

# **PLAN PARA LA IGUALDAD Y LA CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL**

**2025/2027**



**HZ GIZEKIMENAK**

**Enero 2025**

## ÍNDICE

1. Introducción
2. Ámbito de aplicación y vigencia
3. Contexto
4. Compromiso de la entidad con la igualdad
5. Objetivos generales
6. Plan de Igualdad (PlyC) 2025/2027
  - 6.1. Ejes de actuación y estructura del plan
  - 6.2. Objetivos específicos
  - 6.3. Plan global e indicadores
  - 6.4. Plan de actuaciones y cronograma
7. Seguimiento y control de la implementación del PlyC
8. Conclusión.

## 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 PlyC), tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres que hacen posible HZ GIZEKIMENAK 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. Ámbito 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 todas las personas que trabajan en HZ GIZEKIMENAK. Tiene una **temporalidad de 3 años: 2025 a 2027**.

## 3. Contexto

Este Plan es una actualización del anterior Plan de Igualdad (PlyC) realizado por HZ Gizekimenak e implementado entre 2016 y 2018. Dicho plan partió de la elaboración de un diagnóstico que se estructuró en estos ejes

- 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 resultado de este proceso para desarrollar un plan de igualdad (PlyC) que garantice el principio de igualdad, se concretó en:

- ✓ 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.

Por distintos motivos se ha demorado la actualización del PlyC.

Durante el año en 2024 se realiza un proceso de asesoramiento técnico y de participación de las personas para actualizar y adecuar el plan a una nueva realidad societaria. En este nuevo contexto se formulan una serie de propuestas de mejora que se orientan a

- ✓ promover un entorno laboral más inclusivo y equitativo,
- ✓ reducir la brecha de género,
- ✓ mejorar la implementación de políticas de igualdad de oportunidades.

Este análisis se basa en un diagnóstico de la situación actual, que incluye el análisis de la cultura organizacional, los procedimientos y las percepciones de las personas empleadas respecto a la igualdad de género.

#### 4. Compromiso de la entidad con la igualdad/diversidad

**HZ Gizekimenak** 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 entidad: 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.
- Asignar los recursos necesarios y garantizar al menos tres reuniones anuales de la COMISIÓN DE IGUALDAD ( integrada por personas de la entidad que constituyen un reflejo fiel de la estructura de la misma )
- Alcanzar el % de los objetivos del PlyC.

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

El equipo de dirección asume, 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 entidad y a todos los grupos de interés.

**San Sebastián Enero 2025**

Junta directiva de HZ Gizekimenak)

#### 5. Objetivos generales

El objetivo marco de este Plan de Igualdad (PlyC) se focaliza en conseguir la plena Igualdad de Oportunidades de las personas que participan en HZ Gizekimenak y en los diferentes 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) 2025/2027

### 6.1. Ejes de actuación

El plan de igualdad (PIYC) actualizado mantiene como estructura los cuatro ejes actuación. Cada uno de los ejes tiene definidas **distintas áreas** y en cada una de ellas se concretan **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.

Se han definido objetivos cuantitativos a alcanzar en los años de vigencia del Plan. Tienen un despliegue anual; lo que nos permitirá medir los logros obtenidos.

## 6.2. Objetivos específicos

A continuación 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.

- ✓ Divulgar el compromiso de la empresa en igualdad.
- ✓ Asignar los recursos necesarios y garantizar al menos 3 reuniones anuales de la comisión de igualdad.
- ✓ Alcanzar el % de los objetivos del PlyC.

### 6.2.2. Objetivos específicos en el área 2.

#### Selección de personal.

- ✓ Garantizar igualdad de oportunidades en los procesos de selección.
- ✓ Establecer indicadores de transparencia y objetividad.
- ✓ Informar a las nuevas incorporaciones sobre el PlyC y crear formaciones de integración.

### 6.2.3. Objetivos específicos en el área 3.

#### Formación de las personas.

- ✓ Asegurar el acceso a formación, incluyendo a quienes estén en excedencias, con permisos y/o reducción de jornada.
- ✓ Ofrecer formación en igualdad y acorde al ámbito laboral.

### 6.2.4. Objetivos específicos en el área 4.

#### Promoción y desarrollo profesional.

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

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

#### Retribución.

- ✓ Mantener la igualdad en la retribución salarial.

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

#### Conciliación.

- ✓ Garantizar y facilitar medidas para conciliar la vida laboral, personal y familiar a todas personas empleadas.

### 6.2.7. Objetivos específicos en el área 7.

#### Condiciones de trabajo, tipo de jornada.

- ✓ Adaptar las jornadas laborales a las necesidades de la empresa y servicios con las personales de hombres y mujeres.

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

##### **Comunicación interna.**

- ✓ Comunicar el diagnóstico y resultados del PlyC a las personas de la entidad.
- ✓ Usar lenguaje e imágenes inclusivas y no sexistas.

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

##### **Salud laboral.**

- ✓ Prevenir el burnout y acoso sexual y por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral de la plantilla.
- ✓ Ofrecer reconocimientos médicos adaptados a las necesidades de salud específicas de hombres y mujeres (Ferritina y PSA).

