

I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

FUNDACIÓN LAGUNGO

CENTRO DE ORIENTACIÓN FAMILIAR

2023 – 2026



LAGUNGO



EMAKUNDE
EMAKUMEAREN EGOKIAL ERABURLEA
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

Erakunde administratibua Organismo Autónomo del
EUSKO JAURLARITZA GOBIERNO VASCO
DEPARTAMENTU JUSTIZIA DEPARTAMENTO DE JUSTICIA
ETIKETA POLITIKARIKORRA SECRETARÍA POLÍTICA SOCIAL

emakumeen eta gizonen
berdintasunerako
lankidetzaren erakunde



entidad colaboradora
para la igualdad de
mujeres y hombres

 **Bultz-lan**
consulting



Índice

	Página
1. Presentación de la empresa	3
1.1 Perfil, ámbito de actuación y relaciones con el entorno	3
1.2 Antecedentes en materia de igualdad	5
1.3 Compromiso	6
2. Determinación de las partes	7
3. Ámbito personal, territorial y temporal	8
4. Metodología	9
4.1 Orientaciones	9
4.2 Fuentes de datos	10
5. Proceso participativo: orientaciones para el I Plan de Igualdad	12
6. Informe del diagnóstico: principales conclusiones	13
7. Informe de la auditoría retributiva	15
8. Objetivos (cualitativos y cuantitativos) y acciones	16
8.1 Panel de objetivos y acciones	16
8.2 Presentación de objetivos y acciones por áreas	17
8.3 Resumen presupuestario	27
8.4 Priorización de objetivos y acciones	28
9. Cronograma	29
10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica	39
11. Composición y funcionamiento de la Comisión encargada del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	40
12. Procedimiento de modificación y de resolución de discrepancias	41
13. Indicadores prioritarios	42

1. Presentación de la empresa

1.1. Perfil, ámbito de actuación y relaciones con el entorno

La fundación “Centro de Orientación Familiar LAGUNGO” se constituyó en 1993, siendo aprobada ese mismo año por el Gobierno Vasco y clasificada con el nº de Registro B-56, pero ya en 1990 comenzó su labor de Orientación y Mediación Familiar, así como su experiencia psicoterapéutica y psicosocial.

Nació queriendo aportar al entorno social un servicio que contribuya al bien de las personas y de las familias en su diversidad (desde una realidad compleja de situaciones personales, conyugales y familiares (con fortalezas y debilidades, con capacidades y dificultades...) y necesitados de acompañamiento psicosocial, procesos psicoterapéuticos, mediación y apoyo psicológico. Situándonos desde el vacío de recursos públicos con ese objetivo, y desde un compromiso social, especialmente, con aquellas familias y personas con menos recursos económicos (más del 70% son personas en situación de precariedad o vulnerabilidad social y/o económica).

En la base de su acción laten estos criterios previos básicos:

- Alentar y asistir los valores de la vida conyugal y familiar.
- Abordar las dificultades familiares con una base científica profunda y considerar interdisciplinariamente la realidad familiar.
- Prestar servicio de calidad profesional, a través de un equipo asistencial profesional cualificado.

LAGUNGO es, pues, un servicio de apoyo a la Infancia, la familia y a las personas, a través de la psicoterapia, orientación, asesoramiento y formación, mediación y el tratamiento conveniente de los problemas emocionales, relacionales y familiares, para que sus miembros asuman sus propias situaciones y desarrollen sus posibilidades de una vida digna.

Todo ello quedó expresado en la voluntad Fundacional, según recogen los Estatutos con los que se erigió la Fundación, y de sus fines destacamos los siguientes:

“Ofrecer a toda la ciudadanía, personas y entidades, sin discriminación alguna por razón de sus creencias religiosas, ideas políticas, situación económica, sexo, raza o cualquier otra circunstancia, servicios especializados de orientación, asesoramiento y terapia, conducentes a la construcción de una vida familiar satisfactoria”.

Para la consecución de los anteriores fines:

- “La Fundación atenderá prioritariamente a aquellas personas que se encuentren en situación de exclusión social o que no cuenten con recursos económicos suficientes para el acceso a otros servicios profesionales”.
- “Igualmente, la Fundación atenderá preferentemente a mujeres en situación de desigualdad, tanto en el ámbito familiar como ante situaciones de violencia, maltrato y abuso”.

La Fundación Lagungo trabaja principalmente con:

- Personas, parejas y familias con problemas de relación y convivencia familiar.
- Personas, parejas y familias afectadas emocionalmente por circunstancias vitales familiares o personales como la separación, abandono, muerte o enfermedad, violencia, maltrato o abusos y otras situaciones traumáticas.
- Adolescentes, padres y madres con problemas de convivencia, situaciones de violencia o desestructuración familiar.

Lagungo presta atención orientada principalmente en tres claves de apoyo:

- Programas de intervención psicológico-psicosocial
- Programas de formación y prevención (comunidad, centros educativos, familias)
- Asesoramiento jurídico

1.2. Antecedentes en materia de igualdad

La Fundación mantiene una trayectoria en materia de igualdad, definiendo cada año unas líneas estratégicas que son revisadas y evaluadas en cada ejercicio. Estas líneas son acompañadas y supervisadas por la Comisión de Igualdad de la entidad.

LAGUNGO entiende desde su enfoque de igualdad que la persona pueda realizarse como lo que es, hombre o mujer, sin discriminación y servicio mutuo desde la diversidad. Y entiende que la mujer, dentro de las familias y en la sociedad, suele ser la persona que generalmente se encuentra en situación de mayor vulnerabilidad.

LAGUNGO, busca en su intervención el cuestionamiento de los mandatos de género y estereotipos que generan sufrimiento y discriminación, injusticia y desigualdad, potenciando una construcción más justa y más humana de las relaciones entre hombres y mujeres.

Es por eso que dentro de los objetivos estratégicos de su plan trienal incorpora, sostiene y se compromete a trabajar desde las siguientes claves:

CON RESPECTO A LAS PERSONAS DESTINATARIAS

- Seguir revisando el modelo de intervención de orientación familiar para mejorar la cobertura de la atención y la eficacia con claves de género.
- Con intervenciones específicas como el acompañamiento psicosocial a mujeres en situación de riesgo de exclusión.
- Recoger el número de acciones formativas que se realizan anualmente en relación a la igualdad de oportunidades, desde la perspectiva de género.
- Participar en el grupo de trabajo sobre mujer y exclusión de EAPN
- Mantener una línea transversal de intervención en referencia a la promoción familiar y de la mujer dentro de la familia: Afrontar retos en soledad, desarrollo de la vida personal y capacidad de empoderamiento en la toma de decisiones en sus vidas, como poder desarrollar su vida personal, familiar y social satisfactoriamente pudiendo conciliar su vida laboral con la personal-familiar.
- Continuar con el registro de número de mujeres atendidas.

CON RESPECTO AL FUNCIONAMIENTO INTERNO

- Gestionar el conocimiento del equipo sobre temáticas de género e igualdad.
- Seguir revisando los proyectos incorporando claves desde la perspectiva de género
- Seguir recibiendo formación en claves para incorporar la perspectiva de género contando con personas ajenas a la entidad.
- Mantener medidas de conciliación de la entidad.
- Evaluar la comisión de igualdad trasversal a la organización que supervise estas medidas dentro de la misma.

1.3. Compromiso

En Bilbao, a 3 de Marzo de 2022

El Centro de Orientación Familiar Lagungo 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 organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico.

Para llevar a cabo este propósito, El Centro de orientación Familiar Lagungo se compromete a elaborar e implantar un plan de igualdad en el que se contemplarán los objetivos y acciones a adoptar en materia de gestión de personas, en lo relacionado con sus condiciones laborales y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, todo ello, mediante el correspondiente diagnóstico previo de la situación en nuestra organización, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real.

El proceso de trabajo será impulsado por una Comisión Negociadora constituida al efecto. Siendo conscientes de que las personas son las principales protagonistas del mismo, se facilitará su participación para recoger sus opiniones, necesidades y sugerencias en esta materia, informándoles en todo momento de la marcha del proceso.

Se contará con la asistencia técnica de una empresa externa homologada por Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer.

Queremos agradecer de antemano vuestra colaboración.

