

---

matia

2023 - 2026

# I. Plan para la igualdad de mujeres y hombres en

# MATIA



Proyecto financiado por:

Gipuzkoako  
Foru Aldundia  
Ekonomia Sustapeneko,  
Turismoko eta Landa  
Inguruneko Departamentua



Diputación Foral  
de Gipuzkoa  
Departamento de Promoción  
Económica, Turismo  
y Medio Rural



<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>04</b>
• 1.1. Partes que conciertan el plan	04
• 1.2. Ámbito personal, territorial y temporal. Vigencia	05
• 1.3. Marco legal	05
• 1.4. Objeto del Plan de Igualdad	05
<b>2. INFORME DIAGNÓSTICO Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA</b>	<b>07</b>
• 2.1. Datos de Identificación de la empresa	07
• 2.2. Historia y actividad	08
• 2.3. Política de euskara	09
• 2.4. Contenidos del diagnóstico de la situación de igualdad de mujeres y hombres	10
• 2.5. Auditoría retributiva	11
<b>3. PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS, MEDIDAS, MEDIOS Y CALENDARIO</b>	<b>14</b>
• 3.1. Ejes de actuación	14
• 3.2. Objetivos específicos y medidas	14
◦ 3.2.1 Eje de liderazgo y estrategias para la Igualdad	14
◦ 3.2.2. Eje Igualdad en la gestión de personas	15
◦ 3.2.3. Eje Impacto social	16
◦ 3.2.4 Personas usuarias y servicios	17
• 3.3. Medidas, indicadores, responsable y calendario	17
• 3.4. Materiales y recursos	20
◦ 3.4.1. Grupo de trabajo operativo	20
◦ 3.4.2. Recursos	21
<b>4. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN, REVISIÓN Y MODIFICACIÓN</b>	<b>22</b>
• 4.1 Seguimiento del Plan de Igualdad	22
• 4.2 Evaluación del Plan de Igualdad	22
• 4.3 Procedimiento de modificación del Plan de igualdad	22
• 4.4 Procedimiento para la resolución de conflictos	23

**FUNDACIÓN MATÍA** declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres en la empresa. Tenemos la profunda convicción de que la apuesta por la Igualdad redundará positivamente en el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral, así como en un clima laboral de calidad que desarrolle nuestro capital humano.

Este I Plan de Igualdad ha sido negociado y aprobado por la Comisión para la Igualdad, cuya constitución se efectuó el 23 de marzo de 2022.

El Plan para la igualdad de mujeres hombres en **FUNDACIÓN MATÍA** tiene un carácter estratégico, y marca las líneas de trabajo a lo largo de sus años de vigencia. El plan no trata de ser una serie de acciones puntuales finalistas, sino que pretende implantar una metodología de actuación mediante la cual se generen procesos internos estables en el tiempo, integrados en la gestión, de forma que las actuaciones se sistematicen y permanezcan en la Empresa. Los planes de actuación surgen del análisis de los resultados del diagnóstico, elaborado en el año 2022 con datos del año 2021. Se marcan objetivos, y se incorporarán a la gestión cotidiana de la empresa.

### 1.1. Partes que conciertan el plan.

Se ha creado la Comisión de igualdad, (**Comisión negociadora y de evaluación y seguimiento**) cuyo cometido es negociar y realizar el seguimiento y evaluación del PLAN DE IGUALDAD en su conjunto, de modo que las medidas que se implanten a corto se consoliden, y asimismo se alcancen los objetivos a medio y largo plazo. La Comisión de Igualdad está constituida por las siguientes personas:

- **Por el Comité:**

- Izaskun Cantabella Escudero, LAB.
- Luis M. Orzaiz Etxenagusia, LAB.
- Eva María Amores Santano, SAE.
- Ingrid Hernández Ramos, ELA.
- Leire Valero Madrid, UGT

- **Por la Empresa:**

- Nerea Galdona Erquicia, Técnica Instituto.
- Nerea Mendizabal Ormazabal, Técnica Personas.
- Blanca Isabel Garay Otegui, Secretaria Técnica.
- Amaia Lete Magdaleno, Servicio de Personas.
- Izaskun Miranda Sarobe, Directora de Personas

La representatividad de cada sindicato en esta Comisión Negociadora es la siguiente:

- ELA: 46%
- LAB: 29%
- UGT: 14%
- SAE: 9%
- SATSE: 3%

María Feijoo González, experta en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, ha prestado asistencia técnica a la comisión negociadora como parte de la empresa CDE Consultoría (Homologada por Emakunde para la elaboración de diagnósticos y planes de igualdad en las empresas).

