EUSKALDUNA
BILBAO

I PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

Euskalduna Bilbao 2022-2025

ÍNDICE

- Contexto
- Metodología de trabajo y objetivos
- Conclusiones del diagnóstico
- Ejes de trabajo
- Acciones a poner en marcha

EUSKALDUNA BILBAO

CONTEXTO

EUSKALDUNA BILBAO se encuentra en la actualidad con el compromiso de formalizar su línea de trabajo con la igualdad de mujeres y hombres y la diversidad, atendiendo a las directrices estratégicas de la Diputación Foral de Bizkaia:

- NormaForal4/2018,de 20 de junio, para la igualdad de mujeres y hombres.
- VI Plan Foral para la igualdad de mujeres y hombres en Bizkaia 2021-2024.

De igual manera, asume la responsabilidad de contar con un Plan para la igualdad de mujeres y hombres que incorpore las exigencias legales que otras entidades reciben en virtud del tamaño de su plantilla.

EUSKALDUNA BILBAO viene desarrollando en las últimas décadas un modelo de gestión avanzada que busca la mejora continua y la atención integral a todos los elementos de la gestión y sus resultados.

Hasta el momento actual se ha contado con un modelo de gestión que en sus diferentes prácticas de gestión de personas ha procurado atender formalmente al principio de no discriminación.

EUSKALDUNA BILBAO

METODOLOGÍA DE TRABAJO Y OBJETIVOS

Analizar, en el momento actual, la situación de EUSKALDUNA BILBAO en cuanto a la igualdad real de mujeres y hombres en su ámbito laboral, y el impacto producido por sus actividades.

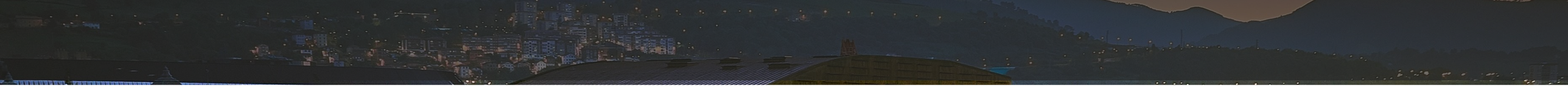
Identificar y priorizar áreas de mejora que pueda tener EUSKALDUNA BILBAO en el ámbito de la igualdad.

Proceso participativo de elaboración del Plan para la igualdad de mujeres y hombres, con una Comisión de Igualdad con presencia de todas las áreas de trabajo y de la representación legal de la plantilla.

Determinar objetivos y acciones para la integración de la perspectiva de género, de un modo transversal, en las distintas políticas, estrategias y servicios, según su modelo de gestión interna, conformando lo que habría de ser su Plan para la Igualdad de mujeres y hombres.

Los trabajos realizados han tenido como principal referente el cuerpo metodológico propuesto por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, compuesto principalmente por su Metodología para la elaboración de diagnóstico y Plan para la Igualdad de empresas y entidades privadas y su Herramienta para el análisis de los principales indicadores de plantilla.

EUSKALDUNA BILBAO



CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

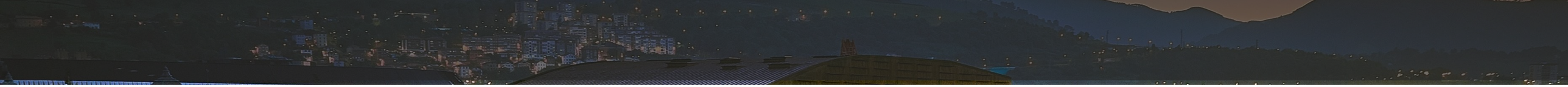
ÁMBITO DEL PROPIO DISEÑO E IMPLANTACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD EN EUSKALDUNA BILBAO

- En la materialización de este I Plan se constituirá una Comisión para el seguimiento y evaluación del mismo. Dicha comisión atenderá tanto las exigencias legales –principalmente, la composición paritaria de la Comisión, así como la sistematización del trabajo anual se seguimiento, que puede centrarse en dos sesiones de trabajo anuales y una evaluación intermedia y final del I Plan.