Fdo.: Jon Etordui

DIRECCIÓN

En representación de Fundación, centro de orientación familiar Lagungo

2. Determinación de las partes

La Comisión de LAGUNGO está compuesta por las personas que se indican a continuación.

No existiendo en la empresa representación legal de las personas trabajadoras, siguiendo lo establecido en el art. 5.3 del RD 901/2020 de 13 de octubre, la empresa, ha procedido a comunicar a los sindicatos más representativos y a los sindicatos representativos del sector, su voluntad de iniciar el proceso de negociación del Plan de Igualdad. No habiendo recibido respuesta alguna o siendo esta negativa en algunos casos, la Comisión se constituye con las personas que se indican a continuación:

Comisión Negociadora del Plan	
Empresa	Jon Elordui. Director
	Idoia Martinez. Responsable del Área de Gestión económica y RRHH
Plantilla	Ana Aguirre
	Aitziber Sanz

Sus principales funciones son:

- Negociación y elaboración del informe de diagnóstico y plan de igualdad.
- Identificación de las prioridades para el plan de igualdad, en base al diagnóstico realizado.
- Impulso de la implantación del plan en la empresa.
- Definición de procedimiento de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento, en base a los indicadores elegidos.

3. Ámbito personal, territorial y temporal

Ámbito Personal

Este plan es de aplicación para todas las personas de la Fundación LAGUNGO, que presten servicios durante la vigencia del mismo, cuyos datos son los que han formado parte del diagnóstico previo.

La persona responsable de igualdad es Ana Aguirre Ramos, Responsable del Área de innovación y proyectos.

Ámbito Territorial

Este plan es de aplicación para todas las personas de la Fundación LAGUNGO, en su único centro de trabajo, con domicilio social en Sabino Arana, 34, 1º dcha de Bilbao (Bizkaia).

Ámbito Temporal

El presente plan de igualdad tiene prevista una vigencia de 2023 a 2026.

4. Metodología

4.1. Orientaciones

Para la elaboración del diagnóstico de LAGUNGO se han asumido los criterios establecidos por la legislación aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, 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 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro
- Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Además se han incorporado algunos otros criterios considerados críticos en el ámbito:

- Acceso, selección y clasificación profesional.
- Promoción y formación.
- Infrarrepresentación femenina.
- Análisis de la retribución. Auditoría salarial.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, personal y familiar.
- Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación e imagen de igualdad.

Se ha utilizado la siguiente metodología de abordaje:

- **Cuantitativa y cualitativa**, en la que se ha hecho un análisis a partir de los datos desagregados por sexo, y diversa información de gestión, proporcionados por la empresa.
- **Análisis de opinión de plantilla** recogida mediante una encuesta adaptada para medir la percepción de la gestión de la igualdad en la organización.
- Se ha incorporado la metodología para la elaboración de Diagnóstico y Plan para la Igualdad en empresas y entidades privadas, de **EMAKUNDE**/ Instituto Vasco de la Mujer, y se ha combinado con método propio de la **Consultora**.

La empresa declara la veracidad de la totalidad de la información proporcionada en el proceso de elaboración del Diagnóstico y Plan de Igualdad, de conformidad con los requisitos establecidos en la legislación vigente en materia de igualdad y a los efectos de dar cumplimiento a los objetivos previstos en la misma.

4.2. Fuentes de datos

4.2.1. Análisis datos descriptivos de la plantilla

Se lleva a cabo un análisis de los datos cuantitativos desagregados por sexo que han sido proporcionados por la entidad, obtenidos a fecha **31 de diciembre de 2021**.

1. Características de la plantilla:
 - Distribución.
 - Organización.
 - Edad.
 - Responsabilidades de cuidado.
 - Estudios.
 - Formación en igualdad.
 - Antigüedad.
 - Diversidad.
2. Condiciones laborales y gestión de personas:
 - Contrato y jornada.
 - Horarios.
 - Análisis de la retribución.
 - Accidentabilidad y absentismo
 - Medidas de conciliación y flexibilidad de tiempo y espacio.
 - Contrataciones.
 - Formación.
 - Salidas.
 - Promociones internas.
 - Seguridad y salud y prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo
3. Actividad de la entidad y dimensión externa:
 - Personas usuarias.
 - Desarrollo de productos y servicios.
 - Subcontrataciones
4. Análisis de la comunicación:
 - Contenido y uso del lenguaje e imágenes.
 - Análisis de la web
 - Redes sociales
 - Vías de comunicación
 - Imagen corporativa

Por otra parte, a título comparativo y para posibilitar el análisis de tendencias, se incluyen, en los apartados en que corresponda, **datos relativos a 2018**.

4.2.2 Opinión

Para el presente diagnóstico se incluye además información relevante proporcionada por la encuesta diseñada específicamente y facilitada a la plantilla sobre temas relacionados con la igualdad.

4.2.3. Análisis de contenido, y de uso del lenguaje e imágenes:

Se incluye el análisis a estos efectos de diversa documentación aportada por la empresa:

- a. Estatutos de la Fundación Lagungo (adaptados a lenguaje no sexista)
- b. V Convenio colectivo del sector de intervención social de Bizkaia 2017 - 2021
- c. Memorias 2020 y 2021
- d. Plan de comunicación 2021 – 2022
- e. Plan de voluntariado
- f. Proceso de gestión de personas voluntarias
- g. Líneas de trabajo en igualdad
- h. Página web

5. Proceso participativo: orientaciones para el I Plan de Igualdad

Para la elaboración del presente Plan para la Igualdad se ha trabajado desde estas dimensiones principales:

- Realización de un diagnóstico **cuantitativo y cualitativo** en materia de igualdad y valoración de puntos fuertes y áreas de mejora, teniendo como referencia los aspectos que indica el Real Decreto Ley 6/2019 que modifica la Ley Orgánica 3/2007 (y su actual reglamentación 901/2020 y 902/2020), y las recomendaciones y metodología de Emakunde para empresas y entidades privadas.
- Identificación de **expectativas, frenos y tracciones** de las personas del equipo de trabajo (Comisión negociadora), formada por representantes de la empresa y representantes de la plantilla.

En el proceso participativo, con la Comisión Negociadora y en las sesiones formativas, se han identificado estas potenciales líneas de trabajo:

- Comunicar a la plantilla los pasos que se van dando
- Mejorar en el registro desagregado de algunos datos (formación, medidas de conciliación...) y explotar otros datos desagregados que sí se obtienen (personas usuarias...)
- Involucrar a las personas voluntarias en el proyecto por la igualdad
- Reflexionar sobre cómo incorporar la perspectiva de género en los servicios que ofrece la entidad
- Analizar con perspectiva de futuro la promoción en la organización y la necesidad de articularla
- Elaborar el protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo

6. Informe del diagnóstico: principales conclusiones

1. Estrategia. Política de igualdad

- La organización cuenta con documentación estratégica que puede servir de base para desarrollar y afianzar su compromiso por la igualdad, área de mejora que debería abordar.
- La plantilla ha recibido formación en igualdad y muestra interés y sensibilidad con la misma.
- La satisfacción sobre la igualdad en la entidad es alta tanto para las mujeres como para los hombres.
- La organización está feminizada pero hay mayoría de hombres en los órganos de decisión (Dirección, Patronato, Consejo de Dirección...), se hace necesario incorporar mayor presencia femenina en estos órganos.

2. Acceso, selección y contratación

- No se han detectado diferencias significativas en las variables analizadas en este ámbito.
- El 100% de las personas que han contestado a la encuesta sobre igualdad opina que la selección de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Se sugiere definir un procedimiento de selección con perspectiva de género.

3. Formación y promoción

- Se sugiere trabajar herramientas de gestión de la formación como la planificación de acciones formativas y el registro de las mismas.
- En dicha planificación se plantea reservar acciones formativas en igualdad, desplegadas también a las personas voluntarias.
- Se plantea asimismo regular un sistema de gestión de la promoción, si bien su aplicación práctica se prevé reducida por la propia estructura de la organización, muy plana.