El proceso de diseño del Plan de Igualdad se ha organizado en varias fases:

- Negociación y aprobación del diagnóstico para la igualdad de mujeres y hombres
- Priorización de puntos fuertes y áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.
- Negociación y aprobación del Plan de Igualdad, con:
  - Definición de objetivos para abordar los puntos fuertes y las áreas de mejora priorizadas. Desarrollo de medidas de actuación para cada uno de ellos.
  - Designación de personas responsables, acciones que contemplan las medidas, recursos, e indicadores.
  - Aprobación del Plan para la Igualdad de mujeres y hombres
- Comunicación a toda la plantilla.

## 1.2 Ámbito personal, territorial y temporal. Vigencia.

El presente plan para la igualdad de mujeres y hombres si implantará en toda la organización y aplicará a todas las personas que trabajen en la empresa, así como a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicio en la empresa. El plan de Igualdad tiene un ámbito territorial provincial, que aplica al centro de trabajo situado en la provincia de Gipuzkoa.

La temporalidad del Plan de Igualdad es de cuatro años, con vigencia 2023/2026.

## 1.3 Marco Legal

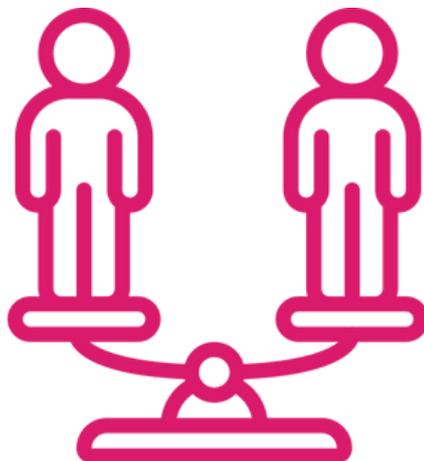
- [Ley orgánica 3/2007](#) de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- [Real Decreto-ley 6/2019](#), de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- [Real Decreto 901/2020](#), de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica [el Real Decreto 713/2010](#), de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- [Real Decreto 902/2020](#), de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- [Ley Orgánica 1/2004](#), de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- [Ley Orgánica 10/2022](#), de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

## 1.4 Objetivo del plan de igualdad

El Plan de Igualdad tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de las mujeres y los hombres de [FUNDACIÓN MATÍA](#) y evitar cualquier tipo de discriminación

laboral entre mujeres y hombres, para ello las actuaciones derivadas irán encaminadas a:

- Promover el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo profesional, promoción y condiciones de trabajo.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la empresa: en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva de la empresa, en consonancia con los parámetros del Sector.
- Garantizar en la empresa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa, con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo, mejorando su empleabilidad interna.
- Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta con medidas preventivas y actuaciones correctivas.
- Garantizar una política salarial igualitaria entre mujeres y hombres y la no existencia de brechas salariales en todas las categorías profesionales.
- Promover un cambio cultural mediante acciones de comunicación y formación en igualdad, en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los hombres y mujeres de la plantilla.
- Integrar la perspectiva de género, de manera transversal en los servicios y en todas las áreas de gestión de la empresa.
- Ejercer de organización tractora de la igualdad en todos los grupos de interés.



<b>FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA</b>	
<b>Razón social</b>	FUNDACIÓN JOSÉ MATIA CALVO
<b>NIF</b>	G20053583
<b>Domicilio social</b>	CAMINO DE LOS PINOS 35 20018 SAN SEBASTIÁN
<b>Forma jurídica</b>	FUNDACIÓN
<b>Año de constitución</b>	1880
<b>Responsable de la Entidad. GERARDO RAMON AMUNARRIZ PEREZ</b>	
<b>Cargo</b>	DIRECTOR GENERAL
<b>Teléfono</b>	943317102
<b>E-mail</b>	blanca.garay@matiafundazioa.eus
<b>Responsable de Igualdad. IZASKUN MIRANDA SAROBE</b>	
<b>Cargo</b>	DIRECTORA DE PERSONAS
<b>Teléfono</b>	943317102
<b>E-mail</b>	nerea.mendizabal@matiafundazioa.eus
<b>Actividad</b>	
<b>Sector actividad</b>	SOCIOSANITARIO
<b>CNAE 87</b>	
<b>Descripción de la actividad</b>	La prestación de servicios sociales a personas mayores, discapacitados físicos y psíquicos, así como a cualquier persona dependiente que requiera de una atención especial.
<b>Dispersión geográfica y ámbito de actuación</b>	Ejerce su actividad principalmente en Gipuzkoa