- Atendiendo a la dinámica de participación y responsabilidad compartida que caracteriza a la cultura de trabajo actual en EUSKALDUNA BILBAO, esta Comisión paritaria podrá acoger a otros perfiles de la organización que, si bien no puedan asumir un rol de toma de decisiones, sí podrán conformar un equipo de trabajo donde la igualdad y la diversidad sean consideradas líneas transversales de trabajo compartidas por toda la organización.

- Si bien se identifican textos y recursos comunicativos escritos y audiovisuales que cuidan el uso no sexista de la comunicación, se advierte la necesidad de generalizar el uso no sexista del lenguaje al conjunto de EUSKALDUNA BILBAO y de generar indicadores desagregados por sexo para aquellas informaciones que puedan resultar de interés (web, memorias y reporting, etc.).

EUSKALDUNA BILBAO



CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

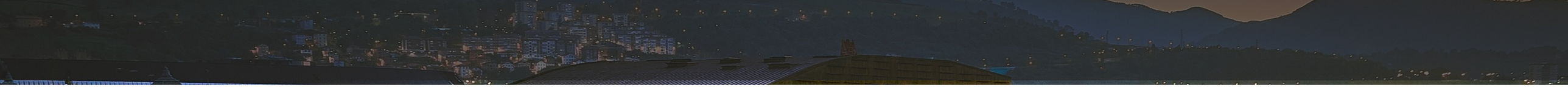
ÁMBITO INTERNO DE GESTIÓN DE PERSONAS

- Se da una composición equilibrada en el ámbito directivo e intermedio, no identificándose en el momento actual segregación vertical –también llamada techo de cristal-.

- El actual equipo de gestión está conformado por cinco mujeres, un hombre y dos staffs, de los cuales uno es hombre y otra es mujer.

- No se identifican situaciones de discriminación directa ni indirecta en la organización y su funcionamiento en materia de igualdad.

EUSKALDUNA BILBAO



CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

- Como indicación de la Norma Foral, se considera necesario adoptar la sistemática de elaborar informes de previsión del impacto de género en los procesos de negociación colectiva, si bien no se han identificado políticas de gestión de personas que puedan conllevar discriminaciones indirectas.

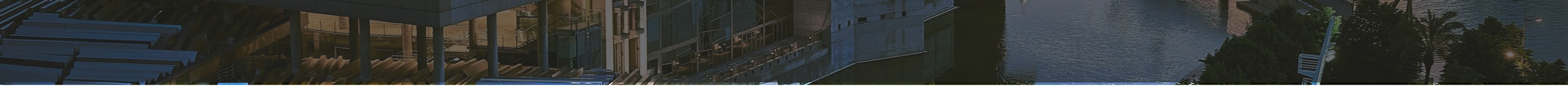
- No se aprecian diferencias significativas en la valoración de la satisfacción que realizan las mujeres y los hombres. Tampoco en la dimensión de igualdad que estudia específicamente la encuesta.

- Se realiza una buena valoración de la política de conciliación corresponsable, que tiene como referente la política desarrollada por la DFB en esta materia. Conciliación y flexibilidad parecen no tener impacto negativo en el desarrollo profesional de las personas.

- Se da una composición equilibrada en el ámbito directivo e intermedio, no identificándose en el momento actual segregación vertical –también llamada techo de cristal-.

- Se da una composición equilibrada de la plantilla.

EUSKALDUNA BILBAO



CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

- El actual equipo de gestión está conformado por cinco mujeres, un hombre y dos staffs, de los cuales uno es hombre y otra es mujer.

- **No se identifican situaciones de discriminación** directa ni indirecta en la organización y su funcionamiento en materia de igualdad.

