



III PLAN DE IGUALDAD URGATZI S.L.

Junio 2023 – Mayo 2027

26 de junio de 2023

INDICE

1	LA EMPRESA	2
2	COMPROMISO CON LA IGUALDAD	3
3	ATRIBUTOS GENERALES DEL PLAN	4
4	AMBITO PERSONAL, TEMPORAL Y TERRITORIAL	5
5	PARTES SUSCRIPTORAS	5
6	RESULTADOS DIAGNÓSTICO	7
6.1	ANALISIS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO	7
6.2	AUDITORIA SALARIAL	9
7	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	16
8	EJES DE ACTUACION	17
9	OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS DE IGUALDAD Y PROGRAMA	18
10	IMPLANTACION, SEGUIMIENTO Y EVALUACION	23
11	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION	25
ANEXO I	MODELO DE INFORME	27
ANEXO II	CALENDARIOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION Y DE MEDIDAS DEL PROGRAMA. DESPLIEGUE	29
ANEXO III	REGLAMENTO FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	30

1. LA EMPRESA

El Grupo Urgatzi se funda en el año 1994 con la vocación de desarrollar proyectos sostenibles e innovadores en el marco de los servicios sociales.

Desde que resultamos adjudicatarios del primer servicio de ayuda a domicilio en el municipio bizkaino de Muskiz en el año 1995 hasta hoy, nuestra misión como empresa siempre se ha centrado en el desarrollo de proyectos para la prestación de servicios en los ámbitos de la dependencia, discapacidad, desprotección y exclusión social que proporcionen el más alto grado de bienestar a las personas destinatarias de estos.

Pensamos que hemos conseguido ser reconocibles por nuestro trabajo especializado e innovador, por consolidar un modelo de atención que fija el foco en las personas que atendemos, por disponer de profesionales comprometidos y por dar respuesta a las necesidades que surgen en el marco de los servicios sociales; en definitiva, por ser URGATZI.

Tras más de veinte años de andadura empresarial en la que hemos desarrollado un amplio número de proyectos tanto públicos como privados, atendiendo a más de medio millón de personas y generando en la actualidad más 4.000 puestos de trabajo, nos hemos convertido en la empresa líder en la prestación de servicios en los ámbitos de la dependencia, discapacidad, desprotección y exclusión social en la comunidad autónoma del País Vasco. Pero más allá de todos estos logros que consideramos importantes, en el Grupo Urgatzi nos sentimos orgullosos del compromiso que tenemos con la sociedad, compromiso que va más allá de nuestra actividad y que hacemos efectivo a través de la generación de empleo, de la aplicación de políticas en materia de igualdad e inclusión, de la responsabilidad social corporativa desarrollada de manera transversal en todos nuestros proyectos y en especial a través del cuidado de las personas usuarias.

Misión, Visión y Valores

En el Grupo Urgatzi tenemos como **misión** el desarrollo de proyectos innovadores y sostenibles para la planificación, prestación y gestión de servicios que tienen como objetivo contribuir a la integración social, la promoción de la autonomía y el bienestar psicosocial de personas en situación de dependencia, discapacidad, desprotección o exclusión social y sus familias, así como de personas funcionalmente independientes pero con necesidades de refuerzo a nivel emocional y/o de participación social.

La **visión** del Grupo Urgatzi es convertir servicios en recursos excelentes que den respuestas a las dificultades que surgen a lo largo del ciclo vital de las personas, fomentando sus más altas cuotas de autonomía y participación mediante un trato respetuoso, digno e individualizado.

Trabajamos para anticiparnos a las necesidades tanto de las personas usuarias destinatarias de los servicios que prestamos, como al colectivo profesional que los desarrolla, para de esta manera ofrecer respuestas adecuadas a las mismas, contribuyendo a generar conocimiento y sinergias con otras entidades de nuestro ámbito, tanto a nivel institucional como sectorial.

Nuestros valores como organización son:

- Compromiso con las personas
- Experiencia y profesionalidad
- Orientación al cliente
- Responsabilidad con el medio ambiente y con el entorno
- Innovación
- Conducta ética
- Trabajo en red
- Transparencia y honestidad

2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

El Grupo Urgatzi declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política de Recursos Humanos.

Principios de igualdad:

- Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador: ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, maternidad, asunción de obligaciones familiares y de estado civil.
- Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo: situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.
- Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas del otro sexo, salvo que se trate de medidas de discriminación positiva.
- Prohibición y rechazo del acoso sexual: se reaccionará frente a cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo: que se considerará como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como el condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

3. ATRIBUTOS GENERALES DEL PLAN

- Transversalidad: integra el principio de igualdad en la empresa de forma transversal.
- Activo y preventivo: se dirige tanto a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como a mantenerla.
- Colectivo: dirigido al conjunto de la plantilla, mujeres y hombres, no sólo a las primeras.
- Negociado: considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes.
- Dinámico: es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- Sistemático: el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexibilidad: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporalidad: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.
- Estrategia: refleja el compromiso de la organización con la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Mejora continua: Consiste en la aplicación secuencial de cuatro etapas: Planificar, hacer, verificar y actuar, para el logro de la eficacia, eficiencias y mejora.
- Realista: Diseñado según la naturaleza y contexto de la organización.
- Medible: Se incluyen indicadores adecuados que informen sobre el grado de consecución y cumplimiento de los objetivos y medidas establecidas.

4. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad, tiene una vigencia de 4 años, entrando el vigor el día de su aprobación.

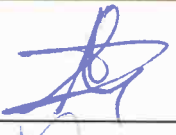
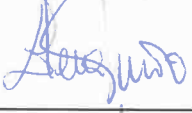
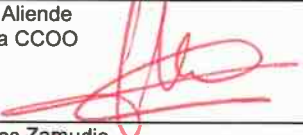
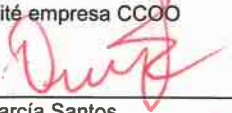
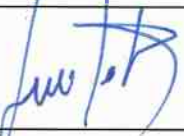
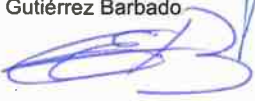
Es de aplicación en todo el personal que conforman la estructura de la empresa cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule, incluido el personal contratado por ETT, y alcanza a los centros de trabajo actuales, así como a aquellos que pudieran incorporarse a la empresa durante el periodo de vigencia del presente Plan.

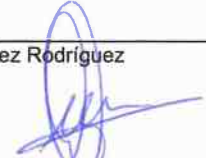
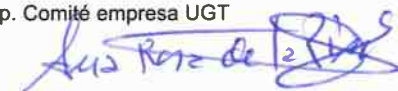
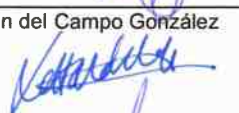
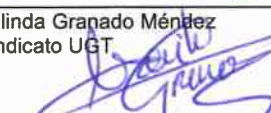
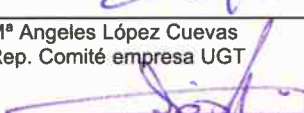
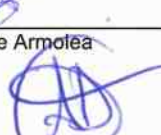
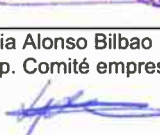
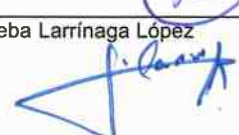
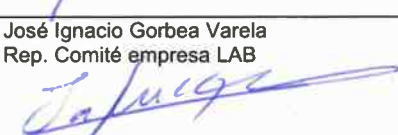
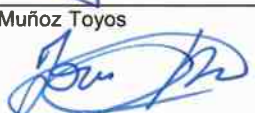
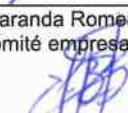
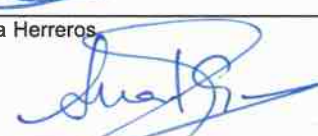
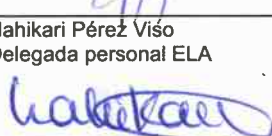
Así, el presente plan tiene el alcance territorial de la provincia de Bizkaia y de la comunidad de Cantabria, donde se ubican las sedes y los centros de trabajo de la entidad.

5. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

La Comisión negociadora, está compuesta por una parte por la representación de la empresa y por otra, por la representación de las personas trabajadoras. Todas las personas que la componen están legitimadas para negociar, y en su caso, para acordar las medidas dirigidas a cumplir con los principios y objetivos de igualdad, fomentando por ello que la igualdad entre mujeres y hombres sea efectiva y se evite cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres. A tal efecto suscriben el presente acuerdo.

Concretamente las personas de la Comisión negociadora y por tanto suscriptoras del plan son:

Representación de la empresa	Representación de las personas trabajadoras
Abelardo Bruña Pérez 	Alicia Graña Sanz Rep. Comité empresa CCOO 
Elena Greño Aranaga 	Mª Jose Solano Rodriguez Rep. Comité empresa CCOO 
Jorge Morales Martinez 	Magdalena Martínez Aliende Rep. Comité empresa CCOO 
Begoñe Sagardi Antiza 	Dancy Johana Fuentes Zamudio Rep. Comité empresa CCOO 
Leire Lete Salsamendi 	Estrella García Santos Rep. Comité empresa CCOO 
Elsa Gutiérrez Barbado 	Blanca Callejo Román Rep. Sindicato CCOO 

Diana González Rodríguez 	Ana Rosa de la Pinta Alonso Rep. Comité empresa UGT 
Katalin del Campo González 	María Olinda Granado Méndez Rep. Sindicato UGT 
Ainara Solar Escribano 	M ^a Angeles López Cuevas Rep. Comité empresa UGT 
Alaitasune Duarte Armolea 	Lidia Alonso Bilbao Rep. Comité empresa UGT 
Joseba Larrinaga López 	José Ignacio Gorbea Varela Rep. Comité empresa LAB 
Josu Muñoz Toyos 	Belén Baranda Romera Rep. Comité empresa ELA 
Ana García Herreros 	Nahikari Pérez Viño Delegada personal ELA 

6. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

6.1 Análisis cuantitativo y cualitativo

En el presente apartado se refleja un resumen de diagnóstico de igualdad, en el que, tomando como punto de partida las acciones ya implantadas en materia de igualdad, han sido objeto de análisis todos los aspectos y materias establecidas por la legislación vigentes en materia de igualdad, además de otras que por su importancia se ha considerado conveniente incluir.

A partir del análisis de esta información se han podido establecer ámbitos clave de actuación sobre los que se han desarrollado los objetivos y medidas del III Plan de Igualdad.

Como conclusión central del diagnóstico se puede afirmar que la brecha de género es el aspecto prioritario en materia de igualdad, que afecta a la mayoría de los resultados de los diferentes indicadores analizados.

Se dispone de un reparto desequilibrado entre mujeres y hombres. El porcentaje del total de la plantilla está compuesto por un 95% de mujeres y un 5% de hombres.

La infrarrepresentación masculina existe en todos los puestos de la empresa excepto en los puestos de oficial de mantenimiento, cocinero, servicios, ayudante de coordinación, y en algunos puestos de dirección / mandos intermedios que se ocupan por una sola persona.

Estos datos ponen en evidencia que Urgatzi SL pertenece a un sector feminizado donde el porcentaje de mujeres supera al porcentaje de hombres en el empleo total en un 60%. Asimismo, su actividad es típicamente feminizada, esto es, relacionada con el cuidado de personas y actividad

Respecto a la distribución de la plantilla por edad, el 87,36% de la plantilla se concentra en el tramo de 41 a 70 años, siendo el 42,19% de la franja de 51 a 60 años. A la vista de los resultados, sería conveniente reforzar la plantilla con personal joven, así como reducir la brecha de género con el fin de ir equilibrando la presencia masculina.

La modalidad más frecuente de contratación en Urgatzi SL es el contrato indefinido a jornada completa que representa el 47,87% de los contratos, siendo el 45,30% de mujeres y el 2,57% de hombres; seguido de los contratos fijos a tiempo parcial que representan el 33,53% de los contratos, correspondiendo el 33,53% a las mujeres y el 35,16% a los hombres.

En referencia a la distribución por grupos profesionales, el 92,45% de nuestra plantilla es personal operador, con una representación femenina del 88,60% y masculina del 3,85% de hombres.

Se dispone de varias categorías profesionales representadas únicamente por mujeres, excepto para algunos puestos tradicionalmente masculinizados tales como oficial de mantenimiento y servicios. En el cómputo total el 18% de las categorías profesionales están ocupadas sólo por hombres.

En el año 2022 fueron 23 personas las que contaban con una jornada reducida motivada por la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, siendo el 96% mujeres y el 4% hombres, debido fundamentalmente por la brecha de género existente en la empresa.

Respecto al análisis cualitativo de las materias de igualdad cabe destacar que se realiza una gestión igualitaria del personal respecto a los procesos de selección, contratación, formación y promoción, si bien, se deben aplicar medidas específicas para fomentar la contratación masculina.

El proceso de selección y contratación de personas se inicia en función de las necesidades derivadas de la Política organizativa de la compañía, de la prestación del servicio y/o cobertura de bajas, permisos y/o relevo generacional.

Dicho proceso se fundamenta en el cumplimiento de las competencias y requisitos establecidos en los perfiles de puesto, sin tener en cuenta el género, por lo que se puede afirmar que Urgatzi SL no establece barreras internas para la incorporación de mujeres en cualquier puesto.

Sin embargo, se dispone de barreras externas relacionadas con la feminización del propio sector que implica que a las diferentes candidaturas ofertadas se presentan la mayoría mujeres. Esta situación provoca una gran dificultad para incorporar personal masculino, fundamentalmente para el puesto de atención directa.

Así, se han incorporado un total de 396 personas de las cuales el 93% son mujeres y el 7% hombres, siendo el puesto de auxiliar de ayuda a domicilio el que registra un mayor número de incorporaciones. Dicho puesto supone el 65% de la contratación total, siendo el 99% mujeres y el 1% hombres.

Teniendo en cuenta el origen de la contratación, en 2022 el 7% de la contratación se debió a la subrogación, siendo únicamente de mujeres. El 93% restante fue por contratación laboral, siendo el 87% mujeres y el 7% hombres.

Anualmente, se diseñan planes de formación específicos por centro de trabajo que alcanzan al 100% de las personas trabajadoras. El plan se realiza a partir de un diagnóstico de necesidades trabajado con las personas responsables de cada centro. En dicho plan se incluyen acciones formativas para dar respuesta a los requisitos normativos, necesidades del contexto, mercado y del puesto de trabajo.