Dimensión	
<b>Personas trabajadoras</b>	Mujeres 1124 Hombres 166 Total 1290
<b>Centros de trabajo</b>	Centro Residencial Bermingham Centro Rezola Centro Iza Centro Fraisoro Centro Petra Lekuona Centro Elizaran Centro Lamourous Zaintzitari Matia Instituto Matía Centros de Rehabilitacion: Kai Alde, Bermingham, Lasarte, Hernani, Zarautz, Amara, Sagastieder
<b>Facturación anual</b>	Fundación Matia: 32.866.522€ Matia Instituto: 1.567.660,85€ Gerozerlan: 14.222.383€ Goxara: 1.820.787,36 €
Organización de la gestión de personas	
<b>Dispone de departamento de personal</b>	Sí
<b>Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos</b>	No
<b>Representación legal y/o sindical de los trabajadores</b>	Mujeres 37 Hombres 10 Total 47

## 2.2 Historia y actividad

Jose Matia Calvo nació en Llodio en 1806 y falleció en Cádiz en 1871. En edad temprana emigró a Filipinas donde descubrió y posteriormente dirigió buena parte del comercio entre este país y la metrópoli española. De regreso a España y asentado en Cádiz en la cuarta década del s.XIX, amplió y diversificó su empresa comercial colonial convirtiéndola en internacional. En 1870 redactó un extenso testamento, prolijo en datos que permiten averiguar su actividad profesional y sus relaciones humanas y sociales, y en el que dispuso que su copiosa fortuna sirviera para la creación de dos albergues de ancianos, uno en Cádiz y otro en San Sebastián.

Matia Fundazioa inicia su andadura en 1881 con el legado de José Matia Calvo con el propósito de:

*“Recoger y hallar segura subsistencia durante los días de su vida y ser asistidos en sus enfermedades, a los ancianos o impedidos absolutamente para el trabajo”.*

Hoy en día es una Fundación privada sin Ánimo de lucro, declarada de interés general, cuyo patronato está compuesto por 8 personas destacadas procedentes de diferentes ámbitos profesionales quienes participan de forma independiente y voluntaria en su gobernanza.

La actividad principal de la Fundación es la prestación de servicios sociosanitarios en su mayor parte concertados con las administraciones públicas vascas, concretamente con:

- La diputación Foral de Gipuzkoa, los servicios sociales.
- El departamento de Salud del Gobierno Vasco, los servicios sanitarios.

En 2021 hemos acompañado a 26.800 personas en nuestros servicios de salud y en nuestros centros residenciales, unidades de convivencia, centros de día, etc. A su vez, realizamos la obtención de datos para la valoración de la dependencia de más de 18.000 personas en Gipuzkoa.

Finalmente, hemos de destacar el esfuerzo y el compromiso que Matia Fundazioa mantiene desde el año 2003 en la generación de conocimiento y la innovación a través del Matia Instituto Gerontológico. En un periodo muy difícil para la investigación, duramente castigada por la crisis económica,

Matia Instituto se ha convertido en un referente del conocimiento en los ámbitos psicosociales y sobre todo, en la planificación gerontológica e implantación progresiva de la atención centrada en la persona basada en la evidencia.

Su alcance incluye las actividades y servicios desarrollados por Matia Fundazioa, Matia Servicios Sociales, Matia Instituto y Fundación Petra Lekuona. Todas las organizaciones se gestionan de manera igualitaria y por ello son parte del informe.

## **2.3 Política de euskara**

En Matia Fundazioa, la Gestión Lingüística es un subproceso de la Gestión Estratégica y abarca todas las cuestiones abordadas en dicho ámbito.

La Política Lingüística es parte integral de la Política de Calidad general, que fue formulada a través del Sistema Unificado de Calidad en el año 2000 y se aplica en todos los centros y servicios de la entidad.

Se basa en el cumplimiento de todas las normativas de índole lingüística y en la mejora continua de las acciones desarrolladas con el fin de garantizar la elección lingüística de las personas usuarias.

**OBJETIVO:** Fomentar y avanzar en el proceso de normalización y uso del euskera, con el objetivo de respetar los derechos lingüísticos de las personas usuarias, trabajadoras y clientes de Matia Fundazioa, apoyando con esta línea transversal el resto de los compromisos estratégicos.