#### **6.2.10. Objetivos específicos en el área 10.**

##### **Violencia de género.**

- ✓ Realizar modificaciones al protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, según sea necesario.
- ✓ Apoyar al personal víctima de violencia de género y divulgar recursos disponibles.

#### **6.2.11. Objetivos específicos en el área 11.**

##### **Documentación con perspectiva de género.**

- ✓ Presentar datos desagregados por sexo (personal y población atendida) en informes y memorias de los servicios de la empresa.
- ✓ Incluir perspectiva de género en estudios e informes técnicos.

#### **6.2.12. Objetivos específicos en el área 12.**

##### **Efecto impulsor de la igualdad en la sociedad.**

- ✓ Colaborar con instituciones en eventos y acciones relacionadas con la igualdad.

### 6.3. Plan global e indicadores.

Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Despliegue por años de ejecución		
			2025	2026	2026
<b>Eje: LIDERAZGO Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN</b>					
<b>1 Compromiso de la Dirección</b>	<b>1.1.</b> Expresar el compromiso de la Dirección con la igualdad de mujeres y hombres.	<b>Compromiso firmado y divulgado al 100% del personal.</b> <b>Medida:</b> Todas las personas empleadas recibirán el compromiso firmado por la dirección y serán informadas sobre las modificaciones de su contenido a través de canales de comunicación internos como correos electrónicos, intranet y reuniones periódicas.	Alcanzar el 100% de la plantilla informada y con acceso al compromiso.	100% nuevas incorporaciones informadas	100% nuevas incorporaciones informadas
	<b>1.2.</b> Seguimiento y evaluación del PlyC. Comisión de Igualdad.	<b>Reuniones periódicas de la comisión de igualdad – programación anual: 1/ trimestre + 1 revisión PlyC anual.</b> <b>Medición:</b> - <b>Indicadores:</b> 90 % reuniones programadas se realizan. - <b>Instrumento: Actas de reunión:</b> listado de asistentes, temas tratados. <b>Evaluación del cumplimiento de los objetivos del plan</b> - <b>Evaluación de los objetivos,</b> al menos el 75% de los objetivos del PlyC, son alcanzados. - <b>Instrumento</b> Informes de seguimiento de las acciones del plan.	3 reuniones 75% de objetivos cumplidos  Revisión anual  Ajuste del PlyC  Retroalimentación personas	3 reuniones 75% de objetivos cumplidos  Revisión anual  Ajuste del PlyC  Retroalimentación personas	3 reuniones 75% de objetivos cumplidos  Revisión anual  Ajuste del PlyC  Retroalimentación personas

Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Despliegue por años de ejecución		
			2025	2026	2026
<b>Eje: Gestión de personas</b>					
<b>2 Selección de personas</b>	<p><b>2.1.</b> Establecimiento y seguimiento de indicadores del proceso de selección, para asegurar la transparencia y objetividad del proceso.</p>	<p><b>Recopilación de datos desagregados por género:</b> Recoger información desagregada por género (H/M) en cada etapa del proceso de selección: desde la recepción de candidaturas hasta la contratación final.  <b>Indicador:</b> % <b>M y H</b> en cada fase de los procesos de selección.  <b>Instrumentos:</b> informes anuales procesos de selección: datos desagregados por género.  <b>Identificación de sesgos.</b>  <b>Análisis e informe anual.</b>  <b>Ajustes en los procesos de selección.</b></p>	<p>Análisis de tendencia en la representación de cada género.             Acciones correctoras: Medidas para eliminar posibles barreras. ( revisión de las descripciones de puestos, criterios de evaluación y entrevistas para asegurar que sean inclusivos )</p>	<p>Análisis de tendencia en la representación de cada género.             Acciones correctoras: Medidas para eliminar posibles barreras.            ...</p>	<p>Análisis de tendencia en la representación de cada género.             Acciones correctoras: Medidas para eliminar posibles barreras.            ...</p>
	<p><b>2.2.</b> Informar a las personas en su incorporación a la entidad sobre el PlyC y las actuaciones realizadas (protocolo de acoso, compromiso, etc.)</p>	<p><b>Manual de acogida con información actualizada sobre el PlyC. Elementos básicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicación detallada del (PlyC).</li> <li>• Derechos y beneficios relacionados con la igualdad y la conciliación.</li> <li>• Datos de contacto de la comisión de igualdad y de las personas responsables de temas de igualdad y conciliación.</li> </ul> <p><b>Seguimiento y confirmación del conocimiento del PlyC.</b></p>	<p>100% de las nuevas incorporaciones reciben el manual             Registro de entrega             Confirmación de lectura - cuestionario</p>	<p>100% de las nuevas incorporaciones reciben el manual             Registro de entrega             Confirmación de lectura - cuestionario</p>	<p>100% de las nuevas incorporaciones reciben el manual             Registro de entrega             Confirmación de lectura - cuestionario</p>

Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Despliegue por años de ejecución		
			2025	2026	2026
<b>Eje: Gestión de personas</b>					
<b>3</b> <b>Formación de las personas</b>	<p><b>3.1</b> Recopilación de datos desagregados por género en la formación.</p> <p><i>Implementar un sistema de registro y de seguimiento que recoja información detallada sobre la participación en los programas de formación, desagregada por género, para cada curso o actividad formativa</i></p>	<p><b>Indicador:</b> % <b>M y H</b> que han participado en los programas de formación anuales.</p> <p><b>Instrumentos:</b> informes semestrales que desglosen los datos de asistencia a la formación, diferenciado por sexo.</p> <p>- <b>Identificación</b> de desigualdades en el acceso a la formación.</p> <p>- <b>Fomento de la igualdad</b> en las oportunidades formativas.</p> <p>- Proceso de <b>seguimiento anual</b> de las actividades formativas.</p>	<p>Registro – informe sobre oferta de formación en materia de igualdad.</p> <p>Respuesta y participación de las personas desagregada por género.</p> <p>Informe anual sobre participación</p>	<p>Registro – informe sobre oferta de formación en materia de igualdad.</p> <p>Respuesta y participación de las personas desagregada por género.</p> <p>Informe anual sobre participación</p>	<p>Registro – informe sobre oferta de formación en materia de igualdad.</p> <p>Respuesta y participación de las personas desagregada por género.</p> <p>Informe anual sobre participación</p>
	<p><b>3.2.</b> Elaboración de un plan de formación en igualdad.</p> <p><i>Diseñar un plan de formación específico para todas las personas de la entidad, enfocado en los principios de igualdad de género y las acciones del PlyC. Este plan debe cubrir diferentes niveles de formación según las responsabilidades de las personas en los distintos proyectos y servicios.</i></p>	<p><b>Ejes del plan de formación:</b></p> <p><b>Formación básica:</b> fundamentos de igualdad de género, no discriminación, conciliación y normativa vigente. (genérico)</p> <p><b>Formación avanzada:</b> Cómo integrar la igualdad en la gestión de equipos, resolución de conflictos relacionados con igualdad, medidas de conciliación. (personas con rol de liderazgo)</p> <p><b>Formación específica:</b> Para la comisión de igualdad; capacitación en la implementación, seguimiento y evaluación del PlyC, así como en la identificación de sesgos y la mediación.</p>	<p>Participación de las personas en el plan de formación</p> <p>Elaboración de un cuestionario</p> <p>Evaluación de la participación y medidas correctoras.</p>	<p>Participación de las personas en el plan de formación.</p> <p>Elaboración de un cuestionario</p> <p>Evaluación de la participación y medidas correctoras.</p>	<p>Participación de las personas en el plan de formación.</p> <p>Elaboración de un cuestionario</p> <p>Evaluación de la participación y medidas correctoras.</p>

Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Despliegue por años de ejecución		
			2025	2026	2026
<b>Eje: Gestión de personas</b>					
<b>4</b> <b>Promoción y desarrollo profesional</b>	<b>4.1.</b> Garantizar la transparencia en igualdad de oportunidades en la promoción y desarrollo profesional.	<p><b>Recopilación de indicadores desagregados por género en promoción</b></p> <p><i>Implementar un sistema de seguimiento que recoja y analice indicadores de promoción desagregados por género, asegurando que se evalúen las oportunidades de ascenso para hombres y mujeres de manera equitativa.</i></p> <p><b>Indicador:</b> % de promociones <b>M y H</b> en relación con el total de las personas empleadas de cada género.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Informes anuales.</p>	<p><b>Evaluación anual sobre el proceso de promoción.</b></p> <p>- % de promociones de mujeres y hombres.</p> <p><b>Evaluación</b> de la efectividad de los criterios objetivos de promoción.</p> <p><b>Satisfacción</b> de las personas empleadas con el proceso.</p> <p><b>Propuestas de mejora</b> para el siguiente ciclo.</p>	<p><b>Evaluación anual sobre el proceso de promoción.</b></p> <p>- % de promociones de mujeres y hombres.</p> <p><b>Evaluación</b> de la efectividad de los criterios objetivos de promoción.</p> <p><b>Satisfacción</b> de las personas empleadas con el proceso.</p> <p><b>Propuestas de mejora</b> para el siguiente ciclo</p>	<p><b>Evaluación anual sobre el proceso de promoción.</b></p> <p>- % de promociones de mujeres y hombres.</p> <p><b>Evaluación</b> de la efectividad de los criterios objetivos de promoción.</p> <p><b>Satisfacción</b> de las personas empleadas con el proceso.</p> <p><b>Propuestas de mejora</b> para el siguiente ciclo</p>
<b>5</b> <b>Retribución</b>	<p><b>5.1.</b> Garantizar la igualdad en la retribución</p> <p><i>Las condiciones de trabajo de las personas empleadas de HZ GIZEKIMENAK están supeditadas a lo estipulado en los convenios colectivos de aplicación.</i></p> <p><i>Condiciones laborales condicionadas por los convenios colectivos:</i></p> <p><i>El convenio de aplicación es el <b>Convenio colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa</b></i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Convenio 100% del personal.</li> <li>- Brechas salariales por categorías: 0</li> </ul>	<p>Aplicación convenio colectivo del sector</p>	<p>Aplicación convenio colectivo del sector</p>	<p>Aplicación convenio colectivo del sector</p>

Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Despliegue por años de ejecución		
			2025	2026	2026
<b>Eje: Gestión de personas</b>					
<b>6 Conciliación</b>	<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.	<p><b>Optimización de la divulgación de las medidas de conciliación</b> Revisar y mejorar las estrategias de comunicación para asegurarse que todas las personas empleadas estén completamente informadas sobre las medidas de conciliación disponibles. <b>Esto incluye:</b> Actualización constante de los canales de comunicación (intranet, correo electrónico, etc.) con información detallada sobre las políticas de conciliación.</p> <p><b>Indicador:</b> % de personas que reportan estar completamente informadas sobre medidas de conciliación.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Encuestas internas de evaluación del conocimiento sobre las medidas de conciliación disponibles.</p>	<p><b>Revisión anual</b> del uso de medidas de conciliación.</p> <p><b>Comunicación</b> sobre políticas de conciliación.</p>	<p><b>Revisión anual</b> del uso de medidas de conciliación.</p> <p><b>Comunicación</b> sobre políticas de conciliación.</p>	<p><b>Revisión anual</b> del uso de medidas de conciliación.</p> <p><b>Comunicación</b> sobre políticas de conciliación.</p>
<b>7 Condiciones de trabajo</b>	<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.	<p><b>Flexibilización de las jornadas de trabajo</b> <i>Continuar adaptando las jornadas laborales a las necesidades de las personas, ofreciendo opciones de flexibilidad como jornadas reducidas, horarios escalonados, etc.</i> <i>Sin comprometer la prestación de los servicios.</i></p> <p><b>Indicador:</b> % de personas que han ajustado su jornada a necesidades personales.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario de satisfacción y registros del tipo de jornadas solicitadas.</p>	<p>Cuestionario de <b>satisfacción.</b></p> <p>Registro de <b>solicitudes - tipo de jornadas.</b></p>	<p>Cuestionario de <b>satisfacción.</b></p> <p>Registro de <b>solicitudes - tipo de jornadas</b></p>	<p>Cuestionario de <b>satisfacción.</b></p> <p>Registro de <b>solicitudes - tipo de jornadas</b></p>

Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Despliegue por años de ejecución		
			2025	2026	2026
<b>Eje: Gestión de personas</b>					
<b>8 Comunicación</b>	<p><b>8.1.</b> Comunicar el Diagnóstico y PlyC a las personas de la entidad, así como los resultados obtenidos.</p> <p><i>Asegurar la <b>comunicación continua</b> del PlyC Diversificación de canales de comunicación</i></p>	<p><b>Ampliar las estrategias de comunicación del PlyC en un flujo continuo de comunicación,</b> <b>Esto puede incluir:</b> -Envío información actualizada sobre el PlyC. -Tratar temas del PlyC de forma transversal en las en las reuniones cotidianas de la entidad. Proyectos y servicios. -Alimentar y gestionar información en la web corporativa. <b>Indicadores:</b> % de personas que informa estar informadas sobre el PlyC. Número y tipo de comunicaciones sobre el PlyC que se realizan anualmente sobre el PlyC <b>Instrumentos:</b> Cuestionario interno sobre sobre el conocimiento, información del PlyC.</p>	<p>Cuestionario interno <b>información y conocimiento - PlyC</b></p> <p><b>Registro del número y tipo de comunicaciones</b></p>	<p>Cuestionario interno <b>información y conocimiento - PlyC</b></p> <p><b>Registro del número y tipo de comunicaciones .</b></p>	<p>Cuestionario interno <b>información y conocimiento - PlyC</b></p> <p><b>Registro del número y tipo de comunicaciones</b></p>
	<p><b>8.2.</b> Hacer un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en nuestras comunicaciones internas y externas.</p> <p><i>Uso de <b>lenguaje inclusivo e imágenes.</b></i></p>	<p><b>Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo en todas las comunicaciones de la entidad.</b></p> <p>-Revisión de soportes gráficos y digitales. - Utilizar imágenes que representen de manera equitativa a hombres y mujeres, y que muestran diversidad étnica, de género y de habilidades. <b>Indicador:</b> número de documentos – soportes revisados y ajustados. <b>Instrumentos:</b> Asesoría de imagen corporativa.</p>	<p>Registro soportes y documentos revisados y actualizados.</p>	<p>Registro soportes y documentos revisados y actualizados.</p>	<p>Registro soportes y documentos revisados y actualizados.</p>

	<p><b>Formación de las personas</b> en comunicación inclusiva.</p> <p><b>Revisión y actualización de los materiales</b> de comunicación</p>	<p><i>Ofrecer formación a personas sobre cómo emplear un lenguaje inclusivo y promover la igualdad en las comunicaciones. Contenidos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Talleres,</li> <li>-Elaboración de criterios internos,</li> <li>-Sensibilización sobre la representación equilibrada de género en las imágenes y materiales visuales.</li> </ul> <p><b>Indicador:</b> número de personas formadas. <b>Instrumentos:</b> Registro de asistencia.</p> <p><i>Asegurarse de que la comunicación corporativa, tanto internos como externos, sean revisados regularmente para reflejar los avances en igualdad de género y el uso de un lenguaje inclusivo.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Folletos y presentaciones para garantizar la equidad de género.</li> <li>-Actualizar periódicamente los documentos clave para que reflejen los cambios en la normativa de igualdad de género.</li> </ul> <p><b>Indicador:</b> número de soportes de comunicación revisado. <b>Instrumentos:</b> Asesoría de imagen.</p>	<p>Registro <b>personas asistentes a las sesiones de formación.</b></p> <p>Registro soportes y documentos revisados y actualizados</p>	<p>Registro <b>personas asistentes a las sesiones de formación.</b></p> <p>Registro soportes y documentos revisados y actualizados</p>	<p>Registro <b>personas asistentes a las sesiones de formación.</b></p> <p>Registro soportes y documentos revisados y actualizados</p>
--	---	--	--	--	--

Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Despliegue por años de ejecución		
			2025	2026	2026
<b>Eje: Gestión de personas</b>					
<b>9 Salud laboral y acoso</b>	<b>9.1.</b> Prevención del Burnout	<p><b>Diseño e implementación de un plan integral de prevención, incluyendo:</b>            -Evaluaciones periódicas,            -Formación en manejo del estrés y resiliencia. -            Estrategias que pueden ser complementadas con:  <b>Seguimiento continuo:</b> Introducir un sistema de monitoreo continuo del bienestar emocional de las personas.  <b>Programas de entrenamiento y apoyo:</b> Individual o en grupos.  <b>Indicador:</b> % de personas que participan en programas de apoyo individual o grupal  <b>Instrumentos:</b> Escalas y evaluación del estrés laboral</p>	<p><b>Cuestionario:</b> evaluación del estrés laboral</p> <p><b>Registro:</b> Número de programas de entrenamiento ofertados y personas participantes</p>	<p><b>Cuestionario:</b> evaluación del estrés laboral</p> <p><b>Registro:</b> Número de programas de entrenamiento ofertados y personas participantes</p>	<p><b>Cuestionario:</b> evaluación del estrés laboral</p> <p><b>Registro:</b> Número de programas de entrenamiento ofertados y personas participantes</p>
	<b>9.2.</b> Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contradictorias a la libertad sexual y la integridad moral en el ambiente laboral.  <i>Protocolo actualizado. Difusión garantizada</i>	<p><b>Desarrollo de sesiones informativas.</b>  <b>Formación básica: identificación y denuncia del acoso sexual</b>            -Comunicación asertiva.            -Información sobre derechos de las perdonas y obligaciones de la organización en situaciones de acoso laboral.  <b>Indicador:</b> % de personas informadas y capacitadas sobre el protocolo.  <b>Instrumentos:</b> Cuestionario post sesión de formación. Registro de incidentes.</p>	<p>% de personas informadas y capacitadas</p> <p>Cuestionario de satisfacción post formación</p> <p>Registro de incidentes</p>	<p>% de personas informadas y capacitadas</p> <p>Cuestionario de satisfacción post formación</p> <p>Registro de incidentes</p>	<p>% de personas informadas y capacitadas</p> <p>Cuestionario de satisfacción post formación</p> <p>Registro de incidentes</p>

	<p><b>9.3.</b> Reconocimientos médicos con enfoque de género</p>	<p><b>Implementar protocolos de reconocimientos médicos que incluyan evaluaciones específicas para mujeres y hombres, atendiendo a las particularidades de cada género en relación con la exposición a riesgos laborales y el bienestar físico y mental.</b></p> <p><b>Indicador:</b> % de reconocimientos médicos realizados con enfoque de género <b>Instrumento:</b> Registro de médicos y análisis del cumplimiento de los protocolos de salud.</p>	<p><b>Auditoría interna:</b> sobre el grado de implementación de los reconocimientos médicos con enfoque de género.</p> <p><b>Encuestas de satisfacción</b> sobre los protocolos y medidas implementadas.</p>	<p><b>Auditoría interna:</b> sobre el grado de implementación de los reconocimientos médicos con enfoque de género.</p> <p><b>Encuestas de satisfacción</b> sobre los protocolos y medidas implementadas.</p>	<p><b>Auditoría interna:</b> sobre el grado de implementación de los reconocimientos médicos con enfoque de género.</p> <p><b>Encuestas de satisfacción</b> sobre los protocolos y medidas implementadas.</p>
--	--	---	---	---	---

Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Despliegue por años de ejecución		
			2025	2026	2026
<b>Eje: Gestión de personas</b>					
<b>10 Violencia de Género</b>	<p><b>10.1.</b> Medidas favorecedoras para víctimas de violencia de género.</p> <p><i>El objetivo de contar con medidas favorecedoras para las víctimas de violencia de género es brindar un entorno seguro, comprensivo y flexible que permita a las personas afectadas por esta problemática acceder al apoyo necesario sin que su situación laboral se vea comprometida.</i></p>	<p><b>Elaborar un documento detallado con las medidas específicas de apoyo para víctimas de violencia de género que incluya:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Flexibilidad horaria y adaptaciones laborales.</li> <li>-Permisos retribuidos por motivos de violencia de género.</li> <li>-Opciones de teletrabajo o cambio de puesto temporal o permanente si la situación lo requiere.</li> <li>-Acceso a asesoramiento legal y psicológico.</li> <li>-Protección de la confidencialidad en todos los procesos.</li> </ul> <p><b>Difusión:</b> Asegurar que el documento sea accesible a las personas de la entidad.</p> <p><b>Indicador:</b> % de personas que han recibido el documento.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Encuestas de seguimiento y efectividad.</p>	<p><b>Cuestionario:</b> evaluación del estrés laboral</p> <p><b>Registro:</b> Número de programas de entrenamiento ofertados y personas participantes</p>	<p><b>Cuestionario:</b> evaluación del estrés laboral</p> <p><b>Registro:</b> Número de programas de entrenamiento ofertados y personas participantes</p>	<p><b>Cuestionario:</b> evaluación del estrés laboral</p> <p><b>Registro:</b> Número de programas de entrenamiento ofertados y personas participantes</p>
	<p><b>10.2</b> Difusión de recursos institucionales.</p> <p><i>Las víctimas de violencia de género deben conocer los recursos institucionales disponibles a nivel local, regional y nacional.</i></p>	<p><b>Crear una guía de recursos institucionales que contenga:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contactos de centros de atención a víctimas de violencia de género.</li> <li>-Información sobre medidas de protección como órdenes de alejamiento, apoyo legal....</li> </ul> <p><b>Indicador:</b> % de personas informadas sobre recursos institucionales.</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario anual sobre la información institucional facilitada.</p>	<p>% de personas <b>informadas</b></p> <p>Cuestionario <b>información sobre recursos institucionales</b></p>	<p>% de personas <b>informadas</b></p> <p>Cuestionario <b>información sobre recursos institucionales</b></p>	<p>% de personas <b>informadas</b></p> <p>Cuestionario <b>información sobre recursos institucionales</b></p>

Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Despliegue por años de ejecución		
			2025	2026	2026
<b>Eje: Gestión de servicios</b>					
<b>11 Gestión de los servicios</b>	<b>11.1.</b> Presentar datos desagregados por sexo en las Memorias	<p><b>Implementar un sistema estandarizado de recopilación de datos que garantice que toda la información, tanto la personal como de la población atendida esté desagregada por sexo en todos los procesos;</b></p> <p>-Construir plantillas para informes y memorias que incluyan campos obligatorios de desagregación por sexo.</p> <p>-Formar a las personas responsables de la recopilación y análisis de datos sobre la importancia y el uso de esta información para el desarrollo de políticas de igualdad.</p> <p><b>Publicar de manera clara y accesible los datos desagregados en las memorias anuales y reportes de gestión, asegurando que esta información esté disponible.</b></p> <p><b>Indicador:</b> % de memoria e informes en que se presentan datos desagregados. <b>Instrumentos:</b> Auditoría interna anual. verificación de memorias y documentos.</p>	<p><b>% de memorias e informes con datos desagregados</b></p> <p><b>Auditoría interna</b> verificación de memorias y documentos</p>	<p><b>% de memorias e informes con datos desagregados</b></p> <p><b>Auditoría interna</b> verificación de memorias y documentos</p>	<p><b>% de memorias e informes con datos desagregados</b></p> <p><b>Auditoría interna</b> verificación de memorias y documentos</p>

Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Despliegue por años de ejecución		
			2025	2026	2026
<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	<p><b>Fortalecer las relaciones con instituciones públicas, ONG's que promuevan la igualdad de género para aumentar la visibilidad y el impacto de las acciones.</b></p> <p><i>-Participar en eventos; seminarios, talleres o jornadas de sensibilización sobre igualdad de género.</i> <i>Participación en campañas de concienciación.</i></p> <p><b>Indicador:</b> Número de eventos o colaboraciones realizadas anualmente. <b>Instrumentos:</b> Registro de eventos, participación e evaluación de impacto de las actividades.</p>	<p><b>Número de eventos o colaboraciones realizadas anualmente.</b></p> <p><b>Registro</b> participación, impacto Evaluación de impacto</p>	<p><b>Número de eventos o colaboraciones realizadas anualmente.</b></p> <p><b>Registro</b> participación, impacto Evaluación de impacto</p>	<p><b>Número de eventos o colaboraciones realizadas anualmente.</b></p> <p><b>Registro</b> participación, impacto Evaluación de impacto</p>

#### 6.4. Plan de actuaciones y cronograma

<b>Leyenda</b>	PREVISTO		REALIZADO	X
----------------	----------	--	-----------	---

<b>Eje: LIDERAZGO Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN</b>															
<b>AREA: 1. Compromiso de la Dirección</b>															
<b>Línea de acción /Estrategia 1.1.</b> Expresar el compromiso de la dirección con la igualdad de mujeres y hombres.															
<b>PLAN DE ACCIONES</b>		<b>RESPONSABLE</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>			
				T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Actualización y firma del compromiso de la junta directiva de la entidad.		Gerencia													
Divulgación a todo el personal y a las personas que se incorporen a la Empresa (acogida).		RRHH													
<b>Línea de acción / Estrategia 1.2.</b> Seguimiento y evaluación del PlyC. Comisión de Igualdad.															
<b>PLAN DE ACCIONES</b>		<b>RESPONSABLE</b>		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>			
				T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Constitución de la comisión de igualdad, plan anual de trabajo.		Comisión de Igualdad (CI)													
Preparar y convocar reuniones de seguimiento y elaborar actas.		CI													
Ajustar el PlyC en función de las actuaciones realizadas y pendientes. Memoria Anual.		CI													
Incorporar nuevos objetivos derivados de la revisión anual del plan.		CI													