- Como indicación de la Norma Foral, se considera necesario adoptar la sistemática de elaborar informes de previsión del impacto de género en los procesos de **negociación colectiva**, si bien no se han identificado políticas de gestión de personas que puedan conllevar discriminaciones indirectas.

- No se aprecian diferencias significativas en la valoración de la satisfacción que realizan las mujeres y los hombres. Tampoco en la dimensión de igualdad que estudia específicamente la encuesta.

- Se realiza una buena valoración de la política de **conciliación** corresponsable, que tiene como referente la política desarrollada por la DFB en esta materia. Conciliación y flexibilidad parecen no tener impacto negativo en el desarrollo profesional de las personas.

EUSKALDUNA BILBAO

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

ÁMBITO DEL IMPACTO DE LOS SERVICIOS Y DEL IMPACTO EN LA SOCIEDAD

- La política de contratación de EUSKALDUNA BILBAO incorpora clausulas sociales administrativas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.

- Se percibe la necesidad de actualizar los criterios sociales presentes en los pliegos administrativos de contratación en materia igualdad y diversidad.

- Se considera necesario desarrollar actuaciones con impacto en los servicios que se prestan desde EUSKALDUNA BILBAO. Han de poder identificarse medidas que supongan la inclusión de la perspectiva de género y diversidad.

- Asumiendo el papel tractor que en la sociedad han de adoptar activamente las entidades públicas y, entre ellas, las entidades forales, se considera necesario contar con actuaciones de impacto en la sociedad que supongan un compromiso de la entidad y de su plantilla con la igualdad de mujeres y hombres, Euskalduna asume el compromiso de participación activa en campañas para la sensibilización o la colaboración con redes o iniciativas así como para formalizar programaciones y espectáculos que supongan llevar la igualdad y la diversidad en el ámbito de la cultura y de la gestión de eventos.

EJE I - Buen Gobierno

OBJETIVO 1.1.

- Desarrollar la planificación y la organización requerida para el despliegue de la Igualdad de mujeres y hombres, así como su seguimiento y evaluación

OBJETIVO 1.2.

- Desarrollar mecanismos y herramientas que permitan un impacto positivo en la política de Igualdad de mujeres y hombre.

OBJETIVO 1.3.

- Comunicar los contenidos del I Plan y su implantación.

EUSKALDUNA BILBAO

EJE II - Gestión de las personas

OBJETIVO 2.1.

- Atender el principio de Igualdad en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.

OBJETIVO 2.2.

- Atender al principio de Igualdad en el sistema de clasificación profesional en la política retributiva.

OBJETIVO 2.3.

- Atender al principio de Igualdad en la definición de las condiciones de trabajo en cuanto a tiempo de trabajo en materia de seguridad y salud laboral.

OBJETIVO 2.4.

- Atender a la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas de Euskalduna Bilbao.

EUSKALDUNA BILBAO

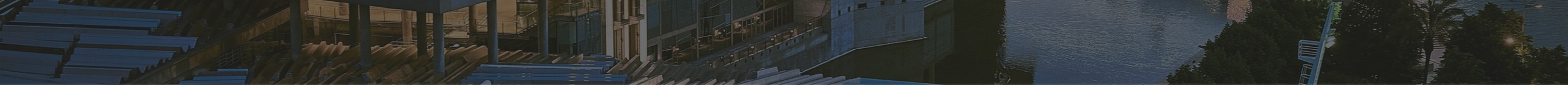
EJE II - Gestión de las personas

OBJETIVO 2.5.

- Mejorar la presencia de las mujeres en los espacios en que se da infrarrepresentación femenina mediante la reducción de los obstáculos que las causan.

OBJETIVO ESTRATÉGICO 2.6.

- Prevenir y actuar frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el **ámbito** laboral de Euskalduna Bilbao.



EJE III - Impacto en la sociedad desde el marco Público Foral

OBJETIVO 3.1.

- Atender al marco Público Foral en material de Igualdad de mujeres y hombres y a una prestación de servicios con perspectiva de género.

OBJETIVO 3.2.