## 2.4 Contenidos del diagnóstico de la situación de igualdad de mujeres y hombres

El informe de resultados del diagnóstico ha analizado los siguientes ítems:

- **Características de la plantilla**

- Datos globales
- Clasificación profesional. Categorías profesionales
- Distribución por Departamentos
- Distribución por Niveles de responsabilidad
- Distribución de la plantilla por grupos de edad
- Antigüedad en la Empresa
- Distribución por responsabilidades de cuidado

- **Condiciones laborales**

- Tipo de relación laboral, contrato y jornada.
- Horarios. Tipos de jornadas
- Medidas de conciliación y flexibilización del tiempo y espacio de trabajo
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Seguridad y Salud Laboral

- **Auditoria retributiva**

- Introducción
- Conceptos salariales
- Datos salariales globales de la plantilla
- Análisis por grupos profesionales
- Resumen de todos los grupos profesionales

- **Procesos de gestión de personas**

- Formación
- Selección e incorporación del personal
- Promoción interna y desarrollo profesional
- Comunicación interna/participación

- **Dimensión externa de la empresa**

- Comunicación corporativa.

El diagnóstico completo se ha puesto a disposición de la autoridad laboral y se ha subido en la plataforma REGCON, dentro el apartado “Otros”.

## 2.5 Auditoria retributiva

La auditoría retributiva de **FUNDACIÓN MATÍA** se ha realizado según la clasificación profesional aplicable a la empresa.

Se conoce como brecha salarial de género:

1. La diferencia entre el salario medio de hombres y mujeres empleados a jornada completa expresada como porcentaje;
2. La diferencia entre el salario mediano de hombres y mujeres empleados a jornada completa expresada como porcentaje;
3. El número de hombres y mujeres empleados a jornada completa que hay en cada una de las cuatro bandas salariales de los cuartiles (inferior, media inferior, media superior, superior).

Las diferencias salariales se calculan de la siguiente manera:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{\text{Retribución media hombres} - \text{Retribución media mujeres}}{\text{Retribución media hombres}}$$

El resultado se expresa como porcentaje, y tiene la siguiente interpretación

- >0%. Significa que las mujeres cobran menos que los hombres. Se expresaría como “las mujeres cobran un x% menos que los hombres”, donde la retribución de los hombres es tomada como referencia. Veamos un ejemplo: “las mujeres cobran un 15% menos que los hombres”
- = 0%. Significa que las mujeres cobran igual que los hombres.
- < 0%. Significa que las mujeres cobran más que los hombres.

### • Conceptos salariales

- La retribución en **FUNDACIÓN MATIA**, se compone de salario base y los siguientes complementos salariales:

- 1.Plus de antigüedad
- 2.Complemento de puesto
- 3.Complemento Histórico Personal
- 4.Complemento personal
- 5.Consulta médica
- 6.Plus de domingos y festivos
- 7.Guardia médica
- 8.Guardias mantenimiento

- 9.Plus nocturnidad
- 10.Plus disponibilidad
- 11.Plus de responsabilidad

- o La retribución en INSTITUTO MATIA, se compone de salario base y los siguientes complementos salariales:

- 1.Plus de antigüedad
- 2.Complemento personal
- 3.Plus de responsabilidad

- o La retribución en PETRA LEKUONA, se compone de salario base y los siguientes complementos salariales:

- 1.Plus de antigüedad
- 2.Complemento personal
- 3.Plus de domingos y festivos
- 4.Plus nocturnidad
- 5.Plus de responsabilidad

- **Datos salariales globales de la plantilla**

El siguiente análisis retributivo se realiza según la clasificación profesional aplicable a la empresa, es decir, al convenio propio de Fundación Matia, registrado en REGCON con el código es el 20000632011981.

## FUNDACIÓN MATIA

AÑO 2021	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA SALARIAL GLOBAL H/M
<b>SALARIO GLOBAL ANUAL MEDIA</b>	<b>26.873€</b>	<b>28.692€</b>	<b>6%</b>
<b>SALARIO GLOBAL ANUAL MEDIANA</b>	<b>24.454€</b>	<b>26.169€</b>	<b>7%</b>

De media, las mujeres ganan un 6% menos que los hombres. En la mediana, la diferencia asciende al 7%.

La diferencia se debe principalmente a que hay pocos hombres en la organización. En porcentaje de hombres con puestos de responsabilidad - dirección de centro o médicos- respecto al total de hombres es considerablemente mayor que el porcentaje de mujeres con puestos de responsabilidad, respecto al total de mujeres. Esto hace que la media salarial se incremente en la categoría de hombres.

## INSTITUTO MATIA

AÑO 2021	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA SALARIAL GLOBAL H/M
SALARIO GLOBAL ANUAL MEDIA	30.077,85€	-	-32%
SALARIO GLOBAL ANUAL MEDIANA	33.056,28€	-	-33%

En este caso, la brecha se explica porque uno de los dos hombres es el responsable del servicio, un puesto estratégico, con una remuneración acorde a su responsabilidad.

