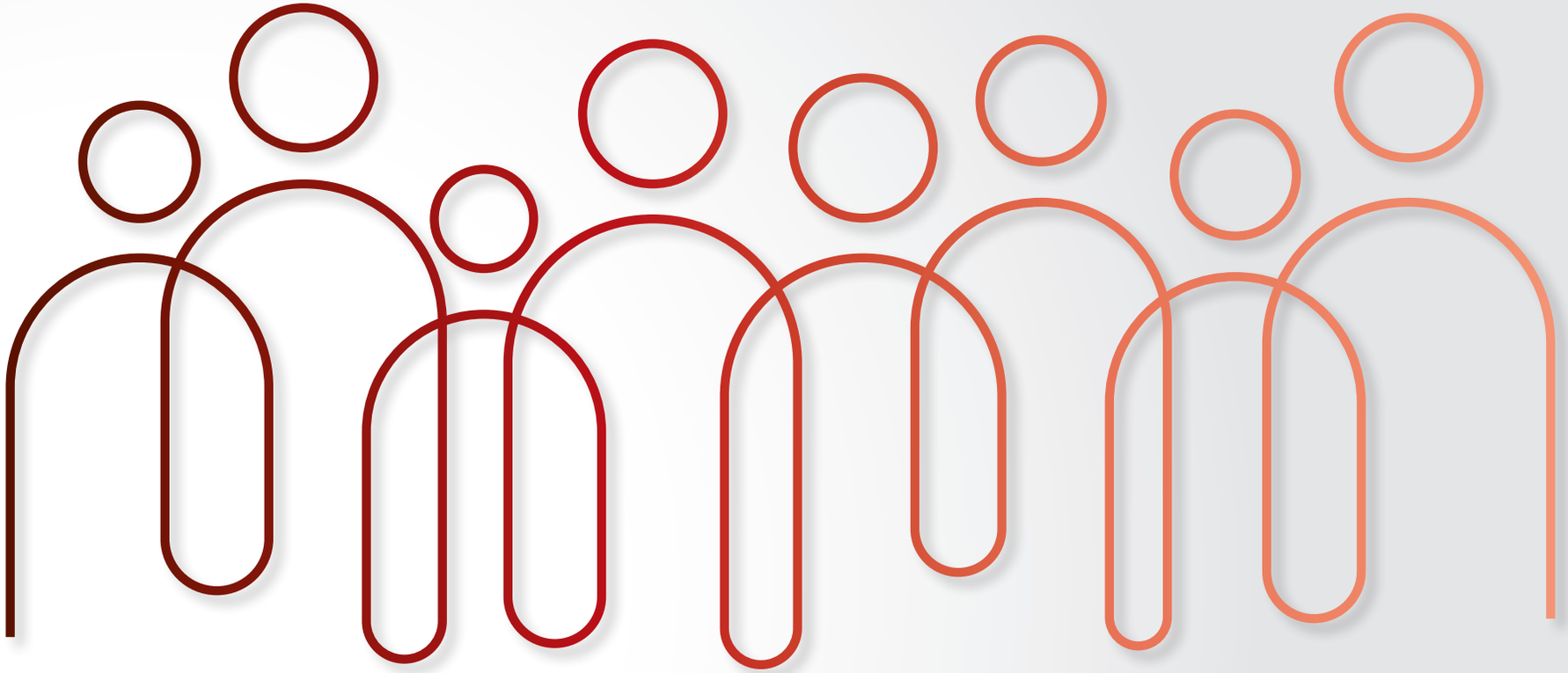
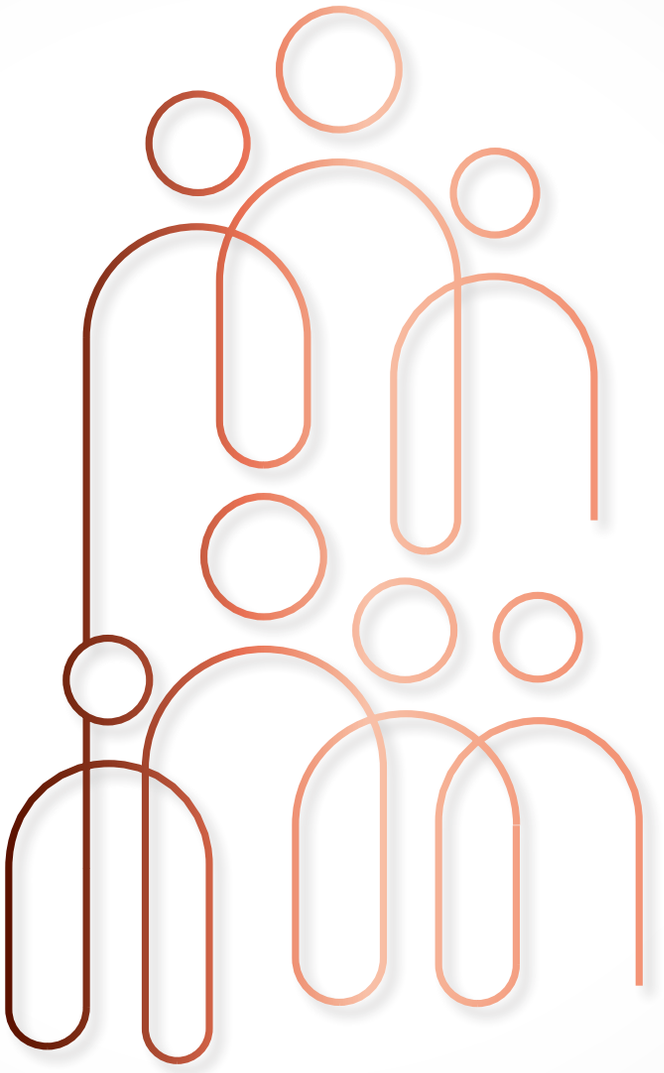