4. Análisis de la retribución

- La empresa ha realizado un registro retributivo y una auditoría salarial en base a agrupaciones de puestos según convenio, analizando las diferencias.
- Todo el personal de LAGUNGO tiene un salario por encima del convenio del sector de intervención social de Bizkaia.
- La opinión sobre la retribución es unánime, todas las personas consideran que garantiza la igualdad de oportunidades, según la encuesta de igualdad.
- LAGUNGO ofrece unos datos de diferencia en total salario de 18,80%.
- La agrupación analizada de psicóloga/o ofrece una brecha del 10,73%.
- Sería recomendable sistematizar la recogida de datos salariales de cara a registros y auditoría, unificando los criterios.

5. Fomento salud laboral. Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo

- No se dispone de un protocolo en este sentido, por lo que es necesario suplir esta carencia legal, así como implementar las herramientas necesarias para su correcta aplicación y difusión.
- No se han recibido no obstante denuncias ni existe constancia de casos en la organización.
- Se preve la necesidad de desarrollar con perspectiva de género el plan de prevención de riesgos laborales y la vigilancia de la salud.

6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida laboral, familiar y personal

- Existen mejoras en materia de conciliación con respecto a lo ofrecido por ley.
- La plantilla tiene buena opinión de ellas si bien, los hombres lo hacen con una nota más baja que las mujeres.
- Podrían plantearse acciones de sensibilización en corresponsabilidad con los hombres.

7. Comunicación e imagen en igualdad

- Es un ámbito que la organización trabaja en profundidad, por lo que existe oportunidad para incluir su compromiso por la igualdad de manera transversal en su despliegue.
- Se dan esfuerzos por realizar un uso inclusivo del lenguaje pero todavía con margen de mejora que conviene sistematizar. El uso de las imágenes se muestra correcto.
- La web puede ser una buena herramienta de trabajo en este ámbito.

8. Actividad de la empresa y dimensión externa

- Las mujeres en situación de desigualdad son un colectivo prioritario de actuación de la Fundación.
- Se plantea valorar y priorizar la inclusión de la perspectiva de género en los servicios ofertados.
- Incorporar datos desagregados de su gestión puede facilitar esta labor.
- Mantiene relación con diversos organismos con los que puede plantear desarrollar iniciativas conjuntas y aprovechar sinergias.
- Se plantea identificar redes y alianzas en igualdad de las que formar parte.

7. Informe de la auditoría retributiva

Análisis de la política retributiva

Para llevar a cabo el análisis de la política retributiva de LAGUNGO se han tomado como referencia los criterios dispuestos en:

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, 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 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El art. 6 del citado Real Decreto 902/2002 establece que:

Las empresas que lleven a cabo auditorías retributivas en los términos establecidos en la sección siguiente de este capítulo tendrán un registro retributivo con las siguientes peculiaridades respecto del artículo 5.2:

a) El registro deberá reflejar, además, las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la valoración de puestos de trabajo descrita en los artículos 4 y 8.1.a) aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados conforme a lo establecido en el citado artículo 5.2.

b) El registro deberá incluir la justificación a que se refiere el artículo 28.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

La empresa ha realizado un registro salarial conforme a su clasificación profesional incluida en el Convenio colectivo del sector intervención social de Bizkaia aplicable. Este sistema clasifica al personal en grupos profesionales, definidos con criterios que se asemejan a las orientaciones que a efectos de la valoración de puestos de trabajo recoge el propio Real Decreto 902/2020, en tanto en cuanto se encuadran a través de la conjunta ponderación, entre otros, de los siguientes factores: complejidad, autonomía, formación, conocimientos y experiencia requeridos para un eficaz desempeño de cada puesto de trabajo (art. 29 del Convenio Colectivo).

Se han analizado las cifras en su totalidad, pero dada la existencia de puestos con ausencia de mujeres o de hombres, y de puestos con muy pocas personas o casos únicos, donde el promedio no lo es tal, sino que refleja el salario personal, sólo se incorporan en el presente documento los datos comparativos grupales entre mujeres y hombres allí donde es posible analizar diferencias entre promedios y medianas.

La petición, conforme a legalidad vigente, se refiere a datos realmente percibidos y desagregados, habiéndose proporcionado también datos equiparados, un segundo escenario que uniformiza la jornada laboral para comparar en igualdad de condiciones. El análisis se centra en los valores equiparados, lo que permite comparar el dato

promedio o mediana, prescindiendo de la casuística de las diferentes horas trabajadas (medidas de conciliación, incorporaciones recientes, jornadas parciales, etc.).

Para comenzar con el análisis, se ha llevado a cabo una observación de la **brecha salarial no ajustada**, que mide la diferencia porcentual bruta entre el salario de mujeres y hombres, dato con el que no se puede concluir la existencia de discriminación salarial, pero que permite analizar si se mantienen posiciones equivalentes en la organización.

La empresa muestra una brecha salarial global en **promedio del 18,80%**, alejado del 25% que la referencia mencionada en la ley.

De los datos reflejados en el registro, estas diferencias parecen sustentarse en:

- El puesto de mayor responsabilidad y por tanto mayor retribución está desempeñado por un hombre.
- Una mayor antigüedad de los hombres: 61,08% de brecha. A pesar de que en la empresa los hombres constituyen sólo el 17% de la plantilla, se da la circunstancia que son hombres las figuras de mayor trayectoria en la organización, incluido el propio director, quien, como ya se ha señalado anteriormente, se trata del primer trabajador que fue contratado en la organización. Además se han asumido como antigüedad en la empresa, como un derecho adquirido, la experiencia previa en otras organizaciones del mismo círculo de influencia que LAGUNGO.
- Un mayor valor en el concepto de “complemento”: 43,04% de brecha. Por este concepto se actualizan los salarios del personal inicialmente adscrito al Convenio de oficinas y despachos (y por tanto con mayor antigüedad en la organización), convenio de aplicación en los primeros años y que posteriormente fue sustituido por el convenio de intervención social, actualmente de aplicación. Ambos conceptos, antigüedad y complemento están por tanto relacionados.

En cuanto al análisis de la brecha salarial ajustada, nos referimos a ella como el cálculo de la diferencia de retribuciones de mujeres y hombres, teniendo en cuenta las características que comparten tanto mujeres como hombres según las agrupaciones identificadas, tal y como se explica a continuación.

Como se ha indicado anteriormente sólo se incorporan en el presente documento los datos comparativos grupales entre mujeres y hombres allí donde es posible analizar diferencias entre promedios y medianas, por lo que únicamente se ofrecen datos respecto a la agrupación denominada “Psicóloga/o”, única agrupación donde existen mujeres y hombres:

Agrupación	Promedio Mujeres (€)	Promedio Hombres (€)	Diferencia
Psicóloga/o	30.609,52	34.289,00	10,73%

Nuevamente las diferencias parecen explicarse, al igual que la brecha global indicada, en los complementos ya explicados de antigüedad, con una brecha en el caso de esta

agrupación del 39,15% y del denominado “complemento”, con una brecha del 56,33%, ambas favorables al subgrupo de hombres.

La empresa mantendrá una actitud vigilante para garantizar una retribución sin discriminación, monitorizando los registros salariales anuales, estableciendo las correspondientes medidas de actuación referidas al Área 4 de actuación del presente Plan.

8. Objetivos (cualitativos y cuantitativos) y acciones

8.1 Panel de objetivos y acciones

Área 1: Estrategia y Política de igualdad.

- Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad y su desarrollo en la empresa.
- Objetivo 1.2: Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Área 2: Acceso, selección y contratación.

- Objetivo 2.1: Implementar herramientas para garantizar una selección no discriminatoria de personas.

Área 3: Formación y Promoción.

- Objetivo 3.1: Desarrollar un sistema de gestión de la formación con perspectiva de género.
- Objetivo 3.2: Garantizar procesos de promoción libres de discriminación.

Área 4: Análisis de la retribución.

- Objetivo 4.1.: Garantizar la igualdad retributiva entre hombres y mujeres por trabajos de igual valor.

Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- Objetivo 5.1: Aplicar la perspectiva género en los procesos de salud laboral de la empresa.
- Objetivo 5.2: Disponer de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Objetivo 6.1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral sin pérdida de oportunidades en la empresa.

Área 7: Comunicación e imagen de igualdad.

- Objetivo 7.1: Reforzar el uso de una comunicación inclusiva como herramienta de trabajo por la igualdad.

Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa.

- Objetivo 8.1: Incluir la perspectiva de género en la oferta de servicios.