## PETRA LEKUONA

AÑO 2021	MUJERES	HOMBRES	DIFERENCIA SALARIAL GLOBAL H/M
SALARIO GLOBAL ANUAL MEDIA	22.072€	21.623€	2%
SALARIO GLOBAL ANUAL MEDIANA	20.744€	20.737€	0%

De media, las mujeres ganan un 2% menos que los hombres. En la mediana no hay diferencia salarial. Las diferencias salariales por categorías salariales se exponen a continuación.

Las diferencias salariales por categorías salariales se especifican en el informe completo de auditoría retributiva que se adjunta en REGCON en el apartado otros. Además de este análisis retributivo, Fundación Matia publicó en su último Estado de Información No Financiera una auditoría retributiva basada en grupos profesionales.

### 3.1 Ejes de actuación

El Plan para la Igualdad 2023/2026 se estructura en 4 ejes de actuación:



Cada eje de actuación se ha desplegado en objetivos y acciones concretas con indicadores, responsables y fechas de realización, lo que nos permitirá realizar el seguimiento y evaluación del plan y permitirá medir los logros obtenidos y gestionar con datos.

### 3.2 Objetivos específicos y medidas

#### 3.2.1 Eje de liderazgo y estrategias para la Igualdad

<b>OBJETIVO 1. LIDERAZGO DE LA DIRECCIÓN CON LA IGUALDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el compromiso de la Organización en este ámbito, y divulgarlo a nivel interno y externo.</li> <li>• Asignar los recursos humanos y materiales necesarios para la consecución del Plan.</li> <li>• Integrar las áreas de intervención del Plan de Igualdad en los procesos de la Organización (Sistema de Gestión) de manera sistemática, de modo que no sean acciones finalistas sino actuaciones que permanezcan en la Organización.</li> <li>• Incorporar el Plan de Igualdad en el Plan estratégico de la Empresa.</li> </ul>
<b>OBJETIVO 2. GESTIÓN Y MEJORA DEL PLAN PARA LA IGUALDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, con un mínimo de 1 reunión/año de la Comisión de Igualdad.</li> <li>• Registrar el Plan de igualdad según lo requerido en la legislación aplicable (RD 901/2020 y 902/2020).</li> <li>• Actualizar datos del diagnóstico y elaborar el II Plan de Igualdad 2030/2034.</li> </ul>

### 3.2.2 Eje Igualdad en la gestión de personas

<b>OBJETIVO 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer un sistema de valoración de los puestos de trabajo, teniendo en cuenta el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo publicado por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.</li> </ul>
<b>OBJETIVO 4. RETRIBUCIÓN</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar la evolución de la política salarial y garantizar la no existencia de brechas salariales en los puestos de igual valor.</li> <li>• Elaboración del registro retributivo anual desglosando todos los conceptos salariales con la nueva valoración de puestos de trabajo.</li> <li>• Elaboración de la auditoria retributiva con la nueva clasificación profesional en base a los puestos de igual valor.</li> </ul>
<b>OBJETIVO 5. FORMACIÓN CONTINUA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición y seguimiento de indicadores, desagregados por sexo.</li> <li>• Impartir formación/sensibilización en igualdad a la plantilla, así como acciones formativas para asegurar el cumplimiento de las actuaciones del Plan de igualdad de la Empresa.</li> </ul>
<b>OBJETIVO 6. SELECCIÓN DE PERSONAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecimiento y seguimiento de indicadores, desagregados por sexo.</li> <li>• Definición de los puestos de trabajo con un lenguaje inclusivo.</li> <li>• Informar a todas las personas en su incorporación a la empresa del compromiso con la Igualdad, Plan de Igualdad y las actuaciones realizadas (protocolo de acoso, etc.).</li> </ul>
<b>OBJETIVO 7. PROMOCIÓN INTERNA</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Definición y seguimiento de indicadores, desagregados por sexo.</li> </ul>
<b>OBJETIVO 8. ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZON DE SEXO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar e implantar un Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo y divulgarlo al 100% del personal.</li> </ul>
<b>OBJETIVO 9. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realizar la próxima evaluación de riesgos laborales y psicosociales con enfoque de género.</li> </ul>

**OBJETIVO 10. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE**

- Revisar las medidas de conciliación existentes y documentar algunas otras (teletrabajo, medidas para mujeres víctimas de violencia de género...) en un Plan de conciliación.
- Trabajar durante los próximos cuatro años para analizar la forma de reducir la disponibilidad y parcialidad de los contratos e incrementar el porcentaje de jornada de los contratos parciales.
- Aunque están en el convenio, informar de la existencia de los derechos laborales que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género para que puedan conciliar la relación laboral con sus circunstancias personales y/o familiares.