EUSKALDUNA
BILBAO

I PLAN

PARA LA **IGUALDAD** DE MUJERES Y HOMBRES Y LA **DIVERSIDAD**

LF
Versión
Lectura Fácil



ÍNDICE

página

TÉRMINOS QUE CONVIENE CONOCER 3

¿QUÉ ES ESTE PLAN Y CÓMO SE HA HECHO? 4

¿DE DÓNDE PARTIMOS?: El diagnóstico 5

- Del diseño e implantación del Plan 5
- De la gestión de personas 6
- Del impacto de los servicios y en la sociedad 7

¿CÓMO SE VA A DESARROLLAR EL PLAN? 8

- La Comisión para el seguimiento y evaluación 8
- Modificaciones y resolución de discrepancias 9
- Medios y recursos para el desarrollo del plan 9

EL PLAN: 4 ejes, 15 objetivos, 61 medidas 10

- Eje 1. BUEN GOBIERNO 10
- Eje 2. GESTIÓN DE PERSONAS 13
- Eje 3. IMPACTO EN LA SOCIEDAD 17
- Eje 4. DIVERSIDAD LGBTI 20

TÉRMINOS QUE CONVIENE CONOCER...

Diversidad: Diferencias de todo tipo que hay entre las personas dentro de los grupos o colectivos. Pueden ser diferencias de edad, orientación sexual, origen o capacidades.

Transversalidad: Hacer que una idea política se incluya como objetivo en diferentes áreas o ámbitos de una misma organización. La igualdad debe ser una política transversal en todo lo que haga Euskalduna Bilbao.

Perspectiva de género: Hace referencia a una forma de ver o analizar la situación en la que la sociedad entiende cómo deben comportarse los sexos.
La perspectiva de género permite analizar la forma en la que se crean y perduran sistemas sociales a partir de un determinado punto de vista del sexo, el género y la orientación sexual.

Brecha salarial: Cuando hombres y mujeres cobran diferente por hacer el mismo trabajo.

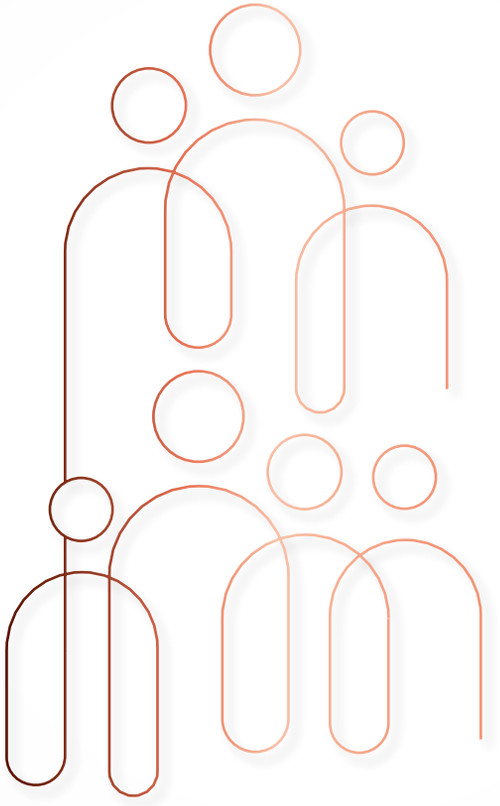
Segregación ocupacional: Separación por tipos de trabajos: trabajos que solo hacen mujeres y trabajos que solo hacen hombres.

Techo de cristal: El techo de cristal es una barrera invisible que dificulta que las mujeres, a pesar de tener la misma cualificación y méritos que sus compañeros, accedan a los altos puestos de poder de las organizaciones, la política y las empresas.