La gran mayoría de las acciones formativas se imparten presencialmente en las instalaciones de la empresa, aunque desde el año 2020 se comenzó a impartir formación en modalidad de teleformación principalmente en relación con cursos transversales y ligados a las obligaciones legales.

Se han formado un total de 682 personas trabajadoras, lo que supone el 94% del total de la plantilla, siendo el 89,70% mujeres y el 3,98% hombres, respondiendo las acciones formativas a necesidades técnicas y específicas del desempeño del puesto de trabajo, a la prevención y salud laboral, a aspectos digitales y a la sensibilización y formación básica en igualdad.

Respecto a la formación en materia de igualdad, 81 personas han realizado el Curso de sensibilización y formación básica: Igualdad entre mujeres y hombre, lo que supone el 11,12% de la plantilla total, de los cuales el 92,59% son mujeres y el 6,17% son hombres.

El proceso de promoción interna establecido en Urgatzi SL aplica a todas las personas de la organización independientemente de su sexo y se fundamenta en el aprovechamiento y retención del talento. Dicho proceso se basa en el cumplimiento de la capacitación y competencias requeridas para el puesto de trabajo vacante independientemente del sexo.

Los convenios colectivos recogen explícitamente que "tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Durante el 2022 se ha registrado una promoción temporal en departamento laboral.

En Urgatzi SL la política retributiva se fundamenta en el cumplimiento de los requisitos de cada puesto de trabajo, que se encuentran previamente establecidos.

Así, la determinación del salario se basa en la pertenencia a una categoría profesional y/o puesto de trabajo y en el cumplimiento de las funciones y responsabilidades en el desempeño de este independientemente del sexo.

Todos los salarios se establecen en los convenios de aplicación para los puestos afectados por los mismos y respecto al personal no afectado por convenio, la valoración responde al cumplimiento de los requisitos del puesto de trabajo y, en el caso de puestos directivos, a los resultados de la negociación individual. En ambos casos, teniendo en cuenta los salarios de mercado y/o las bandas salariales del convenio de posible aplicación.

Se dispone de un sistema de valoración de puestos de trabajo y promoción basado en los principios de objetividad, adecuación, totalidad y transparencia, según se establece en la legislación aplicable, siendo los factores de valoración los conocimientos, la experiencia, las condiciones de trabajo y el grado de responsabilidad.

Para la mayoría de las categorías profesionales, el sistema de valoración se recoge en el convenio y se complementa y mejora con sistemáticas y procesos internos del departamento de RRHH.

Realizando un análisis de las bandas salariales existentes, se observa que se dispone de una brecha de género en todas ellas a favor de la mujer, excepto en la banda de > 50.000 euros, en la que se dispone de una mayor presencia de hombres.

Los convenios colectivos aplicables incluyen medidas específicas para el logro de la igualdad real entre mujeres y hombres en el ámbito de la empresa y la prohibición de discriminación por razón de sexo, así como para la garantía de la igualdad retributiva.

Urgatzi SL a través de su Código ético, el compromiso con la igualdad y los convenios colectivos garantiza la protección de las personas trabajadoras frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Los convenios regulan las medidas y sanciones previstas en situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, se dispone de un Modelo de gestión integral de los riesgos psicosociales que integra entre otros un protocolo específico frente al acoso sexual y por razón de sexo que ha sido comunicado y puesta a disposición de toda la organización y a la RL.T.

Hasta el momento no se ha identificado ningún caso de acoso sexual ni acoso por razón de sexo.

Por otro lado, se ha realizado una encuesta de opinión a la plantilla en la que se incluyen preguntas específicas relativas al acoso.

Se han recogido 315 cuestionarios de los cuales el 41,27% lo han cumplimentado mujeres y el otro 1,79% hombres. Sin duda esta es un área para mejorar, ya que la participación supone un 39,63% de la plantilla total. Por ello, es importante generar instrumentos adecuados para la recogida de opiniones que garanticen una tasa de respuesta más alta y a su vez que incrementen la motivación de la plantilla hacia el tema.

Asimismo, subrayar el porcentaje de respuestas No sé/No contesto, ya que en algunas de las preguntas ha sido bastante elevado, detectándose por ello, la necesidad de realizar formación y sensibilización en esta materia al objeto de facilitar una mejor comprensión de los conceptos y acciones relacionados con esta materia.

Respecto del global de respuestas cabe destacar los siguientes aspectos:

- Existe una preocupación por reducir la brecha de género.
- Se solicita una mayor información en materia de igualdad en general y en concreto sobre el plan de igualdad y los derechos de conciliación.
- Se detecta la necesidad de formar a las personas en materia de igualdad y de acoso.

Tras la realización del diagnóstico, cabe destacar los siguientes **aspectos positivos**:

- La sensibilidad del órgano de gobierno y dirección acerca de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre y la no discriminación, partiendo de un compromiso firme con la igualdad que ha sido comunicado interna y externamente a todas las partes interesadas desde el año 2017.
- La empresa incluye en su Plan estratégico objetivos específicos en materia de igualdad.
- La empresa dispone de un Sistema de gestión de calidad y medio ambiente implantado y certificado que incorpora la mejora continua como filosofía de trabajo.
- Se desarrollan programas de responsabilidad social, lo que implica un buen soporte para integrar la igualdad de oportunidades como eje transversal.
- La empresa integra en su estrategia los objetivos de desarrollo sostenible, entre los que figura el ODS Nº 5 Igualdad de género.
- No existe brecha salarial por motivos discriminatorios entre mujeres y hombres que desempeñan el mismo puesto de trabajo.
- Se dispone de un curso de diseño propio en materia de igualdad puesto a disposición de todas las personas trabajadoras en modalidad de teleformación.

- Se ha comenzado la formación en materia de igualdad, contando con la participación de 81 personas.
- La persona responsable del área de RRHH y la Dirección de Sistemas están formados en materia de igualdad en el ámbito laboral.
- Existen diferentes canales de comunicación interna, concretamente, se ha habilitado un correo específico para comunicaciones en materia de igualdad.
- Se dispone de un Manual de empresa que se entrega en el proceso de acogida para nuevas incorporaciones que incluye el compromiso de igualdad.
- Se asignan partidas económicas para aspectos de responsabilidad social corporativa (ODS, sostenibilidad, calidad, igualdad).
- La participación en campañas de apoyo a la igualdad en el marco de las acciones de responsabilidad social corporativa.
- La realización de campaña de concienciación mediante el envío de píldoras informativas en materia de igualdad

6.2 Auditoría salarial

La auditoría salarial ha sido realizada por una entidad externa, SENDA estrategia+mejora y su **vigencia coincide con la del presente Plan de Igualdad.**

El alcance de la auditoría ha sido a todas las personas empleadas por Urgatzi SL en el año 2022 independientemente del tipo de contrato utilizado.

Los objetivos de la auditoría son los siguientes:

- Verificar la aplicación del principio de igualdad y transparencia retributiva.
- Comprobar la idoneidad de la política y sistemas retributivos, así como su adecuación a los requisitos legales establecidos.
- Realizar un análisis para identificar la potencial existencia de situaciones de desigualdad salarial y la determinación en su caso de los factores que promueven dichas desigualdades.
- Identificar potenciales ámbitos de ajuste y mejora.

Para ello se ha realizado un análisis y contraste de la aplicación de política retributiva en la organización, incluyendo el proceso de promoción y la sistemática de valoración de puestos de trabajo.