**OBJETIVO 11. COMUNICACIÓN INTERNA/ PARTICIPACIÓN**

- Utilizar los foros existentes para la comunicación de la realización de un plan de igualdad, así como de las principales conclusiones del diagnóstico y principales acciones acordadas en la Comisión Negociadora.
- 100% del personal informado de la puesta en marcha de diagnóstico y Plan.
- 100% de la plantilla informada de los resultados del Plan de Igualdad.
- Informar del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

**3.2.3 Eje Efecto impulsor en la sociedad****OBJETIVO 12. COMUNICACIÓN CORPORATIVA**

- Comunicar a los grupos de interés el compromiso de la empresa con la igualdad. (Incluirlo en la web).
- Establecer y difundir criterios de uso no sexista del lenguaje en los recursos de comunicación tanto externa como interna (web, redes sociales, folletos de texto... - guía de uso de lenguaje inclusivo)
- Formación para la utilización de lenguaje inclusivo.

**OBJETIVO 13. EFECTO IMPULSOR DE LA IGUALDAD EN LA SOCIEDAD**

- Elaborar campañas o participar en iniciativas en materia de igualdad y violencia machista en fechas señaladas (25 de noviembre, 8 de marzo, 17 de mayo, 28 de junio) a favor de la igualdad).
- Incluir una cláusula en los contratos con empresas externas exigiendo el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones de servicio.
- Introducir la perspectiva de género en las actuaciones que la empresa realiza con la sociedad.

### 3.2.4 Eje Igualdad en la gestión de personas

OBJETIVO 14. PROGRAMAS / MEMORIAS DE IMPACTO
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentar datos desagregados por sexo de las personas usuarias de los servicios en las memorias.</li> <li>• Introducción de la perspectiva de género en los estudios e informes técnicos.</li> </ul>

### 3.3 Medidas, indicadores, responsable y calendario

#### EJE: ESTRATEGIAS Y LIDERAZGO PARA LA IGUALDAD

OBJETIVOS / MEDIDAS	INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	PLAZO	
<b>Liderazgo de la Dirección con la Igualdad</b>	Elaborar y divulgar, el compromiso de la Dirección con la igualdad	Compromiso elaborado y divulgado al 100% del personal	Dirección	Plantilla	<b>2023</b>
	Asignación de recursos humanos y materiales para el desarrollo del plan	Presupuesto anual definido y asignado	Dirección	Plantilla	<b>2023 2024 2025 2026</b>
	Incorporar el Plan de Igualdad en el Plan estratégico de la Empresa	Plan de Igualdad Incorporado	Dirección	Plantilla	<b>2023</b>
	Integrar las áreas de intervención del plan de igualdad en los procesos de la Organización de manera sistemática	Plan de Igualdad integrado en el Sistema de Gestión	Dirección	Plantilla	<b>2023</b>
<b>Gestión y mejora del Plan de Igualdad</b>	Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Comisión de Igualdad	Realizar al menos 1 reuniones anuales	Comisión Igualdad	-	<b>2023 - 2026</b>
		Elaborar informe anual de resultados			
		Ajuste del Plan anualidad siguiente			
	Registrar el Plan de igualdad según lo requerido en la legislación aplicable	Registro del Plan	Blanca Garay		
	Actualizar datos del diagnóstico y elaborar el II Plan de Igualdad 2027/2030	Puesta en marcha de un nuevo plan	Comisión Negociadora	Plantilla	<b>2026</b>