Orientación sexual: Atracción amorosa o deseo sexual entre personas del mismo sexo, de sexos distintos o por los dos sexos. Es algo duradero o permanente.

Identidad sexual: Identificación que una persona siente de sí misma, de su cuerpo y de sus rasgos. La persona puede identificarse con su sexo de nacimiento o no.

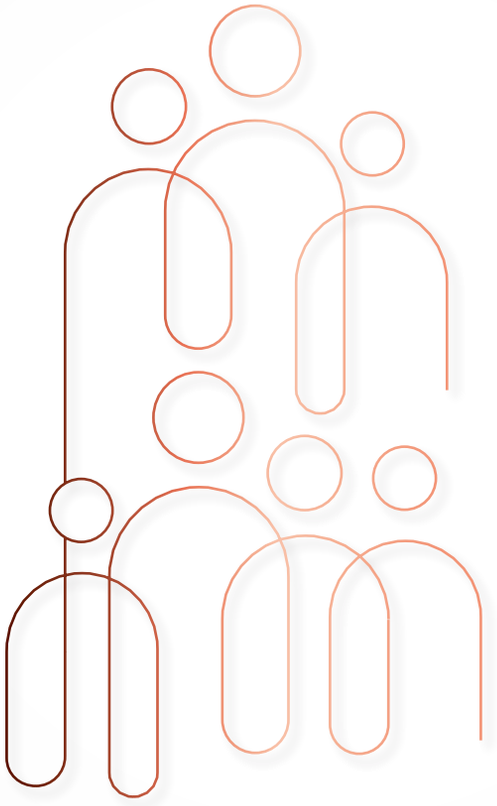
¿QUÉ ES ESTE PLAN Y CÓMO SE HA HECHO?



Este plan es el resultado del compromiso de Euskalduna Bilbao con la igualdad de mujeres y hombres y la diversidad.
implica a todas sus personas trabajadoras
y tendrá una vigencia de 4 años (2022-2025).

Para hacer este plan se ha contado con la participación de personas en representación de la plantilla y de la empresa.
El proceso se inició en diciembre de 2021
y el Plan se firmó en septiembre de 2022.

En este proceso participativo han estado presentes todas las áreas de trabajo de Euskalduna Bilbao.
Para el diagnóstico y la propuesta inicial
se ha contado con el apoyo técnico de una consultora.

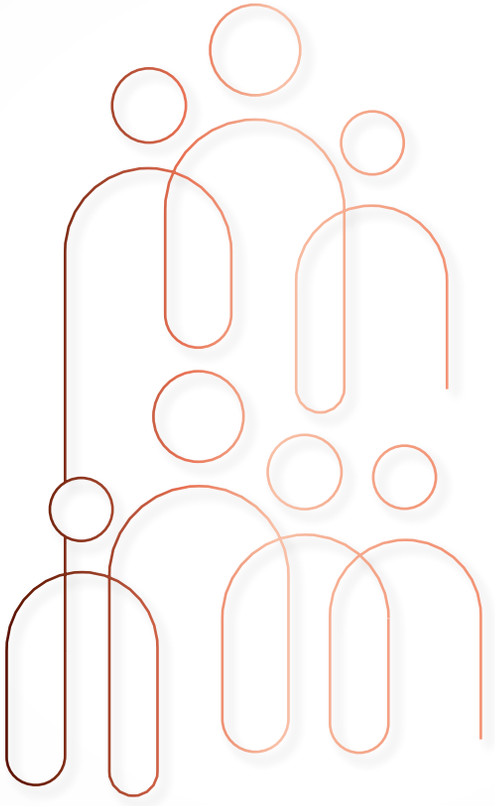


¿DE DÓNDE PARTIMOS?: El diagnóstico

El diagnóstico parte de analizar la situación actual en Euskalduna Bilbao de la igualdad real de mujeres y hombres en su ámbito laboral y en el impacto de las actividades que realiza.
Para ayudar a identificar áreas de mejora en estos ámbitos.
El análisis se ha centrado en 3 áreas:

Del diseño e implantación del Plan

- Se vincula con acciones y cuestiones de los últimos planes y normas sobre igualdad de la DFB.
- Responde a la cultura y política estratégica de Euskalduna Bilbao en relación a las personas, los servicios y la igualdad y cumple con los Objetivos de Desarrollo Sostenible.
- Cumple con la legalidad respecto a los planes de igualdad en empresas de mayor tamaño.
- Creará una Comisión Negociadora para el desarrollo del plan y podrá contar con un equipo de trabajo con otros perfiles para trabajar la igualdad y la diversidad de forma transversal.
- Se ve necesario generalizar el uso no sexista del lenguaje y diferenciar por sexo informaciones de interés.