La auditoría salarial se realiza con los datos facilitados por Urgatzi SL a través del registro retributivo, el cual que recoge las retribuciones efectivas y equiparadas de los diferentes conceptos salariales y extrasalariales correspondientes al año 2022.

Tras la auditoría realizada se puede afirmar que las **diferencias salariales existentes no están basadas en la aplicación de prácticas desigualitarias y por tanto discriminatorias.**

Urgatzi SL incluye los elementos básicos en sus diferentes aspectos sustantivos para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y no discriminación:

- El principio de transparencia, que permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor y cuantía de las retribuciones permitiendo deducir e identificar posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas.
- La obligación de igual retribución por trabajos de igual valor, aportando todos los datos que deben ser tenidos en cuenta para un correcto ejercicio de valoración.

Se comprueba que Urgatzi SL dispone de las herramientas necesarias para posibilitar el principio de transparencia: Registro retributivo, auditoría salarial, el sistema de valoración de puestos y la garantía de acceso a la información.

Tras la revisión y análisis de los datos del registro retributivo puede observarse que existen varios puestos en los que no existe representación de ambos sexos, debido principalmente a la brecha de género existente en la empresa y la propia feminización del sector.

En aquellas agrupaciones donde sí existe representación de ambos sexos se puede observar que en 2022 se han registrado diferencias salariales para algunos puestos de trabajo, motivadas por las siguientes causas:

- Convenios diferentes
- Tipo de contratación
- Diferencia de jornadas
- Situaciones de incapacidad temporal
- Complementos salariales y extrasalariales

Al objeto de disponer de un resultado claro y alineado a la regulación salarial convencional, se presenta la auditoría salarial segmentada por convenios colectivos.

SEDE CENTRAL

Se realiza un primer análisis de puestos al objeto de identificar aquellos en los que existe representación femenina y masculina.

Así, para los siguientes puestos de trabajo no se dispone de comparativa entre mujeres y hombres:

- Directora de Área financiera (sólo mujeres)
- Responsable sección departamento financiero (sólo mujeres)
- Auxiliar técnico administrativo Nivel 1 (solo hombres)
- Auxiliar técnico administrativo Nivel 2 (solo mujeres)

- Responsable sección departamento de RRHH (solo mujeres)
- Coordinadora SAD Nivel 1 (sólo mujeres)
- Fisioterapeuta (solo hombres)
- Gerente (solo hombres)
- Técnico de servicios auxiliares (solo hombres)
- Director del área de sistemas (solo hombres)
- Responsable de sección departamento de SAD (solo hombres)
- Coordinadora SAD nivel 2 (sólo mujeres)

Se ha podido verificar que el salario se aplica a las personas en función del puesto de trabajo que desempeñan (categoría profesional) y la promoción en base al cumplimiento de la capacitación.

Igualmente, se verifica la veracidad de los datos contrastando el registro retributivo con una muestra de la nómina entregada a las personas trabajadoras

A continuación, se recogen las diferencias salariales entre mujeres y hombres que se expresan a través de la brecha salarial, siendo el signo negativo a favor de la mujer y el positivo a favor del hombre. Asimismo, se recogen las causas existentes para cada una de las brechas.

Categoría profesional	Diferencia salarial (promedio sueldo equiparado)	Causas
Técnico administrativo	4%	Promoción interna vertical de carácter temporal para dar cobertura a baja laboral. Se pasa a ocupar un puesto con retribución mayor. La diferencia es tanto en el sueldo base como en el complemento salarial (paga extra).
Auxiliar administrativo	8,63%	Contratación temporal de personas para dar cobertura a bajas laborales. Las diferencias salariales se deben al complemento extrasalarial (Dietas de desplazamiento).

La **brecha salarial de la sede central es de 8,74%**, encontrándose las diferencias en los complementos salariales y extrasalariales.

SAD BIZKAIA

En el SAD Bizkaia el puesto de trabajador/a social y auxiliar administrativo está ocupado únicamente por mujeres, por lo que no es posible realizar una comparativa salarial.

Respecto del puesto de auxiliar de ayuda a domicilio se detecta la siguiente diferencia salarial:

Categoría profesional	Diferencia salarial (promedio sueldo equiparado)	Causas
Auxiliar de ayuda a domicilio	-129,38%	Las causas se encuentran en los diferentes conceptos relativos a los complementos salariales y extrasalariales (antigüedad, horas festivas y complementarias y dietas) Si tenemos en cuenta el salario base, se observa que la brecha es 0%.

Tras analizar la diferencia detectada, se observa que ésta se encuentra en los complementos salariales y extrasalariales. Así, se dispone de diferencias en los complementos relativos a la antigüedad, festivos, horas complementarias y dietas por desplazamiento.

La brecha salarial del SAD de BIZKAIA es de -213,74%, encontrándose las diferencias salariales en los complementos salariales y extrasalariales, a lo que hay que sumar los salarios correspondientes a mujeres que ocupan los puestos donde no hay representación masculina.

SAD CANTABRIA

En el SAD de Cantabria no se dispone de comparativa entre mujeres y hombres para los siguientes puestos de trabajo:

- Trabajador/a social (sólo mujeres)
- Responsable coordinación SAD (sólo mujeres)
- Ayudante de coordinación SAD (sólo hombres)

En cuanto al puesto de auxiliar de ayuda a domicilio se detecta la siguiente diferencia salarial:

Categoría profesional	Diferencia salarial (equiparado)	Causas
Auxiliar de ayuda a domicilio	-0,19%	La diferencia se encuentra en los complementos salariales (antigüedad y variables)

La brecha salarial del SAD de Cantabria es de -105,71%, encontrándose la diferencia en la falta de representación masculina.

CENTROS DE MAYORES Y DIVERSIDAD FUNCIONAL (Sujetos a convenio)

Los puestos de trabajo para los que no se dispone de comparativa entre mujeres y hombres son los siguientes:

- Dirección de centro (sólo mujeres)
- Educador/a (sólo mujeres)

- Trabajador/a social (sólo mujeres)
- Terapeuta (sólo mujeres)
- Peluquera/o (sólo mujeres)
- Psicóloga/o (sólo mujeres)
- Ayudante de cocina (sólo mujeres)
- Oficial de mantenimiento (sólo hombres)
- Celador/a (sólo hombres)

Para el resto de puesto se dispone de las siguientes diferencias salariales:

Categoría profesional	Diferencia salarial	Causas
Animador/a sociocultural	-412%	Las causas se encuentran en los diferentes conceptos relativos a los complementos salariales y extrasalariales (antigüedad, horas festivas y complementarias y dietas)
Auxiliar administrativo	-89,19%	Las causas se encuentran en los diferentes conceptos relativos a los complementos salariales y extrasalariales (antigüedad, horas festivas y complementarias y dietas)
Conductor/a	26%	Las causas se encuentran en los diferentes conceptos relativos a los complementos salariales y extrasalariales (antigüedad, horas festivas y complementarias y dietas)
DUE	-144%	Las causas se encuentran en los diferentes conceptos relativos a los complementos salariales y extrasalariales (antigüedad, horas festivas y complementarias y dietas)
Fisioterapeuta	-147%	Las causas se encuentran en los diferentes conceptos relativos a los complementos salariales y extrasalariales (antigüedad, horas festivas y complementarias y dietas)
Gerocultor/a	-32%	Las causas se encuentran en los diferentes conceptos relativos a los complementos salariales y extrasalariales (antigüedad, horas festivas y complementarias y dietas)
Gobernanta/e	-4%	Las causas se encuentran en los diferentes conceptos relativos a los complementos salariales y extrasalariales (antigüedad, horas festivas y complementarias y dietas)
Limpiador/a	82%	Las causas se encuentran en los diferentes conceptos relativos a los complementos salariales y extrasalariales (antigüedad, horas festivas y complementarias y dietas)
Doctor/a	1,7%	La causa se encuentra en un concepto salarial aplicado por necesidades de mercado.