## EJE: GESTIÓN DE PERSONAS

OBJETIVOS / MEDIDAS		INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	PLAZO
<b>Clasificación profesional</b>	Establecer un sistema de valoración de los puestos de trabajo, según los requisitos del RD 902/ 2020	Definición y valoración de todos los puestos	Dirección	Plantilla	<b>2026</b>
<b>Retribución</b>	Vigilancia de las brechas salariales para realizar una corrección paulatina de las mismas	Elaborar el registro salarial anual (RD 902/2020)	RRHH	Plantilla	<b>2023 2024 2025 2026</b>
	Elaboración de la auditoria retributiva con la nueva clasificación en base a los puestos de igual valor	Auditoría Realizada	RRHH	Plantilla	<b>2026</b>
<b>Formación</b>	Impartir formación en igualdad a la plantilla, así como acciones formativas para asegurar el cumplimiento del plan de igualdad	Formación realizada	Consultora Externa	Plantilla	<b>2025</b>
	Definición y seguimiento de indicadores, desagregados por sexo	Indicadores definidos y cumplimentados cada año	RRHH	Plantilla	<b>2023</b>
<b>Procesos de gestión de personas: Selección</b>	Establecimiento de indicadores de los procesos de gestión de personas, de manera desagregada por sexo	Análisis de resultados desagregados (%M/%H), los procesos selectivos y de promoción	RRHH	Plantilla	<b>2023 - 2026</b>
	Denominación de los puestos de trabajo con lenguaje inclusivo	Puestos re denominados	RRHH	Plantilla	<b>2023</b>
	Informar a todas las personas del compromiso de la empresa con la igualdad, a través del proceso establecido en Matia Eskola	Proceso de acogida de Matia Eskola terminado. 100% de las nuevas incorporaciones informadas	RRHH	Nuevas incorporaciones	<b>2023 2024 2025 2026</b>
<b>Promoción interna</b>	Definición y seguimiento de indicadores, desagregados por sexo	Indicadores definidos y cumplimentados cada año	RRHH	Plantilla	<b>2022</b>
<b>Acoso sexual y por razón de sexo</b>	Elaborar y divulgar el protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo al 100% del personal	Protocolo elaborado y difundido al 100% de la plantilla (Documento informativo)	Comisión Igualdad	Plantilla	<b>2023</b>
	Seguimiento de su aplicación	Establecimiento y seguimiento del indicador	Comisión Igualdad	Plantilla	<b>2023 - 2026</b>

OBJETIVOS / MEDIDAS		INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	PLAZO
<b>Seguridad y salud</b>	Realizar la próxima evaluación de riesgos laborales y psicosociales con enfoque de género	Análisis incorporado	RRHH / SPA	Personal	<b>2024</b>
<b>Conciliación</b>	Revisar las medidas de conciliación y documentarlas en un Plan	Plan de conciliación realizado y comunicado	Comisión de Igualdad	Plantilla	<b>2023</b>
	Trabajar durante los próximos cuatro años para analizar la forma de reducir la disponibilidad y parcialidad de los contratos e incrementar el porcentaje de jornada de los contratos parciales.	Al menos tres medidas analizadas	RRHH	Plantilla.	<b>2024 2025</b>
	Informar de la existencia de los derechos laborales que amparan a las trabajadoras que sufran violencia de género	Comunicación al 100% de la plantilla realizada			<b>2023</b>
<b>Comunicación interna</b>	Comunicar resultados del Diagnóstico y Plan de Igualdad a la plantilla.	100% del personal informado	Dirección	Plantilla	<b>2023</b>
		Al menos una comunicación al año sobre los avances del Plan de Igualdad	Comisión Igualdad	Plantilla	<b>2023 - 2026</b>

### EJE: IMPACTO SOCIAL

OBJETIVOS / MEDIDAS		INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	PLAZO
<b>Comunicación corporativa</b>	Comunicar a los grupos de interés el compromiso de la empresa con la igualdad	Publicación del plan de igualdad o un resumen de este en la web	Dirección	Clientela, proveeduría, etc....	<b>2023</b>
	Establecer y difundir criterios de uso no sexista del lenguaje e imágenes	Manual de uso de lenguaje e imágenes elaborado	Consultora externa	Clientela, proveeduría, plantilla, etc.	<b>2023</b>
	Formación para la utilización de lenguaje inclusivo	Formación realizada	Consultora Externa	Clientela, plantilla, etc....	<b>2023</b>
<b>Impulso de la igualdad en la sociedad</b>	Participación / Colaboración con Instituciones en eventos o actuaciones relacionadas con la igualdad	Participación en al menos dos campañas/año (8M y 25N)	Comisión Igualdad	Plantilla / Clientela, proveeduría...	<b>2023 - 2026</b>
	Incluir una cláusula en los contratos con empresas externas exigiendo el cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad en todas las acciones de servicio	Cláusula incorporada	Servicios jurídicos y departamento de compras	Proveduría	<b>2023</b>
	Introducir la perspectiva de género en las actuaciones que la empresa realiza con la sociedad	Revisión de acciones externas por parte de la Comisión de Igualdad. Formación a responsables	Comisión de Igualdad Departamento de Comunicación	Usuarios y usuarias	<b>2023</b>