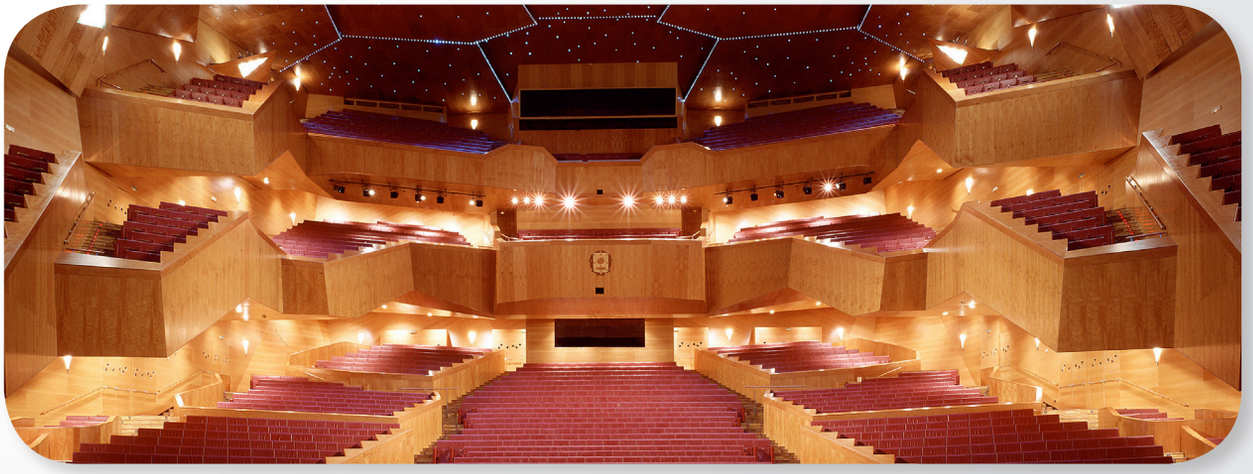
De la gestión de personas

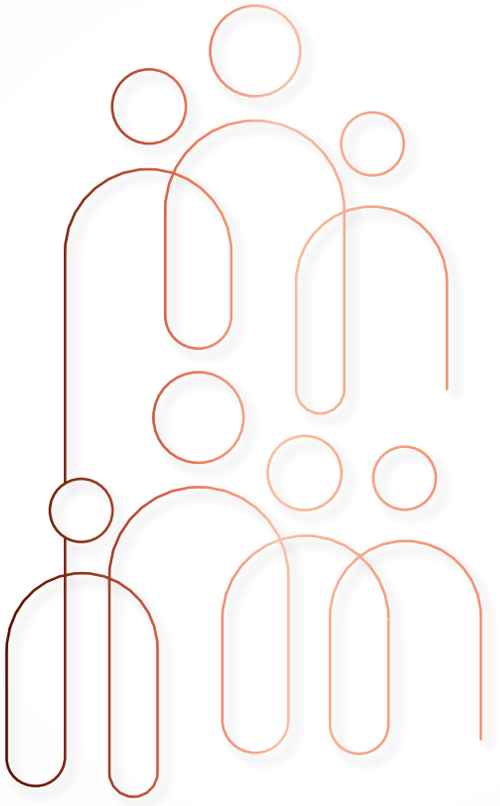
- En los puestos directivos e intermedios hay un equilibrio entre mujeres y hombres.
- En el conjunto de la plantilla y departamentos hay más mujeres que hombres; excepto en el departamento técnico donde no hay ninguna mujer.
- En el equipo de gestión hay 6 mujeres y 2 hombres.
- No se ven situaciones de discriminación directa ni indirecta en su organización y funcionamiento.
- No se ven diferencias entre mujeres y hombres a la hora de valorar la satisfacción en materia de igualdad.
- La valoración de mujeres y hombres de las políticas de promoción, formación y conciliación es buena.
- Se organiza una formación sobre el uso del lenguaje no sexista, igualdad y diversidad para aplicar en servicios, proyectos y programas.
- Se revisarán documentos internos y externos desde la perspectiva de género, en materia de igualdad.
- Se creará un manual de acogida que recoja información sobre políticas de gestión, igualdad y diversidad, acoso...
- Se continuará con la comunicación y sensibilización sobre cómo prevenir y actuar ante casos de acoso sexual.

- Se ve necesario hacer informes sobre el impacto de género en los procesos de negociación colectiva.
- Se ve necesario poder aportar indicadores de género en políticas de seguridad y salud laboral.

Del impacto de los servicios y en la sociedad

- Los contratos de Euskalduna Bilbao incluyen cláusulas relacionadas con la igualdad.
- Se ve necesario actualizar los criterios sociales sobre lenguaje son sexista en los pliegos de contratación
- Se ven necesarias actuaciones con impacto en los servicios que se prestan.
- Se ven necesarias actuaciones con impacto en la sociedad (participación en campañas o colaboración con redes e iniciativas, programaciones y espectáculos).