La brecha salarial de los centros sujetos a convenio es de -122,15%, encontrándose las diferencias salariales en los complementos salariales y extrasalariales.

CENTROS DE MAYORES Y DIVERSIDAD FUNCIONAL (sujetos a pacto)**CENTRO DE DIA DE MUSKIZ**

Los puestos de trabajo para los que no se dispone de comparativa entre mujeres y hombres son los siguientes:

- Camarero/a (sólo mujeres)
- Dirección de centro (sólo mujeres)
- DUE (sólo mujeres)
- Fisioterapeuta (sólo hombre)
- Formador/a (sólo mujeres)
- Limpiador/a (sólo mujeres)
- Oficial de mantenimiento (sólo hombres)
- Psicóloga/o (sólo mujeres)

Para el resto de los puestos se dispone de las siguientes diferencias salariales:

Categoría profesional	Diferencia salarial (equiparado)	Causas
Animador/a sociocultural	-1,12%	Las causas se encuentran en los diferentes conceptos relativos a los complementos salariales y extrasalariales (antigüedad, horas festivas y complementarias y dietas)
Conductor/a	0,14%	Las causas se encuentran en los diferentes conceptos relativos a los complementos salariales y extrasalariales (antigüedad, horas festivas y complementarias y dietas)
Gerocultor/a	-1,17	Las causas se encuentran en los diferentes conceptos relativos a los complementos salariales y extrasalariales (antigüedad, horas festivas y complementarias y dietas)

La brecha salarial del es de **-1,56%**, encontrándose las diferencias salariales en los complementos salariales y extrasalariales

CENTRO DE DÍA Y DIVERSIDAD FUNCIONAL AMOREBIETA

Los puestos de trabajo para los que no se dispone de comparativa entre mujeres y hombres son los siguientes:

- Ayudante de cocina (sólo mujeres)
- Coordinadora de centro (sólo mujeres)
- Dirección de centro (sólo mujeres)
- DUE (sólo mujeres)
- Fisioterapeuta (sólo mujeres)

- Limpiador/a (sólo mujeres)
- Peluquera/o (sólo mujeres)
- Psicóloga/o (sólo mujeres)
- Terapeuta (sólo mujeres)

Para el resto de los puestos se dispone de las siguientes diferencias salariales:

Categoría profesional	Diferencia salarial (equiparado)	Causas
Animador/a sociocultural	-1,15%	Las causas se encuentran en los diferentes conceptos relativos a los complementos salariales y extrasalariales (antigüedad, horas festivas y complementarias y dietas)
Auxiliar de transporte	-0,23%	Las causas se encuentran en los diferentes conceptos relativos a los complementos salariales y extrasalariales (antigüedad, horas festivas y complementarias y dietas)
Camarera/o	-0,09%	Las causas se encuentran en los diferentes conceptos relativos a los complementos salariales y extrasalariales (antigüedad, horas festivas y complementarias y dietas)
Cocinera/o	0,013%	Las causas se encuentran en los diferentes conceptos relativos a los complementos salariales y extrasalariales (antigüedad, horas festivas y complementarias y dietas)
Conductor/a	0,49%	Las causas se encuentran en los diferentes conceptos relativos a los complementos salariales y extrasalariales (antigüedad, horas festivas y complementarias y dietas)
Educador/a	-0,93%	Las causas se encuentran en los diferentes conceptos relativos a los complementos salariales y extrasalariales (antigüedad, horas festivas y complementarias y dietas)
Gerocultor/a	-1,13	Las causas se encuentran en los diferentes conceptos relativos a los complementos salariales y extrasalariales (antigüedad, horas festivas y complementarias y dietas)

La brecha salarial del es de **-0,91%**, encontrándose las diferencias salariales en los complementos salariales y extrasalariales.

HOGAR DEL JUBILADO DE TRAPAGA

Los puestos de trabajo para los que no se dispone de comparativa entre mujeres y hombres son los siguientes:

- Animador/a (sólo mujeres)
- Podóloga/o (sólo mujeres)
- Terapeuta (sólo mujeres)
- Peluquera/o (sólo mujeres)

Para el puesto con comparativa se detecta la siguiente diferencia salarial:

Categoría profesional	Diferencia salarial (equiparado)	Causas
Camarera/o	0,05%	Las causas se encuentran en los diferentes conceptos relativos a los complementos salariales y extrasalariales (antigüedad, horas festivas y complementarias y dietas)

La brecha salarial del es de **-5,38%**, encontrándose las diferencias salariales en los complementos salariales y extrasalariales.

Intervención social en Romoko Kultur Extea (RKE)

En este centro no se dispone de representación masculina para ninguno de los puestos (trabajador/a social, psicóloga/o y educador/a), por lo que no se dispone de brecha salarial.

Como se puede observar, las diferencias salariales son la mayoría de los casos a favor de la mujer y en otros a favor del hombre. Asimismo, para todas las diferencias salariales se aportan justificaciones, siendo la causa principal el complemento de antigüedad y la retribución variable y en menor medida, por la existencia de jornadas reducidas por guarda legal, la incapacidad temporal y la contratación con duración determinada.

Se recomienda que la organización tenga en cuenta las áreas de ajuste y mejora propuestas, así como su desarrollo y despliegue a través del plan de acciones correspondiente.

Puntos de atención y áreas de mejora

Se considera que la Dirección debería tener en cuenta los siguientes puntos de atención y áreas de mejora:

- **Impulso de la mejora de la organización mediante la mejora individualizada de los procesos de valoración de puestos y promoción**, a través de su sistematización, la definición de criterios cuantitativos para todos los factores utilizados, la inclusión de controles adecuados en el proceso para asegurar la objetividad de las evaluaciones y la revisión y valoración periódica sobre la base de la mejora continua.
- **Comunicación de la Política salarial a todas las personas de la organización** para la comprensión de su propósito, fundamento y sistemáticas utilizadas para su despliegue.
- **Analizar la idoneidad de incluir una evaluación de la parcialidad de la contratación en la próxima auditoría salarial y en general, en la Política retributiva.**

7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Son los objetivos generales del Plan de Igualdad que se desarrollaran a lo largo de su vigencia con el despliegue de objetivos específicas y medidas de actuación.

1. Integrar la perspectiva de igualdad de género en la gestión de la empresa.
2. Construir una cultura de igualdad con la participación e implicación de todas las personas de la organización.
3. Reducir la brecha de género de manera progresiva.
4. Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de las personas y procesos de la empresa.
5. Promover la aplicación de la transversalidad de género a las políticas de salud y seguridad y las acciones necesarias para la lucha contra el acoso.

8. EJES DE ACTUACIÓN

El Plan de Igualdad del Grupo Urgatzi contempla 5 ejes de actuación alineados con el diagnóstico realizado y en consonancia con los objetivos estratégicos y su consecución.