<b>Eje: GESTIÓN DE PERSONAS</b>
<b>AREA: 2. Selección de personas</b>

<b>Línea de acción / Estrategia 2.1</b> Establecimiento y seguimiento de indicadores del proceso de selección, para asegurar la transparencia y objetividad del proceso.	<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>					
	<b>PLAN DE ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Recopilación de datos desagregados por género en cada etapa del proceso de selección.	RRHH													
Identificación de posibles sesgos.	RRHH – CI													
Proceso de seguimiento y mejora	RRHH													

<b>Línea de acción / Estrategia 2.2</b> Informar a las personas en su incorporación a la entidad sobre el PlyC y las actuaciones realizadas (protocolo de acoso, compromiso, etc..)	<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>					
	<b>PLAN DE ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Manual de acogida con información actualizada sobre el PlyC	RRHH													
Seguimiento y confirmación del conocimiento del PlyC	RRHH													
Revisión del manual de acogida y de su impacto.	CI - RRHH													

**Eje: GESTIÓN DE PERSONAS**

**AREA: 3. Formación**

<b>Línea de acción / Estrategia 3.1</b> Recopilación de datos desagregados por género en la formación.		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>			
<b>PLAN DE ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Recopilación de datos desagregados por género en la formación	RRHH												
Análisis de la media de horas de formación por persona y año desagregado por sexo.	RRHH – CI												
Fomento de la igualdad en las oportunidades formativas	RRHH												
Revisión y evaluación anual: áreas de mejora, programa de formación próximo año.	RRHH – CI												

<b>Línea de acción / Estrategia 3.2</b> Elaboración de un plan de formación en igualdad		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>			
<b>PLAN DE ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Elaboración de un plan anual de formación enfocado a las acciones del PlyC	RRHH – CI												
Implementación del plan de formación	RRHH												
Evaluación de la eficacia de la formación	RRHH – CI												
Actualización continua del plan de formación	RRHH – CI												

<b>Eje: GESTIÓN DE PERSONAS</b>																				
<b>AREAS: 4. Promoción interna, 5. Retribución, 6. Conciliación.</b>																				
<b>Línea de acción / Estrategia 4.1</b> Garantizar igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en la promoción y el desarrollo profesional.							<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</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>
Recopilación de indicadores desagregados por género en promoción -							RRHH													
Seguimiento y evaluación anual de los procesos de promoción.							RRHH													
<b>Línea de acción / Estrategia 5.1</b> Continuar garantizando la igualdad en la retribución. Cumplimiento del convenio sector: Intervención social Gipuzkoa.							<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</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>
Análisis de salarios por categorías y brechas salariales.							Gerencia													
Actuaciones si proceden.							Gerencia													
<b>Línea de acción / Estrategia 6.1</b> Garantizar y facilitar medidas para conciliar la vida laboral, personal y familiar a todas personas empleadas.							<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</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>
Optimización de la divulgación de las medidas de conciliación.							RRHH – CI													
Revisión y actualización periódica de las medidas de conciliación.							RRHH – CI													

**Eje: GESTIÓN DE PERSONAS**

**AREAS: 7. Condiciones de trabajo y 8. Comunicación.**

<b>Línea de acción / Estrategia 7.1</b> Adaptar las jornadas laborales a las necesidades de la empresa y servicios con las personales de hombres y mujeres.		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
<b>PLAN DE ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>												
Flexibilización de las jornadas de trabajo sin comprometer la prestación de los servicios.	RRHH – CI												
Reducción de jornadas – de acuerdo con el convenio – sin afección al desarrollo personal.	RRHH – CI												

<b>Línea de acción / Estrategia 8.1</b> Comunicar el Diagnóstico y PlyC a las personas de la entidad, así como los resultados obtenidos		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
<b>PLAN DE ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>												
Asegurar la comunicación continua del PlyC	RRHH – ADM.												
Diversificación de canales de comunicación	RRHH – ADM.												

<b>Línea de acción / Estrategia 8.2</b> Hacer un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en nuestras comunicaciones internas y externas		<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
<b>PLAN DE ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>												
Uso de lenguaje inclusivo e imágenes	RRHH – CI												
Formación de las personas en comunicación inclusiva	RRHH – CI												
Revisión y actualización de los materiales de comunicación	RRHH – CI												

<b>Eje: GESTIÓN DE PERSONAS</b>
<b>AREAS: 9. Salud Laboral, Acoso.</b>

Línea de acción / Estrategia 9.1 Prevención del Burnout	PLAN DE ACCIONES	RESPONSABLE	2025				2026				2027			
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
	Diseño e implementación de un plan integral.	RRHH												
	Seguimiento continuo: monitoreo del bienestar emocional de las personas.	RRHH												
	Ofertas de apoyo individualizado o grupal ante demanda o situaciones de estrés laboral.	RRHH												