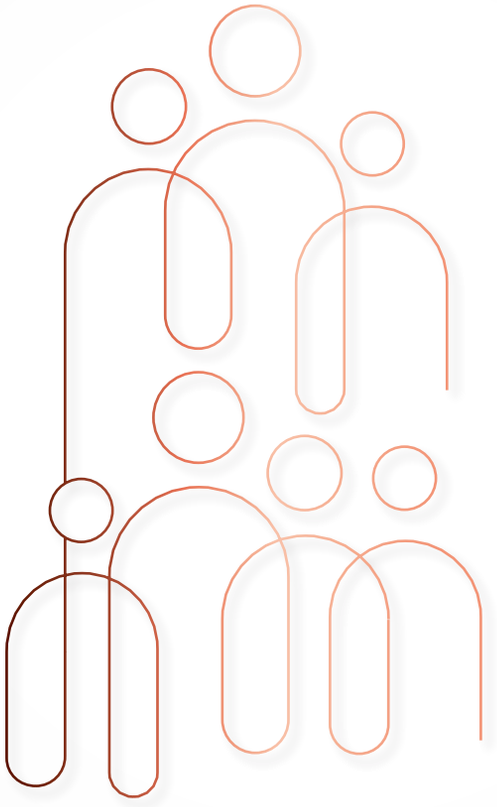
¿CÓMO SE VA A DESARROLLAR EL PLAN?

La Comisión para el seguimiento y evaluación

La Comisión estará formada a partes iguales,
por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras,
con formación y experiencia en igualdad en el ámbito laboral.
En ambas partes se buscará el equilibrio entre mujeres y hombres.
Podrá contar con otras personas para apoyo y asesoramiento externo,
con voz, pero sin voto.

La Comisión:

- Tendrá acceso a la información y documentación necesaria para desarrollar su labor.
- Se reunirá de forma ordinaria 2 veces al año y las que sean necesarias de forma extraordinaria.
- Levantará acta de cada reunión.
- Evaluará el Plan de Igualdad 2 años después de ponerse en marcha y al finalizar su vigencia (4 años).



Modificaciones y resolución de discrepancias

El Plan podrá revisarse en cualquier momento,
para añadir, reorientar, mejorar, corregir o dejar de aplicar
alguna medida y en los siguientes casos:

- Si los resultados de seguimiento y evaluación así lo requieren.
- Si no se ajusta a los requisitos legales o es insuficiente
  ante la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Si se da una fusión, absorción, transmisión
  o cambia la forma jurídica de la empresa.
- Si se da una incidencia que cambia de forma importante
  la organización de la empresa (plantilla, métodos de trabajo,
  sueldos, condiciones de trabajo...)
- Si una resolución judicial condena a la empresa por discriminación
  por razón de sexo.

Medios y recursos para el desarrollo del plan

Euskalduna Bilbao dotará a la Comisión de los recursos necesarios
para realizar su trabajo: lugar adecuado, material,
información con datos desglosados por sexo y puestos de trabajo,
y aquella que solicite para el seguimiento o modificación del plan.

EL PLAN: 4 ejes, 15 objetivos, 61 acciones

Eje 1. BUEN GOBIERNO

¿Qué queremos conseguir?

Objetivo 1: Planificar y organizar el desarrollo del Plan.

¿Qué vamos a hacer para conseguirlo?

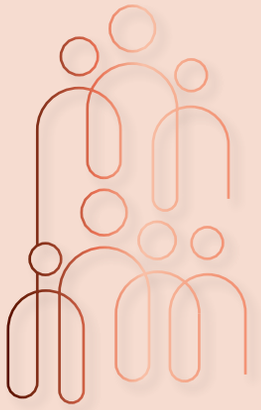
1. Aprobación del Plan por parte del Consejo de Administración.
2. Incluir el Plan en los planes de gestión y estrategia anuales
3. Crear la Comisión de seguimiento y evaluación.

¿Qué queremos conseguir?

Objetivo 2: Desarrollar acciones que tengan un impacto positivo en la política de igualdad de mujeres y hombres y diversidad.

¿Qué vamos a hacer para conseguirlo?

4. Participar en acciones del VI Plan Foral para la igualdad dirigidas a entidades forales (formación).
5. Pedir a la Dirección de Igualdad de la DFB información o formación para poder incluir la perspectiva de género en los presupuestos
6. Fomentar la participación y compromiso de los hombres con la igualdad, a través de iniciativas como Gizonduz.
7. Usar un lenguaje no sexista soportes y documentos (pliegos de contratación, comunicaciones internas y externas, redes sociales).
8. Formar a personas relacionadas con la comunicación externa en lenguaje no sexista.



¿Qué queremos conseguir?