8.2 Presentación de objetivos y acciones por áreas

Área 1: Estrategia y política de igualdad				
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad y su desarrollo en la empresa				
ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1.1.1 Incluir su compromiso por la igualdad en toda la documentación estratégica.	Dirección	2º trim. 2023	Plantilla Voluntariado Grupos de interés	Web Memorias anuales
1.1.2 Fomentar la participación de mujeres en equipos de trabajo (equipo directivo).	Dirección	1er trim. 2023	Plantilla	Actas del equipo de trabajo con nueva composición
1.1.3 Trasladar al Patronato la conveniencia de incorporar más mujeres en su composición.	Dirección	1er trim. 2023	Plantilla Voluntariado Grupos de interés Junta	Registro de comunicación (acta...)
1.1.4 Trasladar al Patronato la conveniencia de visibilizar la figura de la vicepresidencia (actualmente ocupada por una mujer) y su relevancia práctica.	Dirección	1er trim. 2023	Plantilla Voluntariado Grupos de interés Junta	Registro de comunicación (acta...)
1.1.5 Trasladar al Consejo de Dirección la conveniencia de incorporar más mujeres en su composición.	Dirección	1er trim. 2023	Plantilla Voluntariado Grupos de interés Consejo	Registro de comunicación (acta...)
1.1.6 Trasladar al equipo directivo y al de secretaría que expliciten en todas las actas los contenidos referidos a igualdad.	Dirección	Durante la vigencia del Plan	Plantilla Voluntariado Grupos de interés Junta. Patronato	Actas
1.1.7 Mantener una comunicación bidireccional entre plantilla y equipo directivo/Patronato/Consejo Dirección sobre estas iniciativas.	Dirección	1er trim. 2023	Plantilla	Registro de comunicación
1.1.8 Analizar la implantación del modelo de calidad de EUSKALIT para detectar áreas susceptibles de trabajar desde una perspectiva de género.	Comisión Negociadora	2º trim. 2023	Plantilla	Conclusiones del análisis Documentación aplicable
1.1.9 Elaborar una herramienta para la gestión, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad (cuadro de mando, objetivos, grado de cumplimiento...).	Dirección	1er trim. 2023	Comisión Negociadora	Herramienta

Presupuesto	Coste interno Coste externo	810,00€
-------------	--------------------------------	---------

Área 1: Estrategia y política de igualdad

Objetivo 1.2: Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
1.2.1 Elaborar un plan de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, detallando su funcionamiento.	Comisión Seguimiento	1er trim. 2023	Comisión Seguimiento	Plan seguimiento y evaluación. Indicadores principales
1.2.2 Celebrar una reunión semestral para el seguimiento y evaluación del Plan.	Comisión Seguimiento	Durante la vigencia plan	Plantilla	Actas del equipo de trabajo con nueva composición
1.2.4 Elaborar un informe anual de seguimiento del Plan.	Comisión Seguimiento	2023, 2024, 2025, 2026	Plantilla Comisión Seguimiento	Informe Indicadores principales
1.2.5 Elaborar un informe final de evaluación del Plan.	Comisión Seguimiento	1er trim 2026	Plantilla Comisión Seguimiento	Informe Indicadores principales

Presupuesto	Coste interno Coste externo	540,00€
--------------------	--------------------------------	---------

Área 2: Acceso, selección y contratación

Objetivo 2.1: Implementar herramientas para garantizar una selección no discriminatoria de personas

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
2.1.1 Definir un procedimiento de selección con perspectiva de género, en la misma línea que el Procedimiento de Gestión de personas voluntarias, dentro del marco que pueda ofrecer el modelo de calidad de EUSKALIT.	Comisión Negociadora	1er trim 2024	Nuevas incorporaciones	Procedimiento de selección
2.1.2 Ampliar las fuentes de reclutamiento de nuevo personal.	Dirección	1er trim 2024	Dirección	Registro fuentes
2.1.3 Revisar con perspectiva de género el guión de entrevistas de selección.	Comisión Negociadora	1er trim 2024	Nuevas incorporaciones	Guión de selección
2.1.4 Crear un espacio de debate sobre la conveniencia de incluir referentes masculinos en la atención a las personas usuarias.	Comisión Negociadora	2026	Nuevas incorporaciones Plantilla	Conclusiones
2.1.5 Incluir el Plan de Igualdad en el Manual de acogida.	Comisión Negociadora	2026	Nuevas incorporaciones	Manual de acogida renovado

Presupuesto	Coste interno Coste externo	1.080,00€
--------------------	--------------------------------	-----------

Área 3: Formación y promoción

Objetivo 3.1: Desarrollar un sistema de gestión de la formación con perspectiva de género

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
3.1.1 Elaborar un plan de formación como herramienta de gestión en este ámbito a partir de un diagnóstico de necesidades formativas desagregado por sexo.	Responsable Área de Formación	1er trim 2024	Plantilla Voluntariado	Principales indicadores desagregados
3.1.2 Llevar a cabo un registro de acciones formativas para disponer de información desagregada de cara a futuros diagnósticos.	Responsable Área de Formación	Durante la vigencia del Plan	Plantilla Voluntariado	Registro elaborado Principales indicadores desagregados
3.1.3 Reservar una dotación presupuestaria específica para ampliar la formación en igualdad.	Responsable RRHH	Durante la vigencia del Plan	Plantilla	Programación y contenidos Indicadores principales desagregados
3.1.4 Desarrollar acciones formativas o de sensibilización con las personas voluntarias.	Responsable Voluntariado	2023, 2024, 2025, 2026	Personas voluntarias	Programación y contenidos Indicadores principales desagregados

Presupuesto	Coste interno	1.350,00€
	Coste externo	

Área 3: Formación y promoción

Objetivo 3.2: Garantizar procesos de promoción libres de discriminación

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
3.2.1 Elaborar una norma de aplicación interna que regule la promoción en cumplimiento del art. 22 del Convenio Colectivo de aplicación.	Responsable RRHH	3er trim 2025	Plantilla	Norma elaborada
3.2.2 Dar a conocer a la plantilla la norma elaborada.	Responsable RRHH	3er trim 2025	Plantilla	Registro de difusión

Presupuesto	Coste interno	216,00€
	Coste externo	

Área 4: Análisis de la retribución

Objetivo 4.1: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
4.1.1 Fijar los criterios de elaboración de los registros salariales anuales según las exigencias del Real Decreto 902/2020, sistematizando la recogida de los datos necesarios.	Responsable RRHH	1er trim. 2023	Plantilla	Criterios establecidos
4.1.2 Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, analizando el origen de sus posibles diferencias.	Dirección	2023, 2024, 2025, 2026	Plantilla	Registros elaborados Indicadores principales desagregados
4.1.3 Realizar un Plan de medidas correctoras si fuera necesario.	Dirección	Vigencia del Plan	Plantilla	Plan de medidas correctoras

Presupuesto	Coste interno Coste externo	405,00€
--------------------	--------------------------------	---------

Área 5: Fomento de la salud laboral y

prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo

Objetivo 5.1: Aplicar la perspectiva género en los procesos de salud laboral de la empresa

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
5.1.1 Trasladar al Servicio de Prevención la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales como instrumento para la gestión de la Seguridad y Salud laboral.	Equipo de secretaría y admon.	1er trim 2024	Plantilla	Registro de comunicación
5.1.2 Solicitar información al Servicio de Prevención sobre las pruebas diferenciadas para mujeres y hombres en la vigilancia de la salud.	Equipo de secretaría y admon.	2º trim 2024	Plantilla	Conclusiones
5.1.3 Realizar un registro de las campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género en las que se participa (lazo rosa, cáncer de próstata...).	Equipo Directivo	3er trim 2024	Plantilla	Campañas Programación

Presupuesto	Coste interno Coste externo	216,00€
--------------------	--------------------------------	---------