- EJE Estrategia
- EJE Cultura
- EJE Brecha de género
- EJE Personas
- EJE Salud Laboral y violencia de género

Estos ejes se encuentran desarrollados en un programa de medidas que incluye tareas, plazos, indicadores y funciones.

9. OBJETIVOS ESPECÍFICOS, MEDIDAS DE IGUALDAD Y PROGRAMA.

Se recogen los objetivos específicos, cuantitativos y cualitativos, necesarios para dar respuesta a los ámbitos y áreas de mejora detectadas en el diagnóstico, con detalle de las personas responsables y calendarización prevista. Se priorizarán los ejes de estrategia y cultura, haciendo especial énfasis en la formación en materia de igualdad de la comisión negociadora y de toda la plantilla.

EJE ESTRATEGIA

EJE	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	RECURSOS																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					
-----	----------------------	--------------------	---------	-------------	-----------------------	----------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

[Handwritten signatures and notes in blue and red ink, including dates like 06/06/24 and 06/06/25]

EJE CULTURA

EJE	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	RECURSOS	FECHA INICIO	FECHA FIN	FECHA DE ACTUALIZACIÓN
CULTURA	2.1 Construir una cultura de igualdad que permita la participación e implicación de todas las personas de la organización	2.1.1 Mantener informada a la plantilla acerca de la estrategia, políticas, acciones y diferentes actuaciones realizadas en el marco del Plan de Igualdad	2.1.1.1 Elaborar un Plan de comunicación interna dirigido a la organización que recoja los diferentes aspectos de trabajo y necesidades de información en materia de igualdad	Grado de implantación del Plan de comunicación interna	Dirección sistema	Humanos Apoyo externo	jun-24	dic-25	dic-26
			2.1.1.2 Sistematizar el uso de la comunicación inclusiva en todos los niveles de la organización	Grado de ejecución	Dirección de sistemas	Humanos	oct-24	jun-25	oct-26
			2.1.1.3 Diseño y distribución de una Guía interna de comunicación inclusiva y no sexista	Grado de ejecución	Responsables de centros/servicios	Humanos Portal empleado Sitio web	dic-23	mar-24	nov-25
			2.1.1.4 Inclusión en la Guía para uso inclusivo de la comunicación alternativa al uso que hacemos de algunas frases o términos que menosprecian a las mujeres	Grado de ejecución	Responsables de centros/servicios	Humanos Portal empleado Sitio web	sep-24	mar-25	sep-26
			2.1.1.5 Diseño de un Plan de campañas de sensibilización para todas las personas de la organización y partes interesadas que impulsen la igualdad de trato y oportunidades y la consolidación de la cultura de igualdad	% personas sensibilizadas	Gerencia Área RRHH	Apoyo externo	dic-24	jun-25	dic-26
	2.2 Capacitar a las personas de la organización para un desempeño del puesto del puesto respetando el principio de igualdad de trato y oportunidades	2.2.1 Incluir en la formación de acogida acciones específicas de igualdad	2.2.1.1 Difusión de las campañas	Nº campañas difundidas	Dirección de sistemas	Humanos Web, Portal y redes sociales	dic-24	jun-25	dic-26
			2.2.1.2 Cuestionario de percepción a la plantilla para medir el grado de cultura de igualdad	Resultados cuestionario	Gerencia Área RRHH	Apoyo externo Hazi eta Itasi	abr-24	mar-25	
			2.2.1.3 Diseño e implementación de un Plan de formación en materia de igualdad y alineado a las necesidades del Plan de Igualdad	Grado de ejecución	Área de RRHH	Apoyo externo Hazi eta Itasi	oct-24		
			2.2.1.4 Inclusión de acciones formativas específicas a la plantilla según su puesto de trabajo	% Personas formadas Índice de satisfacción con la formación	Área de RRHH	Apoyo externo Hazi eta Itasi	jun-24	dic-25	dic-26
			2.2.1.5 Difusión del Plan de formación	Grado de ejecución	Área de RRHH	Apoyo externo Hazi eta Itasi	jun-24	dic-25	dic-26
	2.3 Capacitar a las personas de la organización para un desempeño del puesto del puesto respetando el principio de igualdad de trato y oportunidades	2.3.1 Capacitar a las personas de la organización para un desempeño del puesto del puesto respetando el principio de igualdad de trato y oportunidades	2.3.1.1 Formación en materia de igualdad en la empresa a la comisión negociadora	% de implantación Eficacia	Área de RRHH	Apoyo externo Hazi eta Itasi	jun-24	dic-25	dic-26
			2.3.1.2 Definición de indicadores específicos de proceso de formación para personal, seguimiento y evaluación de la formación y su impacto en las acciones	Índice de satisfacción con la formación	Área de RRHH	Apoyo externo Hazi eta Itasi	abr-24	abr-25	abr-26
			2.3.1.3 Actualizar desde la perspectiva de género el lenguaje y los contenidos de los materiales formativos de los diferentes cursos (manuales de la presencial, módulos de la formación on-line, etc.) para evitar sesgos de género y estereotipos	Grado de ejecución	Responsable de RRHH	Apoyo externo Hazi eta Itasi	jun-24	dic-25	dic-26
			2.3.1.4 Diseño y definición de un protocolo de acogida con perspectiva de igualdad	Grado de ejecución	Área de RRHH	Apoyo externo	jun-25		
			2.3.1.5 Definición de un Manual de acogida que incluya el compromiso de la empresa con la igualdad	Grado de ejecución	Área de RRHH	Apoyo externo	jun-25		
	2.4 Trasladar la cultura de igualdad a las nuevas incorporaciones	2.4.1 Incluir en la formación de acogida acciones específicas de igualdad	2.4.1.1 Difusión del Manual	Nº de comunicaciones	Dirección de sistemas	Humanos	mar-25	dic-25	mar-26
			2.4.1.2 Implementación del Manual en cada centro/servicio	Grado de implantación	Dirección de sistemas Área de RRHH	Humanos Portal de empleado	dic-25	jun-26	dic-26
			2.4.1.3 Incluir en la formación de acogida acciones específicas de igualdad	Eficacia de la formación	Área de RRHH	Responsables de centros/servicios	abr-24	mar-25	sep-26
			2.4.1.4						
			2.4.1.5						