Objetivo 3: Comunicar sobre el I Plan y su desarrollo.

¿Qué vamos a hacer para conseguirlo?

9. Abrir un espacio actualizado sobre igualdad en la intranet de Euskalduna Bilbao.
10. Dar a conocer el Plan a toda la plantilla.
11. Identificar indicadores sobre igualdad que sirvan para hacer un informe interno cada dos años.
12. Identificar indicadores sobre igualdad que sirvan para hacer cada cierto tiempo un informe externo en memorias de actividad.

Eje 2. GESTIÓN DE LAS PERSONAS

¿Qué queremos conseguir?

Objetivo 1: Introducir el principio de igualdad de mujeres y hombres en **procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.**

¿Qué vamos a hacer para conseguirlo?

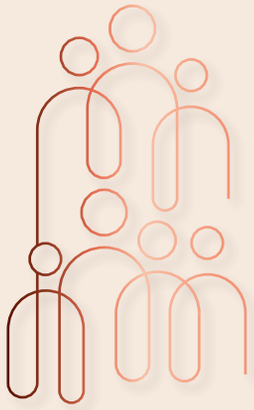
13. Acciones que aseguren la igualdad en procesos de selección, formación y evaluación/promoción (en la denominación de puestos, comunicación y transparencia, pruebas de selección y méritos...)
14. Un informe anual con la variable de sexo para cada proceso de cobertura de puestos.
15. Un informe anual con impacto de género de la formación continua en Euskalduna Bilbao.
16. Un plan de formación en igualdad (DFB, Gizonduz, Emakunde, propia de Euskalduna Bilbao...)

¿Qué queremos conseguir?

Objetivo 2: Introducir el principio de igualdad de mujeres y hombres en la **clasificación profesional y retribuciones.**

¿Qué vamos a hacer para conseguirlo?

17. Un registro anual de salarios para controlar las brechas salariales.
18. Analizar si las brechas salariales tienen que ver con los diferentes tipos de segregación, techo de cristal...
19. Informar de las brechas identificadas a la Comisión de seguimiento del Plan.



¿Qué queremos conseguir?

Objetivo 3: Introducir el principio de igualdad de mujeres y hombres en el **tiempo de trabajo y salud laboral.**

¿Qué vamos a hacer para conseguirlo?

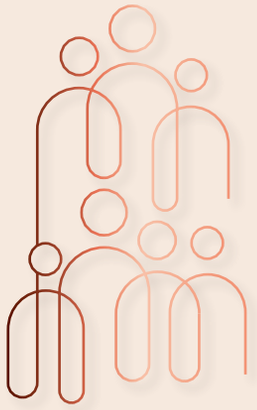
20. Un informe anual con indicadores por sexo sobre seguridad y salud laboral (bajas, accidentes, acoso...)
21. Interpretar los resultados de estudios internos en seguridad y salud, con perspectiva de género.

¿Qué queremos conseguir?

Objetivo 4: Atender a la **conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

¿Qué vamos a hacer para conseguirlo?

22. Adaptar a Euskalduna Bilbao nuevas medidas de conciliación de la DFB.
23. Informe anual de impacto de género
    sobre las medidas de conciliación, por sexo.
24. Recoger información sobre las necesidades de cuidado
    de las personas trabajadoras en su vida personal y posibles medidas.



¿Qué queremos conseguir?

Objetivo 5: Mejorar la presencia de mujeres
donde están menos representadas, reduciendo obstáculos.

¿Qué vamos a hacer para conseguirlo?