Área 5: Fomento de la salud laboral y

prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo

Objetivo 5.2: Disponer de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
5.2.1 Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo con alcance a nivel interno, personas usuarias y prestación de servicios en otros centros externos.	Comisión Negociadora	1er trim. 2023	Plantilla Voluntariado	Protocolo
5.2.2 Identificar las personas responsables de su gestión ("Asesoría confidencial").	Dirección	1er trim. 2023	Plantilla Voluntariado	Personas identificadas
5.2.3 Realizar una jornada formativa de acoso sexual y acoso por razón de sexo para la plantilla en base al protocolo que elabore la empresa.	Comisión Negociadora	4º trim 2023	Plantilla	Programación, contenido, personas participantes por sexo
5.2.4 Difundir periódicamente el protocolo a toda la organización.	Comisión Negociadora	Durante la vigencia del Plan	Plantilla Voluntariado	Registro de difusión
5.2.5 Llevar a cabo un registro anual con las incidencias que se hayan podido dar desagregadas por sexo.	Asesoría confidencial	2023, 2024, 2025, 2026	Plantilla Voluntariado	Registro Indicadores principales

Presupuesto	Coste interno	540,00€
	Coste externo	

Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo 6.1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral sin pérdida de oportunidades en la empresa

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
6.1.1 Llevar a cabo un registro de las medidas de conciliación para su monitorización.	Responsable RRHH	2023, 2024, 2025, 2026	Plantilla	Registro Indicadores principales desagregados
6.1.2 Incorporar en el Manual de acogida de nuevas incorporaciones información sobre las medidas de conciliación existentes y el valor de la corresponsabilidad.	Comisión Negociadora	Durante la vigencia del plan	Nuevas incorporaciones	Manual de acogida renovado
6.1.3 Abrir un espacio de debate interno sobre la importancia del autocuidado.	Comisión Negociadora	2026	Plantilla	Conclusiones

Presupuesto	Coste interno	540,00€
	Coste externo	

Área 7: Comunicación e imagen

Objetivo 7.1: Reforzar el uso de una comunicación inclusiva como herramienta de trabajo por la igualdad

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
7.1.1 Crear un equipo de comunicación para impulsar las acciones en esta área.	Dirección	1er trim 2023	Plantilla	Designación equipo
7.1.2 Visibilizar el compromiso por la igualdad en su Plan de comunicación.	Equipo de comunicación	1er trim 2023	Plantilla Grupos de interés	Documentación asociada revisada
7.1.3 Dar a conocer el Plan de comunicación a la plantilla.	Equipo de comunicación	1er trim 2023	Plantilla	Registro de comunicación
7.1.4 Definir las líneas de actuación en igualdad para posteriormente incluirlas como contenidos en sus participaciones en los medios de comunicación.	Equipo de comunicación	3er trim 2026	Grupos de interés	Registro de participaciones, contenidos y personas por sexo
7.1.5 Comunicar la aprobación del Plan de Igualdad a la plantilla y su progreso.	Equipo de comunicación	Durante la vigencia del Plan	Plantilla	Registros de comunicación
7.1.6 Elaborar una guía de uso inclusivo con los principales términos empleados en la empresa.	Equipo de comunicación	1er trim 2024	Plantilla	Guía
7.1.7 Difundir la guía a la plantilla	Equipo de comunicación	1er trim 2024	Plantilla	Registro de difusión
7.1.8 Realizar un muestreo de la principal documentación al objeto de evaluar el impacto de la guía.	Equipo de comunicación	2025 2026	Plantilla	Resultados muestreo
7.1.9 Potenciar la presencia femenina en los videos que se cuelgan en la página web.	Equipo de comunicación	3er trim 2026	Grupos de interés	Registro
7.1.10 Incluir contenidos específicos sobre igualdad en la web: plan de igualdad, fechas conmemorativas...	Equipo de comunicación	3er trim 2026	Grupos de interés	Apartado web Registros
7.1.11 Identificar y calendarizar las principales fechas conmemorativas (8M, 25N...).	Equipo de comunicación	3er trim 2026	Grupos de interés	Calendario de acciones

Presupuesto	Coste interno Coste externo	1.350,00€
--------------------	--------------------------------	-----------

Área 8: Actividad de la empresa y dimensión externa

Objetivo 8.1: Incluir la perspectiva de género en la intervención con las personas

ACCIÓN	RESPONSABLES	FECHA	DESTINATARIAS	REGISTRO/INDICADOR
8.1.1 Realizar un análisis de las áreas de intervención en las que incluir progresivamente la perspectiva de género.	Comisión Negociadora	2º trim 2025	Personas usuarias	Conclusiones
8.1.2 Desarrollar una acción formativa sobre psicoterapia en clave feminista, como prueba piloto de incorporación de la perspectiva de género en la intervención.	Comisión Negociadora	1er trim 2023 (8M)	Plantilla Voluntariado	Programación, contenido, participantes por sexo
8.1.3 Desagregar por sexo los resultados de la encuesta de satisfacción de personas usuarias como fuente de información relevante para orientar su actividad.	Equipo de investigación	Durante la vigencia del plan	Personas usuarias	Indicadores desagregados
8.1.4 Desagregar por sexo los principales indicadores de gestión (nº personas contratadas, usuarias, voluntarias...).	Responsable Innovación y Proyectos	2023, 2024, 2025, 2026	Plantilla Grupos de interés	Indicadores principales desagregados
8.1.5 Incluir la perspectiva de género en la intervención dentro de los contenidos del practicum del Master.	Responsable Master	2026	Alumnado	Contenidos
8.1.6 Identificar acciones para incluir la perspectiva de género en su labor de investigación y análisis de datos.	Equipo de investigación Responsable Innovación y Proyectos	2º trim 2025	Grupos de interés	Acciones identificadas
8.1.7 Incluir acciones concretas con los grupos de hombres para trabajar temáticas como masculinidades, corresponsabilidad...	Responsable Innovación y Proyectos	3er trim 2025	Grupos de interés	Acciones identificadas
8.1.8 Identificar redes en el ámbito de igualdad en las que participar.	Comisión Negociadora	2025	Plantilla Grupos de interés	Redes identificadas

Presupuesto	Coste interno Coste externo	1.080€
--------------------	--------------------------------	--------

8.3 Resumen presupuestario

Objetivos	Presupuesto estimado	Presupuesto Real
ÁREA 1: Estrategia y política de igualdad	1.350,00€	
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad y su desarrollo en la empresa.	810,00€	
Objetivo 1.2: Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	540,00€	
ÁREA 2: Acceso, selección y contratación	1.080,00€	
Objetivo 2.1: Implementar herramientas para garantizar una selección no discriminatoria de personas	1.080,00€	
ÁREA 3: Formación y promoción	1.566,00€	
Objetivo 3.1: Desarrollar un sistema de gestión de la formación con perspectiva de género.	1.350,00€	
Objetivo 3.2: Garantizar procesos de promoción libres de discriminación.	216,00€	
ÁREA 4: Análisis de la retribución	405,00€	
Objetivo 4.1: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor.	405,00€	
ÁREA 5: Fomento de la salud laboral y prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo	756,00€	
Objetivo 5.1: Aplicar la perspectiva de género en los procesos de salud laboral de la empresa.	216,00€	
Objetivo 5.2: Disponer de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.	540,00€	
ÁREA 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	540,00€	
Objetivo 6.1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral sin pérdida de oportunidades en la empresa.	540,00€	
ÁREA 7: Comunicación e imagen de igualdad	1.350,00€	
Objetivo 7.1: Reforzar el uso de una comunicación inclusiva como herramienta de trabajo por la igualdad.	1.350,00€	
ÁREA 8: Actividad de la empresa y dimensión externa	1.080,00€	
Objetivo 8.1: Incluir la perspectiva de género en la oferta de servicios.	1.080,00€	
Total	8.127,00	

8.4 Priorización de objetivos y acciones

En el proceso participativo, con la Comisión Negociadora se han identificado las siguientes líneas de trabajo como prioritarias para este Plan de Igualdad:

- Disponer de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Empezar a implementar iniciativas concretas sobre la inclusión de la perspectiva de género en la intervención (psicoterapia).
- Impulsar la comunicación, creando un grupo de trabajo específico.
- Dotarse de herramientas para la gestión del propio plan (indicadores, sistemas de registro, seguimiento...).