Línea de acción / Estrategia 9.2 Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo y otras conductas contradictorias a la libertad sexual y la integridad moral en el ambiente laboral.	PLAN DE ACCIONES	RESPONSABLE	2025				2026				2027			
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
	Actualización del protocolo.	RRHH – CI												
	Difusión del protocolo.	RRHH – CI												

Línea de acción / Estrategia 9.3 Reconocimientos médicos con enfoque de género	PLAN DE ACCIONES	RESPONSABLE	2025				2026				2027			
			T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
	Implementar protocolos de reconocimientos médicos, con perspectiva de género.	RRHH – GERENCIA												
	Revisión y seguimiento interno; evaluación de la satisfacción y de la implementación.	RRHH – CI												

<b>Eje: GESTIÓN DE PERSONAS</b>
<b>AREA: 10. Violencia de género</b>

<b>Línea de acción / Estrategia 10.1</b> Medidas favorecedoras para víctimas de violencia de género.	<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>							
<b>PLAN DE ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>				T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Elaborar un documento con las medidas de apoyo para víctimas de violencia de género.	J. DIRECTIVA															
Difusión de las medidas de apoyo.	RRHH - CI															

<b>Línea de acción / Estrategia 10.2</b> Difusión de recursos institucionales	<b>2025</b>				<b>2026</b>				<b>2027</b>							
<b>PLAN DE ACCIONES</b>	<b>RESPONSABLE</b>				T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
Crear una guía de recursos institucionales.	RRHH															
Difusión y actualización periódica de la información.	RRHH - CI															
Evaluación y verificación de accesibilidad y utilidad.	RRHH - CI															

**Eje: SERVICIOS Y POBLACIÓN ATENDIDA.**

**AREAS: 11. Gestión de servicios**

Línea de acción / Estrategia 11.1 Presentar datos desagregados por sexo en las memorias		2025				2026				2027			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
PLAN DE ACCIONES		RESPONSABLE											
Implementar un sistema estandarizado de recopilación de datos.		Equipo técnico.											
Publicar los datos desagregados en las memorias anuales, informes de gestión, etc.		RRHH - CI											
Seguimiento y evaluación		RRHH - CI											

**Eje: RESPONSABILIDAD SOCIAL.**

**AREAS: 12. Efecto impulsor de la igualdad en la sociedad**

Línea de acción / Estrategia 12.1 Colaboración con instituciones en eventos o actuaciones relacionadas con la igualdad.		2025				2026				2027			
		T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
PLAN DE ACCIONES		RESPONSABLE											
Fortalecer relaciones con instituciones, ONGs, etc. Promotoras de igualdad de género.		Gerencia- CI											
Seguimiento y evaluación de las acciones		Gerencia- CI											

## 7. Seguimiento y control de la implementación del PlyC

El seguimiento del plan se realizará en varios niveles:

- Por el equipo de dirección de la entidad.
- Por las personas con rol de liderazgo de los distintos programas y servicios que desarrolla HZ Gizekimenak.  
(de estos dos grupos de liderazgo se identifican en el plan las personas con responsabilidades en el impulso e implementación de las acciones del PlyC.

Igualmente, a partir de estos grupos de liderazgo se constituye la Comisión **de Igualdad**.

- La comisión de igualdad se reunirá al menos tres veces al año y realizará un control y seguimiento del PlyC.

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

**Se prevén estos mecanismos de seguimiento y control**

<b>Planificación de las acciones; verificación y seguimiento.</b>	
<b>Revisión inicial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>La adecuación del plan 2025-27 es acorde a la realidad organizacional.</i></li> <li>✓ <i>Adecuación de los objetivos.</i></li> <li>✓ <i>Coherencia entre acciones y objetivos.</i></li> <li>✓ <i>Se dispone de recursos suficientes para ejecutar el PlyC</i></li> </ul>
<b>Seguimiento y gestión del PlyC</b>	
<b>Revisiones semestrales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Comparación entre acciones planificadas/realizadas y resultados conseguidos frente a objetivos propuestos.</i></li> <li>✓ <i>Detectar incidencias.</i></li> <li>✓ <i>Implementar acciones correctoras o mejoras.</i></li> </ul>
<b>Evaluación anual de impacto</b>	
<b>Revisiones anual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Grado de realización de los objetivos y metas.</i></li> <li>✓ <i>Evaluar la eficacia de las actuaciones.</i></li> <li>✓ <i>Detección de oportunidades de mejora.</i></li> <li>✓ <i>Actualización anual del PlyC.</i></li> </ul>
<b>Grado de avance plurianual del PlyC</b>	
<b>Revisión Plurianual PlyC</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <i>Grado de realización de los objetivos y metas plurianuales.</i></li> <li>✓ <i>Analizar temas que quedan pendientes.</i></li> <li>✓ <i>Acciones de mejora del PlyC.</i></li> </ul>

## **8. Conclusión.**

La implementación de estas mejoras permitirá a HZ Gizekimenak no solo cumplir con la normativa de igualdad de género, sino también promover un entorno laboral más inclusivo y atractivo para todas las personas que contribuyen, con su trabajo , a cumplir el encargo social que desarrollamos como entidad del tercer sector.