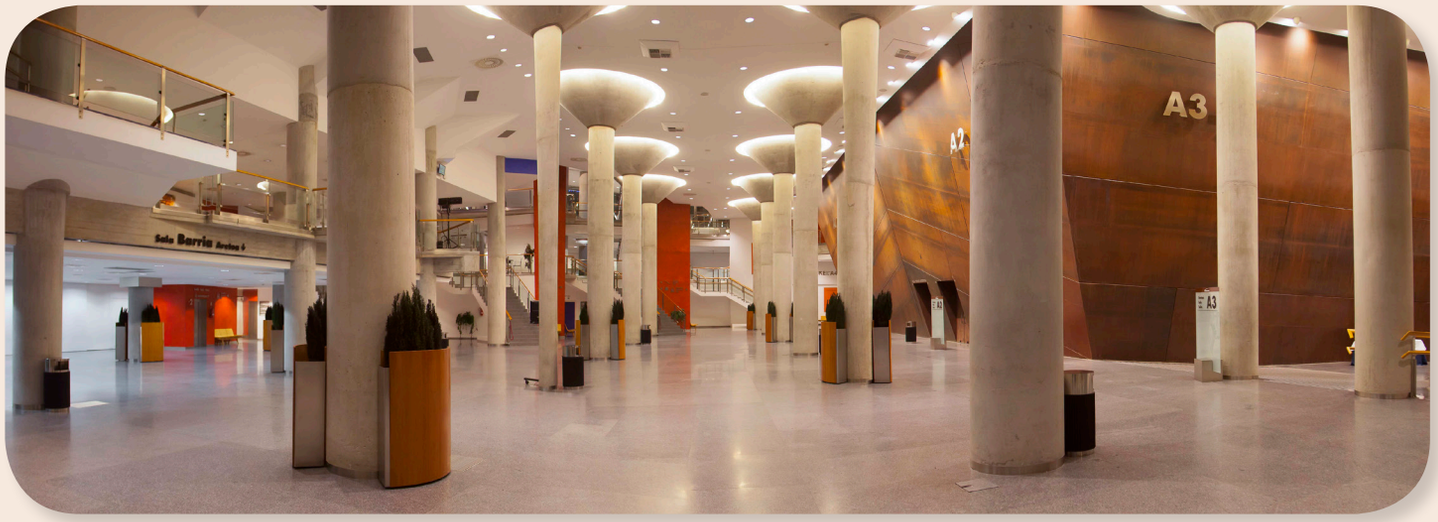
25. Equilibrar la presencia de mujeres y hombres
    en espacios de participación, representación y toma de decisiones.

¿Qué queremos conseguir?

Objetivo 6: Prevenir y actuar contra el acoso sexual y por razón de sexo.

¿Qué vamos a hacer para conseguirlo?

26. Adoptar el procedimiento de la DFB en esta materia ajustándolo a la realidad de Euskalduna Bilbao.
27. Formar a las personas implicadas en la aplicación del protocolo para casos de acoso.
28. Difundir el protocolo entre la plantilla y personas o empresas contratadas.
29. Acciones de sensibilización.



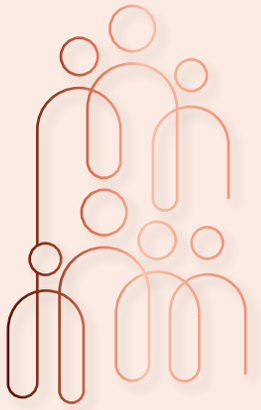
Eje 3. IMPACTO EN LA SOCIEDAD

¿Qué queremos conseguir?

Objetivo 1: Prestación de servicios con perspectiva de género, dentro del marco foral para la igualdad de mujeres y hombres.

¿Qué vamos a hacer para conseguirlo?

30. Participar en acciones propuestas por la DFB.
31. Revisar los indicadores por sexos en las bases de datos.
32. Incorporar la variable de sexo en las encuestas de satisfacción.
33. Análisis anual de la presencia de mujeres y hombres en la oferta cultural y artística.
34. Asistir a convocatorias de la Comisión interdepartamental y otras de la DFB.
35. Plan de seguridad para detectar en el entorno de Euskalduna Bilbao puntos negros y vulnerables y tomar medidas.

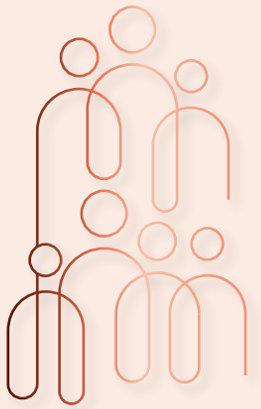


¿Qué queremos conseguir?

Objetivo 2: Introducir en la **contratación** cláusulas sociales sobre igualdad.

¿Qué vamos a hacer para conseguirlo?

36. Revisar y actualizar las cláusulas sociales de los procesos de contratación.
37. Identificar contratos que requieran de cláusulas más específicas.
38. Seguimiento del cumplimiento de las cláusulas sociales.
39. Formar a las personas que participan en los procesos de contratación.



¿Qué queremos conseguir?

Objetivo 3: Difusión externa del compromiso de Euskalduna Bilbao con la igualdad y participación en redes y foros.

¿Qué vamos a hacer para conseguirlo?

40. Contenidos específicos sobre igualdad en la web.
41. Informe bianual de ejecución del I Plan.
42. Identificar agentes de interés en temas de igualdad con los que comunicarnos y llegar a acuerdos o alianzas.

¿Qué queremos conseguir?

Objetivo 4: Sensibilizar a la sociedad sobre una mayor participación de las mujeres en el ámbito artístico y cultural.

¿Qué vamos a hacer para conseguirlo?

43. Difusión interna y externa de campañas de la DFB en torno al 8 de Marzo, 25 de Noviembre y otras.
44. Hacer visible la diversidad de mujeres y su aportación histórica y actual en la producción y representación artística y cultural.

Eje 4. DIVERSIDAD LGBTI

¿Qué queremos conseguir?