9. Cronograma de actuaciones

9.1 General

Área 1: Estrategia. Política de igualdad				
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad y su desarrollo en la empresa	2023	2024	2025	2026
1.1.1 Incluir su compromiso por la igualdad en toda la documentación estratégica.				
1.1.2 Fomentar la participación de mujeres en equipos de trabajo (equipo directivo).				
1.1.3 Trasladar al Patronato la conveniencia de incorporar más mujeres en su composición.				
1.1.4 Trasladar al Patronato la conveniencia de visibilizar la figura de la vicepresidencia (actualmente ocupada por una mujer) y su relevancia práctica.				
1.1.5 Trasladar al Consejo de Dirección la conveniencia de incorporar más mujeres en su composición.				
1.1.6 Trasladar al equipo directivo y al de secretaría que expliciten en todas las actas los contenidos referidos a igualdad.				
1.1.7 Mantener una comunicación bidireccional entre plantilla y equipo directivo/Patronato/Consejo Dirección sobre estas iniciativas.				
1.1.8 Analizar la implantación del modelo de calidad de EUSKALIT para detectar áreas susceptibles de trabajar desde una perspectiva de género.				
1.1.9 Elaborar una herramienta para la gestión, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad (cuadro de mando, objetivos, grado de cumplimiento...).				
Área 1: Estrategia. Política de igualdad				
Objetivo 1.2: Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	2023	2024	2025	2026
1.2.1 Elaborar un plan de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, detallando su funcionamiento.				
1.2.2 Celebrar una reunión semestral para el seguimiento y evaluación del Plan.				
1.2.4 Elaborar un informe anual de seguimiento del Plan.				
1.2.5 Elaborar un informe final de evaluación del Plan.				
Área 2: Acceso, selección y contratación.				
Objetivo 2.1: Implementar herramientas para garantizar una selección no discriminatoria de personas	2023	2024	2025	2026
2.1.1 Definir un procedimiento de selección con perspectiva de género, en la misma línea que el Procedimiento de Gestión de personas voluntarias, dentro del marco que pueda ofrecer el modelo de calidad de EUSKALIT.				
2.1.2 Ampliar las fuentes de reclutamiento de nuevo personal.				
2.1.3 Revisar con perspectiva de género el guión de entrevistas de selección.				
2.1.4 Crear un espacio de debate sobre la conveniencia de incluir referentes masculinos en la atención a las personas usuarias.				
2.1.5 Incluir el Plan de Igualdad en el Manual de acogida.				
Área 3: Formación y Promoción.				
Objetivo 3.1: Desarrollar un sistema de gestión de la formación con perspectiva de género	2023	2024	2025	2026
3.1.1 Elaborar un plan de formación como herramienta de gestión en este ámbito a partir de un diagnóstico de necesidades formativas desagregado por sexo.				
3.1.2 Llevar a cabo un registro de acciones formativas para disponer de información desagregada de cara a futuros diagnósticos.				
3.1.3 Reservar una dotación presupuestaria específica para ampliar la formación en igualdad.				
3.1.4 Desarrollar acciones formativas o de sensibilización con las personas voluntarias.				

Área 3: Formación y Promoción.	2023	2024	2025	2026
Objetivo 3.2: Garantizar procesos de promoción libres de discriminación				
3.2.1 Elaborar una norma de aplicación interna que regule la promoción en cumplimiento del art. 22 del Convenio Colectivo de aplicación.				
3.2.2 Dar a conocer a la plantilla la norma elaborada.				
Área 4: Política retributiva.	2023	2024	2025	2026
Objetivo 4.1: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor				
4.1.1 Fijar los criterios de elaboración de los registros salariales anuales según las exigencias del Real Decreto 902/2020, sistematizando la recogida de los datos necesarios.				
4.1.2 Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, analizando el origen de sus posibles diferencias.				
4.1.3 Realizar un Plan de medidas correctoras si fuera necesario.				
Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.	2023	2024	2025	2026
Objetivo 5.1: Aplicar la perspectiva género en los procesos de salud laboral de la empresa				
5.1.1 Trasladar al Servicio de Prevención la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales como instrumento para la gestión de la Seguridad y Salud laboral.				
5.1.2 Solicitar información al Servicio de Prevención sobre las pruebas diferenciadas para mujeres y hombres en la vigilancia de la salud.				
5.1.3 Realizar un registro de las campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género en las que se participa (lazo rosa, cáncer de próstata...).				
Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.	2023	2024	2025	2026
Objetivo 5.2: Disponer de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo				
5.2.1 Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo con alcance a nivel interno, personas usuarias y prestación de servicios en otros centros externos.				
5.2.2 Identificar las personas responsables de su gestión ("Asesoría confidencial").				
5.2.3 Realizar una jornada formativa de acoso sexual y acoso por razón de sexo para la plantilla en base al protocolo que elabore la empresa.				
5.2.4 Difundir periódicamente el protocolo a toda la organización.				
5.2.5 Llevar a cabo un registro anual con las incidencias que se hayan podido dar desagregadas por sexo.				
Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	2023	2024	2025	2026
Objetivo 6.1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral sin pérdida de oportunidades en la empresa				
6.1.1 Llevar a cabo un registro de las medidas de conciliación para su monitorización.				
6.1.2 Incorporar en el Manual de acogida de nuevas incorporaciones información sobre las medidas de conciliación existentes y el valor de la corresponsabilidad.				
6.1.3 Abrir un espacio de debate interno sobre la importancia del autocuidado.				

Área 7: Comunicación e Información.				
Objetivo 7.1: Reforzar el uso de una comunicación inclusiva como herramienta de trabajo por la igualdad	2023	2024	2025	2026
7.1.1 Crear un equipo de comunicación para impulsar las acciones en esta área.				
7.1.2 Visibilizar el compromiso por la igualdad en su Plan de comunicación.				
7.1.3 Dar a conocer el Plan de comunicación a la plantilla.				
7.1.4 Definir las líneas de actuación en igualdad para posteriormente incluirlas como contenidos en sus participaciones en los medios de comunicación.				
7.1.5 Comunicar la aprobación del Plan de Igualdad a la plantilla y su progreso.				
7.1.6 Elaborar una guía de uso inclusivo con los principales términos empleados en la empresa.				
7.1.7 Difundir la guía a la plantilla				
7.1.8 Realizar un muestreo de la principal documentación al objeto de evaluar el impacto de la guía.				
7.1.9 Potenciar la presencia femenina en los videos que se cuelgan en la página web.				
7.1.10 Incluir contenidos específicos sobre igualdad en la web: plan de igualdad, fechas conmemorativas...				
7.1.11 Identificar y calendarizar las principales fechas conmemorativas (8M, 25N...).				
Área 8: Actividad de la organización, servicios y grupos de interés				
Objetivo 8.1: Incluir la perspectiva de género en la intervención con las personas	2023	2024	2025	2026
8.1.1 Realizar un análisis de las áreas de intervención en las que incluir progresivamente la perspectiva de género.				
8.1.2 Desarrollar una acción formativa sobre psicoterapia en clave feminista, como prueba piloto de incorporación de la perspectiva de género en la intervención.				
8.1.3 Desagregar por sexo los resultados de la encuesta de satisfacción de personas usuarias como fuente de información relevante para orientar su actividad.				
8.1.4 Desagregar por sexo los principales indicadores de gestión (nº personas contratadas, usuarias, voluntarias...).				
8.1.5 Incluir la perspectiva de género en la intervención dentro de los contenidos del practicum del Master.				
8.1.6 Identificar acciones para incluir la perspectiva de género en su labor de investigación y análisis de datos.				
8.1.7 Incluir acciones concretas con los grupos de hombres para trabajar temáticas como masculinidades, corresponsabilidad...				
8.1.8 Identificar redes en el ámbito de igualdad en las que participar.				