**EJE: PERSONAS USUARIAS Y SERVICIOS**

OBJETIVOS / MEDIDAS		INDICADORES DE SEGUIMIENTO	RESPONSABLE	PERSONAS DESTINATARIAS	PLAZO
<b>Programas y memorias de impacto</b>	Presentar datos desagregados por sexo de las personas usuarias de los servicios en las memorias.	Memorias con datos desagregados	Dirección.	Clientela, proveeduría, etc....	<b>2023</b>
	Introducción de la perspectiva de género en los estudios e informes técnicos.	Informes y estudios técnicos con datos desagregados por sexo y con análisis del impacto por género.	Comisión Igualdad	Clientela, proveeduría, etc....	<b>2023</b>

### 3.4 Materiales y recursos

Los dos aspectos que se exponen a continuación son imprescindibles para la ejecución y desarrollo flexible del Plan de Igualdad, así como para dar una respuesta adecuada a las nuevas situaciones que la propia organización va a experimentar a lo largo del tiempo.

En este sentido, se recomienda la creación de estructuras y recursos específicos para la coordinación y ejecución del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

#### 3.4.1. Grupo de trabajo operativo

La Comisión Negociadora se ha constituido previendo que, una vez aprobado el plan, se convirtiese en **Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad**.

Con carácter general se ocupará de promocionar la igualdad, estableciendo las bases de una cultura, en la organización del trabajo, que favorezca la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres. La Comisión de Igualdad es paritaria entre la Representación legal de trabajadoras y trabajadores y otras personas de la Empresa, y pertenecientes a diferentes funciones.

Su objetivo es impulsar y coordinar los objetivos y acciones que se definirán anualmente en el marco del Plan de Igualdad, así como realizar su seguimiento y evaluación. La estructura propiamente dicha será permanente, pero su composición temporal, permitiendo la rotación de sus miembros.

Actualmente, está constituida por las siguientes personas:

- **Por el comité:**
  - Izaskun Cantabella Escudero, LAB.
  - Luis M. Orzaiz Etxenagusia, LAB.
  - Eva María Amores Santano, SAE.
  - Ingrid Hernández Ramos, ELA.

- Leire Valero Madrid, UGT.

- **Por la Empresa:**

- Nerea Galdona Erquicia, Técnica Instituto
- Nerea Mendizabal Ormazabal, Técnica Personas
- Blanca Isabel Garay Otegui, Secretaria Técnica
- Amaia Lete Magdaleno, Servicio de Personas
- Izaskun Miranda Sarobe, Directora de Personas

### 3.4.2 Recursos

La ejecución de este plan requiere de recursos económicos. En consecuencia, deberá preverse una partida en el presupuesto anual de la entidad.

#### 4.1. Seguimiento del Plan de Igualdad

El plan plurianual de Igualdad se despliega en planes anuales para su gestión. El seguimiento del Plan de igualdad se realiza en varios niveles:

- Seguimiento de las actuaciones por las personas responsables de los objetivos y acciones, respecto al cronograma
- Seguimiento de los objetivos por la Dirección
- Seguimiento global en la Comisión de igualdad

En las revisiones de seguimiento se analizará el estado de las actuaciones definidas y el grado de cumplimiento de los objetivos marcados.

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

#### 4.2 Evaluación del Plan de Igualdad

La evaluación se realizará y se elaborará una **memoria bienal de evaluación del estado del Plan y la memoria final** de evaluación del Plan completo.

A través de la evaluación del Plan se pretenden conseguir, además, los siguientes objetivos específicos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan anual y plurianual.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la Igualdad de Oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.
- Ajustar el Plan de igualdad del siguiente periodo bienal y temas pendientes del Plan plurianual. para analizar en el siguiente Plan de para la Igualdad de mujeres y hombres.

#### 4.3 Procedimiento de modificación del Plan de igualdad

El presente plan de Igualdad será objeto de modificación, cuando concurran cambios relevantes internos o externos, tales como:

- Como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el mismo.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo respecto a las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- En el caso de que, la normativa actual por la que se rige el presente plan de igualdad cambie.

En el caso de que se produzca alguna de las circunstancias que provoquen la modificación del plan, cualquiera de los miembros de la comisión negociadora podrá convocar una reunión extraordinaria para iniciar el procedimiento y la negociación para la modificación del plan.

- Se levantará acta, firmada por todos los asistentes, con el resultado de la reunión: aprobación o no de la modificación, justificación de la modificación y su resultado.
- Las decisiones de la comisión se adoptarán en general por consenso.
- Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes (Empresa y Representación Legal de Trabajadoras y trabajadores) para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales.
- Todas las discrepancias quedarán reflejadas en el acta de reunión.

#### **4.4 Procedimiento para la resolución de conflictos**

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora de igualdad podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, (PRECO).



matia

*vivir con sentido*