Objetivo 1: Incorporar la diversidad LGBTI en **la gestión de personas.**

¿Qué vamos a hacer para conseguirlo?

45. Nombrar una persona responsable de Igualdad y Diversidad o un comité interno de diversidad.
46. Sumarse al documento de la ONU para el compromiso de las empresas con los derechos LGBTI.
47. Criterios en la gestión de personas para evitar la discriminación por **orientación o identidad sexual** (ofertas laborales en plataformas LGBTI, currículums sin fotos...).
48. Garantizar el cumplimiento del Decreto 234/2015 sobre derechos de las personas trans.
49. Comunicar el decreto a las empresas colaboradoras en atención al público.
50. Cláusulas concretas sobre esta materia en la contratación, sobre todo, en servicios de atención al público.
51. Difusión externa de campañas en torno a los Días contra la Transfobia, la homofobia, el Orgullo...

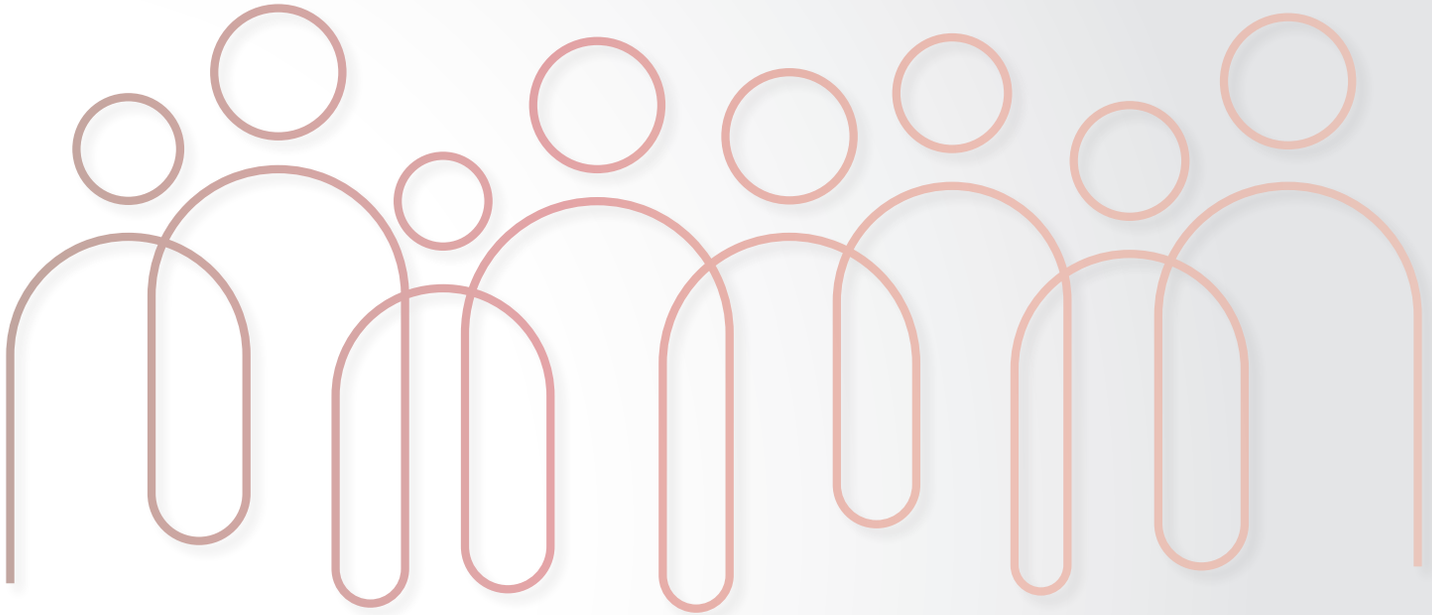
52. Difusión interna de campañas sobre el colectivo LGBTI.
53. Revisar el uso inclusivo del lenguaje en información y normativa interna.
54. Participar en iniciativas de compromiso de las empresas con la realidad LGBTI.
55. Formar a la plantilla sobre la realidad LGBTI.

¿Qué queremos conseguir?

Objetivo 2: Incorporar la diversidad LGBTI en **los servicios.**

¿Qué vamos a hacer para conseguirlo?

56. Descuentos, convenios, colaboraciones, cesión de espacios... para promotoras de actividades LGBTI.
57. Publicitar eventos a través de canales dirigidos al colectivo LGBTI.
58. Distribuir guías LGBTI institucionales en los puntos de información de Euskalduna Bilbao.
59. Formar a una persona del Departamento de Desarrollo sobre diversidad para identificar posibles negocios o actividades.
60. Adaptar los formularios con una tercera casilla.
61. Vestuarios y aseos no diferenciados por sexos para plantilla y público.



EUSKALDUNA
BILBAO

LF
Versión
Lectura Fácil