- Desarrollar las cláusulas sociales en materia de Igualdad de mujeres y hombres en la contratación.

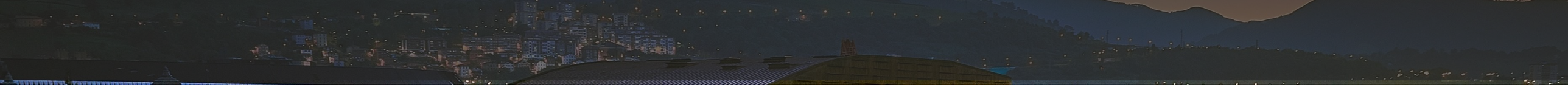
OBJETIVO 3.3.

- Difundir externamente el compromiso con la Igualdad de mujeres y hombres y tomar parte en redes y foros de interés.

OBJETIVO 3.4.

- Sensibilizar a la sociedad en materia de Igualdad entre mujeres y hombres y para una mayor presencia de mujeres en el sector tecnológico.

EUSKALDUNA BILBAO



EJE IV – Diversidad LGTBI

OBJETIVO 4.1.

- Incorporar la diversidad LGTBI en la gestión de Euskalduna Bilbao.

OBJETIVO 4.2.

- Incorporar la diversidad LGTBI en los servicios ofrecidos por Euskalduna Bilbao.

ACCIONES A PONER EN MARCHA

- Adaptar a un uso no sexista del lenguaje las comunicaciones internas y externas de EUSKALDUNA BILBAO, prioritariamente los siguientes soportes o documentos:
    - Pliegos contratación
    - Comunicaciones internas/externas
    - Redes sociales
- Fomentar la participación activa y el compromiso de los hombres en la construcción de la igualdad, desde la sensibilización ofrecida a través de iniciativas como el Programa Gizonduz.
- No discriminación en las pruebas selectivas o de valoración de méritos: procesos ciegos, erradicación de preguntas con connotación sexista.

EUSKALDUNA BILBAO

ACCIONES A PONER EN MARCHA

- Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos o espacios de participación, de representación de la plantilla o de toma de decisiones, cuando sean pluripersonales y sea posible

- Analizar anualmente la presencia de mujeres y de hombres en la oferta artística y cultural.

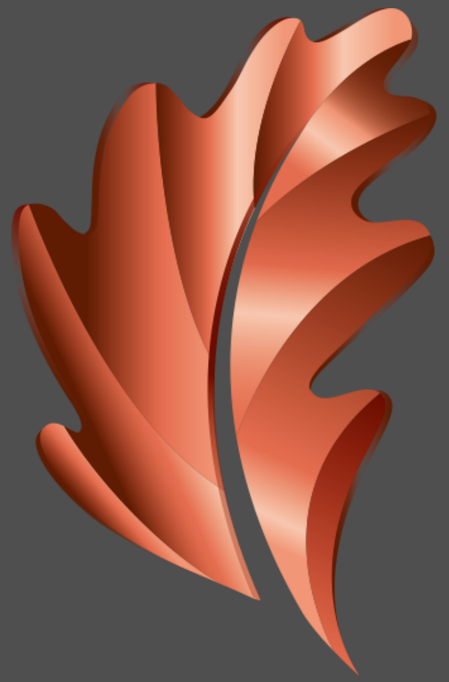
- Realizar un plan para la detección de puntos vulnerables y puntos negros en el entorno de EUSKALDUNA BILBAO para la definición de acciones preventivas

- Definir criterios de no discriminación que eviten sesgos inconscientes en los procesos de gestión de personas, así como herramientas para la prevención y el abordaje de situaciones de discriminación por orientación o identidad sexual:

    - publicitar ofertas de trabajo y también en plataformas concretas para el empleo de personas LGTBI.

    - en los procesos de selección de personal currículums que eviten sesgos (sin foto, sin género…).

EUSKALDUNA BILBAO



EUSKALDUNA
BILBAO