EJE BRECHA DE GENERO

E.E.	OBJETIVO ESTRATEGICO	OBJETIVO OPERATIVO	MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLES	RECURSOS				FECHAS				ANEXOS			
BRECHA DE GENERO	3	3.1	Disponer de un proceso de selección con perspectiva de género	3.1.1	Definir y sistematizar el proceso de selección y reclutamiento con perspectiva de género incluyendo criterios y controles adecuados (definición de perfiles de candidatura, herramientas y pruebas realizadas)	Dirección de sistemas Área de RRHH	Apoyo externo										
				3.1.2	Indicar como criterio de selección la preferencia del sexo infrarepresentado a igualdad de méritos y capacidades.	Dirección de sistemas Área de RRHH	Apoyo externo										
				3.1.3	Actualizar las descripciones de los puestos desde una perspectiva de género.	Gerencia Dirección de sistemas RRHH	Apoyo externo										
				3.1.4	Definir avances y planes de empleo inclusivos. CV largos, competencias con perspectiva de género.												
				3.1.5	Enter en los avances publicados y con independencia del medio utilizado para su difusión, cualquier término o expresión que pueda conllevar connotaciones de género o que pudiera ser considerado motivo de autoselección por potencialidades connotativas.	Responsable de comunicación	Humanos										
BRECHA DE GENERO	3	3.2	Evaluar las candidaturas con criterios claros y objetivos apoyados de estereotipos y prejuicios que puedan producir un sesgo en el proceso de selección, atendiendo a principios de capacidad cumplimiento de los requisitos del puesto	3.1.6	Conocer las diferentes ofertas de empleo con un lenguaje y vías múltiples que no realicen sesgos ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno u otro sexo de determinados puestos de trabajo.	Responsable de comunicación	Humanos										
				3.2.1	Definir de indicadores específicos segregados por sexo para conocer las personas que presentan CV, las que son seleccionadas, los motivos de la no selección y el proceso por el que se incorporan a la empresa (autoselección o selección)	Área de RRHH	Apoyo externo										
				3.2.2	Priorizar la contratación de hombres a igualdad de mérito y capacidad en los puestos en los que están menos representados, con la finalidad de equilibrar la presencia de hombres y mujeres, en los diferentes centros de trabajo, áreas y grupos profesionales de la empresa.	Área de RRHH	Responsables de centro										
				3.2.3	Establecimiento de convenios de colaboración específicos con centros de formación, universidades, escuelas técnicas o asociaciones de víctimas de violencia de género.	Dirección de servicios	Responsables de centro										
				3.2.4	Formación en materia de igualdad relacionada con los procesos de selección para el personal implicado en el desarrollo de este proceso de selección, tanto del reclutamiento, preselección y selección	Área de RRHH	Apoyo METEORIAS										
BRECHA DE GENERO	3	3.3	Si se contrata empresas de selección incluir dentro del protocolo de prestación de servicios de la empresa consultora, los criterios que deben utilizarse en todo el proceso de selección y la utilización en el mismo de un lenguaje no sesgado, desarrollando un cuestionario específico para verificar el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	3.3.1	Definir y sistematizar el proceso de selección y reclutamiento con perspectiva de género incluyendo criterios y controles adecuados (definición de perfiles de candidatura, herramientas y pruebas realizadas)	Dirección de sistemas Área de RRHH	Apoyo externo										
				3.3.2	Indicar como criterio de selección la preferencia del sexo infrarepresentado a igualdad de méritos y capacidades.	Dirección de sistemas Área de RRHH	Apoyo externo										
				3.3.3	Actualizar las descripciones de los puestos desde una perspectiva de género.	Gerencia Dirección de sistemas RRHH	Apoyo externo										
				3.3.4	Definir avances y planes de empleo inclusivos. CV largos, competencias con perspectiva de género.												
				3.3.5	Enter en los avances publicados y con independencia del medio utilizado para su difusión, cualquier término o expresión que pueda conllevar connotaciones de género o que pudiera ser considerado motivo de autoselección por potencialidades connotativas.	Responsable de comunicación	Humanos										

EJE PERSONAS

EJE	OBJETIVO ESTRATÉGICO	OBJETIVO OPERATIVO	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	RECURSOS					Ago 2021	Dic 2021	Ago 2022	Ago 2023
											Presupuesto	Presupuesto	Presupuesto	Presupuesto
PERSONAS Y PROCESOS	Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de las personas y procesos de la empresa.	4.1	Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación en la promoción	4.1.1	Definir y sistematizar el proceso de promoción interna y de mejora del desempeño, incluyendo la perspectiva de género.	Grado de ejecución	Dirección de sistemas Área de RRHH	Humanos			jun-25			
				4.1.2	Definir y publicar los puestos vacantes y criterios de promoción. In profesional de la empresa.	Nº comunicaciones vacantes	Dirección de sistemas	Direcciones de centro Responsables servicios			nov-25	abr-26	nov-25	abr-27
				4.1.3	Obtener información sobre la formación y capacitación real de la plantilla, generando una base de datos que sirva a la organización para alimentar el proceso de promoción.	Nº de expedientes actualizados	Área de RRHH	Porta empleado			dic-24	jun-25		
				4.1.4	Monitorizar medida de acción positiva de que a igualdad de condiciones, méritos y capacidad se promuevan al sexo menos representado.	Nº personas promovidas/sexopuesto	Responsable de selección/contratación	Humanos			ene-25	ene-25	ene-26	mar-27
				4.1.5	Definir un indicadores específicos de control y seguimiento del proceso de promoción (personas candidatas seleccionadas, personas contratadas por promoción interna, personal puesto por promoción interna, evolución de las contrataciones)	Grado de ejecución	Área de RRHH	Humanos Herramientas digitales medición			oct-24			
	4.2	Garantizar que el ejercicio de los derechos relacionados con la conciliación y fomentar la corresponsabilidad	4.2	4.2.1	Realización de un diagnóstico específico de conciliación para identificar y analizar las necesidades reales de conciliación existentes para la adopción de medidas adecuadas.	Grado de ejecución Nº acciones identificadas	Dirección de sistemas	Área de RRHH			dic-24	jun-25		
				4.2.2	Crear una mayor conciliación y comprensión del concepto de conciliación a través de la formación de la plantilla sobre derechos y posibilidades de conciliar vida laboral, familiar y personal: permisos, excedencias, cuidado de familiares, etc.	Nº de acciones informales	Gerencia	Direcciones de centro Responsables servicios			jun-24	mar-25	jun-26	mar-27
				4.2.3	Evaluar el grado de utilización y satisfacción de la plantilla con las medidas de conciliación existentes en la empresa	Resultados encuesta	Dirección de sistemas	Apoyo externo			oct-24			
				4.2.4	Fomentar la corresponsabilidad y el uso de medidas de conciliación entre los hombres de la plantilla.	Nº de campañas	Gerencia	Direcciones de centro Responsables servicios			nov-24		abr-26	
				4.2.5	Difusión de la Política de conciliación existente en la empresa y de las medidas establecidas en la legislación.	Nº de comunicaciones	Dirección de sistemas	Humanos Canales de comunicación			jun-24	dic-26		