9.2 Año 2023

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad y su desarrollo en la empresa	2023
1.1.1 Incluir su compromiso por la igualdad en toda la documentación estratégica.	
1.1.2 Fomentar la participación de mujeres en equipos de trabajo (equipo directivo).	
1.1.3 Trasladar al Patronato la conveniencia de incorporar más mujeres en su composición.	
1.1.4 Trasladar al Patronato la conveniencia de visibilizar la figura de la vicepresidencia (actualmente ocupada por una mujer) y su relevancia práctica.	
1.1.5 Trasladar al Consejo de Dirección la conveniencia de incorporar más mujeres en su composición.	
1.1.6 Trasladar al equipo directivo y al de secretaría que expliciten en todas las actas los contenidos referidos a igualdad.	
1.1.7 Mantener una comunicación bidireccional entre plantilla y equipo directivo/Patronato/Consejo Dirección sobre estas iniciativas.	
1.1.8 Analizar la implantación del modelo de calidad de EUSKALIT para detectar áreas susceptibles de trabajar desde una perspectiva de género.	
1.1.9 Elaborar una herramienta para la gestión, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad (cuadro de mando, objetivos, grado de cumplimiento...).	
Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.2: Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	2023
1.2.1 Elaborar un plan de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, detallando su funcionamiento.	
1.2.2 Celebrar una reunión semestral para el seguimiento y evaluación del Plan.	
1.2.4 Elaborar un informe anual de seguimiento del Plan.	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.1: Desarrollar un sistema de gestión de la formación con perspectiva de género	2023
3.1.2 Llevar a cabo un registro de acciones formativas para disponer de información desagregada de cara a futuros diagnósticos.	
3.1.3 Reservar una dotación presupuestaria específica para ampliar la formación en igualdad.	
3.1.4 Desarrollar acciones formativas o de sensibilización con las personas voluntarias.	
Área 4: Política retributiva.	
Objetivo 4.1: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor	2023
4.1.1 Fijar los criterios de elaboración de los registros salariales anuales según las exigencias del Real Decreto 902/2020, sistematizando la recogida de los datos necesarios.	
4.1.2 Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, analizando el origen de sus posibles diferencias.	
4.1.3 Realizar un Plan de medidas correctoras si fuera necesario.	

Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.	2023
Objetivo 5.2: Disponer de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo	
5.2.1 Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo con alcance a nivel interno, personas usuarias y prestación de servicios en otros centros externos.	
5.2.2 Identificar las personas responsables de su gestión (“Asesoría confidencial”).	
5.2.3 Realizar una jornada formativa de acoso sexual y acoso por razón de sexo para la plantilla en base al protocolo que elabore la empresa.	
5.2.4 Difundir periódicamente el protocolo a toda la organización.	
5.2.5 Llevar a cabo un registro anual con las incidencias que se hayan podido dar desagregadas por sexo.	
Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	2023
Objetivo 6.1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral sin pérdida de oportunidades en la empresa	
6.1.1 Llevar a cabo un registro de las medidas de conciliación para su monitorización.	
6.1.2 Incorporar en el Manual de acogida de nuevas incorporaciones información sobre las medidas de conciliación existentes y el valor de la corresponsabilidad.	
Área 7: Comunicación e Información.	2023
Objetivo 7.1: Reforzar el uso de una comunicación inclusiva como herramienta de trabajo por la igualdad	
7.1.1 Crear un equipo de comunicación para impulsar las acciones en esta área.	
7.1.2 Visibilizar el compromiso por la igualdad en su Plan de comunicación.	
7.1.3 Dar a conocer el Plan de comunicación a la plantilla.	
7.1.5 Comunicar la aprobación del Plan de Igualdad a la plantilla y su progreso.	
Área 8: Actividad de la organización, servicios y grupos de interés	2023
Objetivo 8.1: Incluir la perspectiva de género en la intervención con las personas	
8.1.2 Desarrollar una acción formativa sobre psicoterapia en clave feminista, como prueba piloto de incorporación de la perspectiva de género en la intervención.	
8.1.3 Desagregar por sexo los resultados de la encuesta de satisfacción de personas usuarias como fuente de información relevante para orientar su actividad.	
8.1.4 Desagregar por sexo los principales indicadores de gestión (nº personas contratadas, usuarias, voluntarias...).	

9.2 Año 2024

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad y su desarrollo en la empresa	2024
1.1.6 Trasladar al equipo directivo y al de secretaría que expliciten en todas las actas los contenidos referidos a igualdad.	
Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.2: Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	2024
1.2.2 Celebrar una reunión semestral para el seguimiento y evaluación del Plan.	
1.2.4 Elaborar un informe anual de seguimiento del Plan.	
Área 2: Acceso, selección y contratación.	
Objetivo 2.1: Implementar herramientas para garantizar una selección no discriminatoria de personas	2024
2.1.1 Definir un procedimiento de selección con perspectiva de género, en la misma línea que el Procedimiento de Gestión de personas voluntarias, dentro del marco que pueda ofrecer el modelo de calidad de EUSKALIT.	
2.1.2 Ampliar las fuentes de reclutamiento de nuevo personal.	
2.1.3 Revisar con perspectiva de género el guión de entrevistas de selección.	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.1: Desarrollar un sistema de gestión de la formación con perspectiva de género	2024
3.1.1 Elaborar un plan de formación como herramienta de gestión en este ámbito a partir de un diagnóstico de necesidades formativas desagregado por sexo.	
3.1.2 Llevar a cabo un registro de acciones formativas para disponer de información desagregada de cara a futuros diagnósticos.	
3.1.3 Reservar una dotación presupuestaria específica para ampliar la formación en igualdad.	
3.1.4 Desarrollar acciones formativas o de sensibilización con las personas voluntarias.	
Área 4: Política retributiva.	
Objetivo 4.1: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor	2024
4.1.2 Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, analizando el origen de sus posibles diferencias.	
4.1.3 Realizar un Plan de medidas correctoras si fuera necesario.	
Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y	
Objetivo 5.1: Aplicar la perspectiva género en los procesos de salud laboral de la empresa	2024
5.1.1 Trasladar al Servicio de Prevención la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales como instrumento para la gestión de la Seguridad y Salud laboral.	
5.1.2 Solicitar información al Servicio de Prevención sobre las pruebas diferenciadas para mujeres y hombres en la vigilancia de la salud.	
5.1.3 Realizar un registro de las campañas de sensibilización de la salud con perspectiva de género en las que se participa (lazo rosa, cáncer de próstata...).	

Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.	2024
Objetivo 5.2: Disponer de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo	
5.2.4 Difundir periódicamente el protocolo a toda la organización.	
5.2.5 Llevar a cabo un registro anual con las incidencias que se hayan podido dar desagregadas por sexo.	
Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	2024
Objetivo 6.1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral sin pérdida de oportunidades en la empresa	
6.1.1 Llevar a cabo un registro de las medidas de conciliación para su monitorización.	
6.1.2 Incorporar en el Manual de acogida de nuevas incorporaciones información sobre las medidas de conciliación existentes y el valor de la corresponsabilidad.	
Área 7: Comunicación e Información.	2024
Objetivo 7.1: Reforzar el uso de una comunicación inclusiva como herramienta de trabajo por la igualdad	
7.1.5 Comunicar la aprobación del Plan de Igualdad a la plantilla y su progreso.	
7.1.6 Elaborar una guía de uso inclusivo con los principales términos empleados en la empresa.	
7.1.7 Difundir la guía a la plantilla	
Área 8: Actividad de la organización, servicios y grupos de interés	2024
Objetivo 8.1: Incluir la perspectiva de género en la intervención con las personas	
8.1.3 Desagregar por sexo los resultados de la encuesta de satisfacción de personas usuarias como fuente de información relevante para orientar su actividad.	
8.1.4 Desagregar por sexo los principales indicadores de gestión (nº personas contratadas, usuarias, voluntarias...).	

9.4 Año 2025

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad y su desarrollo en la empresa	2025
1.1.6 Trasladar al equipo directivo y al de secretaría que expliciten en todas las actas los contenidos referidos a igualdad.	
Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.2: Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	2025
1.2.2 Celebrar una reunión semestral para el seguimiento y evaluación del Plan.	
1.2.4 Elaborar un informe anual de seguimiento del Plan.	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.1: Desarrollar un sistema de gestión de la formación con perspectiva de género	2025
3.1.2 Llevar a cabo un registro de acciones formativas para disponer de información desagregada de cara a futuros diagnósticos.	
3.1.3 Reservar una dotación presupuestaria específica para ampliar la formación en igualdad.	
3.1.4 Desarrollar acciones formativas o de sensibilización con las personas	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.2: Garantizar procesos de promoción libres de discriminación	2025
3.2.1 Elaborar una norma de aplicación interna que regule la promoción en cumplimiento del art. 22 del Convenio Colectivo de aplicación.	
3.2.2 Dar a conocer a la plantilla la norma elaborada.	
Área 4: Política retributiva.	
Objetivo 4.1: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor	2025
4.1.2 Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, analizando el origen de sus posibles diferencias.	
4.1.3 Realizar un Plan de medidas correctoras si fuera necesario.	
Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.	
Objetivo 5.2: Disponer de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo	2025
5.2.4 Difundir periódicamente el protocolo a toda la organización.	
5.2.5 Llevar a cabo un registro anual con las incidencias que se hayan podido dar desagregadas por sexo.	
Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal,	
Objetivo 6.1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral sin pérdida de oportunidades en la empresa	2025
6.1.1 Llevar a cabo un registro de las medidas de conciliación para su monitorización.	
6.1.2 Incorporar en el Manual de acogida de nuevas incorporaciones información sobre las medidas de conciliación existentes y el valor de la corresponsabilidad.	

Área 7: Comunicación e Información.	
Objetivo 7.1: Reforzar el uso de una comunicación inclusiva como herramienta de trabajo por la igualdad	2025
7.1.5 Comunicar la aprobación del Plan de Igualdad a la plantilla y su progreso.	
7.1.8 Realizar un muestreo de la principal documentación al objeto de evaluar el impacto de la guía.	
Área 8: Actividad de la organización, servicios y grupos de interés	
Objetivo 8.1: Incluir la perspectiva de género en la intervención con las personas	2025
8.1.1 Realizar un análisis de las áreas de intervención en las que incluir progresivamente la perspectiva de género.	
8.1.3 Desagregar por sexo los resultados de la encuesta de satisfacción de personas usuarias como fuente de información relevante para orientar su actividad.	
8.1.4 Desagregar por sexo los principales indicadores de gestión (nº personas contratadas, usuarias, voluntarias...).	
8.1.6 Identificar acciones para incluir la perspectiva de género en su labor de investigación y análisis de datos.	
8.1.7 Incluir acciones concretas con los grupos de hombres para trabajar temáticas como masculinidades, corresponsabilidad...	
8.1.8 Identificar redes en el ámbito de igualdad en las que participar.	

9.5 Año 2026

Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.1: Consolidar el principio de igualdad y su desarrollo en la empresa	2026
1.1.6 Trasladar al equipo directivo y al de secretaría que expliciten en todas las actas los contenidos referidos a igualdad.	
Área 1: Estrategia. Política de igualdad	
Objetivo 1.2: Realizar la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	2026
1.2.2 Celebrar una reunión semestral para el seguimiento y evaluación del Plan.	
1.2.4 Elaborar un informe anual de seguimiento del Plan.	
1.2.5 Elaborar un informe final de evaluación del Plan.	
Área 2: Acceso, selección y contratación.	
Objetivo 2.1: Implementar herramientas para garantizar una selección no discriminatoria de personas	2026
2.1.4 Crear un espacio de debate sobre la conveniencia de incluir referentes masculinos en la atención a las personas usuarias.	
2.1.5 Incluir el Plan de Igualdad en el Manual de acogida.	
Área 3: Formación y Promoción.	
Objetivo 3.1: Desarrollar un sistema de gestión de la formación con perspectiva de género	2026
3.1.2 Llevar a cabo un registro de acciones formativas para disponer de información desagregada de cara a futuros diagnósticos.	
3.1.3 Reservar una dotación presupuestaria específica para ampliar la formación en igualdad.	
3.1.4 Desarrollar acciones formativas o de sensibilización con las personas voluntarias.	
Área 4: Política retributiva.	
Objetivo 4.1: Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajos de igual valor	2026
4.1.2 Realizar anualmente el registro retributivo desagregado por sexo, analizando el origen de sus posibles diferencias.	
4.1.3 Realizar un Plan de medidas correctoras si fuera necesario.	
Área 5: Fomento salud laboral y Prevención de violencia y acoso sexual y acoso por razón de sexo.	
Objetivo 5.2: Disponer de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo	2026
5.2.4 Difundir periódicamente el protocolo a toda la organización.	
5.2.5 Llevar a cabo un registro anual con las incidencias que se hayan podido dar desagregadas por sexo.	

Área 6: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	
Objetivo 6.1: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral sin pérdida de oportunidades en la empresa	2026
6.1.1 Llevar a cabo un registro de las medidas de conciliación para su monitorización.	
6.1.2 Incorporar en el Manual de acogida de nuevas incorporaciones información sobre las medidas de conciliación existentes y el valor de la corresponsabilidad.	
6.1.3 Abrir un espacio de debate interno sobre la importancia del autocuidado.	
Área 7: Comunicación e Información.	
Objetivo 7.1: Reforzar el uso de una comunicación inclusiva como herramienta de trabajo por la igualdad	2026
7.1.4 Definir las líneas de actuación en igualdad para posteriormente incluirlas como contenidos en sus participaciones en los medios de comunicación.	
7.1.5 Comunicar la aprobación del Plan de Igualdad a la plantilla y su progreso.	
7.1.8 Realizar un muestreo de la principal documentación al objeto de evaluar el impacto de la guía.	
7.1.9 Potenciar la presencia femenina en los videos que se cuelgan en la página web.	
7.1.10 Incluir contenidos específicos sobre igualdad en la web: plan de igualdad, fechas conmemorativas...	
7.1.11 Identificar y calendarizar las principales fechas conmemorativas (8M, 25N...).	
Área 8: Actividad de la organización, servicios y grupos de interés	
Objetivo 8.1: Incluir la perspectiva de género en la intervención con las personas	2026
8.1.3 Desagregar por sexo los resultados de la encuesta de satisfacción de personas usuarias como fuente de información relevante para orientar su actividad.	
8.1.4 Desagregar por sexo los principales indicadores de gestión (nº personas contratadas, usuarias, voluntarias...).	
8.1.5 Incluir la perspectiva de género en la intervención dentro de los contenidos del practicum del Master.	

10. Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica

La comisión de seguimiento se reunirá con una periodicidad semestral, sin perjuicio de la celebración de otras reuniones específicas, cuando el desarrollo del plan así lo aconseje.

La persona responsable de igualdad realizará la convocatoria y el acta de la reunión. Y se realizará con un preaviso suficiente y envío previo del estado de las medidas del plan para su lectura previa a la reunión, para realizar reuniones operativas centradas en la aportación de soluciones a los problemas que se hayan podido identificar y la evolución de los indicadores, en relación con la disminución de las brechas de género objeto del plan de igualdad.

La empresa dispondrá de cronogramas anuales para ver el plan de cada año, favorecer su implantación, seguimiento, evaluación y elaboración de informes anuales de progreso. Se incluirá un informe global al finalizar la vigencia del plan.

La Comisión se reunirá, a instancia de cualquiera de las partes, fuera de su funcionamiento ordinario en el plazo máximo de seis semanas desde que se presente la solicitud.

11. Composición y funcionamiento de la Comisión encargada del seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

La comisión encargada del seguimiento y evaluación del plan es la propia **Comisión Negociadora**. Está formada por representantes de la Dirección de la empresa y representantes de las personas trabajadoras.

Sus principales funciones en este ámbito son:

- Mantener 2 reuniones al año, con carácter semestral durante la vigencia del plan.
- Velar por el cumplimiento del plan de igualdad, en el análisis de la evolución de los indicadores de brecha, y en la toma de decisiones al respecto.
- Fomentar la igualdad dentro de la organización.
- Realizar informes de progreso anuales y final.
- Organizar la elaboración de un nuevo plan una vez que éste finalice su vigencia.

Comisión Negociadora del Plan	
Empresa	Jon Elordui. Director
	Idoia Martinez. Responsable del Área de Gestión económica y RRHH
Plantilla	Ana Aguirre
	Aitziber Sanz

12. Procedimiento de modificación y de resolución de discrepancias

Este Plan de igualdad estará sujeto a revisión en las circunstancias especificadas en el art 9 del RD 901/2020:

2. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.

d) 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 o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En todo caso, podrá ser objeto de modificación a propuesta de las partes de la Comisión de seguimiento, en el ejercicio de sus funciones.

Los acuerdos y la resolución de discrepancias se tomarán por votación y mayoría en el seno de la Comisión, siempre con el voto de la Dirección y la mayoría de la representación de las personas trabajadoras.

En caso de desacuerdo, la Comisión podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, si así se ha previsto en el mismo para estos casos.

13. Indicadores prioritarios

Indicador	Objetivo	Plazo
Grado de cumplimiento de acciones	70%	2026
Satisfacción de las personas con la entidad en materia de igualdad (encuesta)	9,1/10	2026
Satisfacción de las personas usuarias	75%	2026
Nº personas formadas en igualdad	100%	2026