EJE VIOLENCIA DE GENERO Y SALUD LABORAL

EJE	OBJETIVO ESTRATEGICO	OBJETIVO OPERATIVO	MEDIDAS	INDICADORES	PERSONAS RESPONSABLES	RECURSOS				FECHAS			
						Presupuesto asignado	Presupuesto ejecutado	Presupuesto comprometido	Presupuesto liquidado	Presupuesto comprometido	Presupuesto liquidado	Presupuesto comprometido	Presupuesto liquidado
5 SALUD LABORAL Y VIOLENCIA DE GENERO	Promover la aplicación de la transversalidad de género a las políticas de salud y seguridad y las acciones necesarias para la lucha contra el acoso	5.1 Integrar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos	5.1.1 Inclusión de la perspectiva de género en Plan de seguridad y salud laboral anual de la empresa y en la elaboración de los presupuestos.	Indicador de inclusión de la perspectiva de género en el plan de prevención que incorpora la transversalidad de género.	Gerente	Presupuesto asignado	Presupuesto ejecutado	Presupuesto comprometido	Presupuesto liquidado	Presupuesto comprometido	Presupuesto liquidado	Presupuesto comprometido	Presupuesto liquidado
			5.1.2 Inclusión de criterios de evaluación de riesgos laborales teniendo en cuenta los aspectos diferenciados biológicos, psicológicos, culturales y sociales de la salud de las mujeres y los hombres que las condicionan.	Nº de criterios diferenciados	Gerente								
			5.1.3 Realización de la evaluación de riesgos con la inclusión de las diferencias entre mujeres y hombres en los riesgos laborales asociados a cada puesto de trabajo.	Nº criterios de actuación de riesgos aplicados	Gerente								
			5.1.4 Incorporar la sensibilización y la formación del personal técnico de las empresas a los riesgos laborales asociados a cada puesto de trabajo.	Nº puestos de trabajo evaluados	Gerente								
			5.1.5 Impulsar la sensibilización y la formación del personal técnico de las empresas a los riesgos laborales asociados a cada puesto de trabajo.	Formación en igualdad del personal técnico	Responsable de compras								
		5.2 Prevenir la violencia de género en la empresa	5.2.1 Inclusión y comunicación externa del Código ético de Urgatzi SL.	Grado de realización	Setiñe								
			5.2.2 Revisión y mejora del protocolo de actuación que regula, define, y marca un procedimiento de prevención, actuación y medidas sancionadoras en los casos de acoso sexual y/o por razón de sexo.	Grado de ejecución	Director de sistemas								
			5.2.3 Implementación de protocolos en los diferentes ámbitos y ámbitos de la empresa.	Nº implementación	Director de sistemas								
			5.2.4 Planificación y desarrollo de acciones de formación específicas en materia de acoso.	Nº acciones implementadas	Área de RRHH								
			5.2.5 Realizar actuaciones de información y concienciación periódicas sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Nº acciones implementadas	Área de RRHH								
		5.3 Prevenir la violencia de género en la empresa	5.3.1 Implementar campañas de sensibilización en el ámbito de la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	Nº de campañas realizadas	Área de RRHH								
			5.3.2 Implementación de canal de denuncias confidencial y que garantice el anonimato.	Grado de ejecución	Director de sistemas								
			5.3.3 Realización de formación específica relativa a la utilización del canal de denuncia.	Nº acciones implementadas	Área de RRHH								
			5.3.4 Fomento de la utilización del canal de denuncia.	Nº acciones realizadas	Director de sistemas								

10. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de llevar a cabo un adecuado seguimiento y evaluación de todas las medidas y acciones contempladas en el presente Plan de Igualdad la Comisión negociadora, velará por la implantación del programa de medidas establecido, por el respeto y cumplimiento de los principios y políticas en materia de igualdad, así como de la interpretación, aplicación y seguimiento de dicho programa.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas, la empresa facilitará los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

La Comisión negociadora será la encargada de llevar a cabo el control y seguimiento periódico en reuniones y mediante la revisión del estado de los planes de acción previstos para el desarrollo de los objetivos específico y medidas de igualdad. Para ello se determinan en calendarios anexos tanto las fechas de implantación de las medidas del programa, como de las reuniones de seguimiento y evaluación donde se revisarán todas las medidas en implantación según el programa

La priorización de las medidas viene determinada por la fecha de inicio de las mismas, pero como ya se ha indicado en el punto 9 se priorizarán los ejes de estrategia y cultura, y en concreto la formación de la comisión negociadora, así como a la plantilla de la entidad.

Igualmente realizará un informe de evaluación intermedia y final, con información cuantitativa y cualitativa que se articulará sobre tres ejes:

1. Evaluación de resultados ("¿qué se ha hecho?"):

- Grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan de igualdad.
- Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- Grado de consecución de los resultados esperados.

2. Evaluación del proceso ("¿cómo se ha hecho?"):

- Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

3. Evaluación del impacto ("¿qué se ha conseguido?"):

- Grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- Cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de RRHH, etc.
- Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

11.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El Plan de Igualdad podrá ser modificado en los supuestos establecidos en el punto 9.2 del RD 901/2020, y cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario. La modificación del plan requiere en todo caso la aprobación de la Comisión Negociadora. El procedimiento de modificación requerirá de la convocatoria de reunión de la comisión negociadora y para la toma de decisiones y acuerdos se regirá por lo establecido en sus estatutos de funcionamiento.

Asimismo, la comisión negociadora será la responsable de aclarar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan de Igualdad.

Para ello y a solicitud de la/s persona/s que requieran la aclaración de las posibles discrepancias surgidas, se realizará convocatoria presencial de la comisión negociadora para analizar los planteamientos recibidos y emitirán una decisión consensuada en acta de reunión de la comisión.

En materia de solución de conflictos de trabajo, las partes firmantes del presente Plan en representación de la empresa y de las personas trabajadoras, podrán acudir al Consejo de Relaciones Laborales de Bizkaia.

ANEXO I Modelo de Informe de evaluación

EVALUACIÓN INTERMEDIA/FINAL

Periodo de referencia

1. Datos generales

- Razón social
- Fecha del informe
- Periodo de análisis
- Comisión/Persona que lo realiza

2. Información de resultados para cada área de actuación

	Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Nivel de obtención de resultados esperados	☐	☐	☐
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad	☐	☐	☐
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas ¹	☐	☐	☐
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico	☐	☐	☐
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad	☐	☐	☐

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

3. Información sobre el proceso de implantación

	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	☐	☐	☐
Grado de implicación de la plantilla en el proceso	☐	☐	☐
El presupuesto previsto ha sido	☐	☐	☐
El cumplimiento del calendario previsto ha sido	☐	☐	☐

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

4. Información sobre impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?	☐	☐	☐
Nivel de obtención de resultados esperados	☐	☐	☐
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?	☐	☐	☐
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?	☐	☐	☐
¿Se han detectado cambios respecto a la imagen externa de la empresa?	☐	☐	☐

Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

5. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

ANEXO II Calendario de reuniones de seguimiento y evaluación del Programa de medidas

A continuación, se recoge el calendario de reuniones de seguimiento y evaluación del Programa de medidas de igualdad por parte de la Comisión negociadora con carácter ordinario.

En caso necesario y/o a propuesta de miembros de la comisión negociadora se podrán realizar reuniones extraordinarias para tratar aspectos específicos que afecten al contenido del Programa (reuniones de replanteamiento) que pueden surgir como consecuencia de los resultados analizados en las reuniones de seguimiento y/o evaluación, de la solicitud de inclusión y/o modificación de medidas, etc. Asimismo, se podrán realizar reuniones extraordinarias para el tratamiento de otros temas relacionados con la Comisión negociadora y el Plan de Igualdad.

OBJETO DE LA REUNIÓN	AÑO 2024											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
REPLANTEAMIENTO												
SEGUIMIENTO	15.1.024											
EVALUACIÓN						15.6.2024						
	AÑO 2025											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
REPLANTEAMIENTO												
SEGUIMIENTO	15.1.026											
EVALUACIÓN						30.1.2026						
	AÑO 2026											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
REPLANTEAMIENTO												
SEGUIMIENTO	15.1.024											
EVALUACIÓN						30.1.2025						
	AÑO 2027											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
SEGUIMIENTO	15.1.2027											
EVALUACIÓN					1.5.2027	15.6.27 (Informe de cierre)						

ANEXO III Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora

A collection of various handwritten signatures and initials in blue and red ink. The signatures include names like 'Sue', 'John', 'Ben', and 'Lolita', along with symbols like '\$' and 'UGT'. The handwriting is fluid and cursive, with some signatures being more stylized than others. The colors blue and red are used for different signatures, providing a visual distinction.

