

# ***I Plan de Igualdad Instituto Foral de la Juventud***

***Vigencia:***

***23 de febrero 2022 - 23 de febrero de 2025***

***Índice:***

1. *Partes suscriptoras del Plan de Igualdad*
2. *Datos de la empresa: ámbito personal, territorial y temporal*
3. *Informe del diagnóstico de la situación de la empresa*
4. *Resultado de la auditoría retributiva*
5. *Objetivos del plan: cuantitativos y cualitativos*
6. *Medidas concretas: acciones*
7. *Identificación de los medios y recursos materiales y humanos para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas*
8. *Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad*
9. *Sistemas de seguimiento, evaluación y revisión periódica*
10. *Composición y funcionamiento de la comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica de los planes de igualdad*
11. *Procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación*
12. *Presupuesto*
13. *Responsable del Plan de Igualdad*
14. *Aprobación del Plan de Igualdad*

## **1. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD**

Este Plan de Igualdad, parte del compromiso de la Dirección de la Empresa por el desarrollo de unas relaciones laborales basadas en la igualdad, la calidad en el empleo y el respeto por la diversidad, en línea con el cumplimiento de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, de

igualdad efectiva entre mujeres y hombres, **el Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de "Medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación", el **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El objeto de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es:

*«Hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.»*

La Dirección de **INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD** junto con la representación de las personas trabajadoras, han negociado y acordado este Plan de Igualdad, desde el marco legal, pero también desde el compromiso. Así pues, la implicación conjunta de la Dirección y de la plantilla, servirá para que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo para promover un buen clima laboral y mejorar la calidad de vida de toda su plantilla, mujeres y hombres.

Es fundamental para la Implantación de un Plan de Igualdad en la empresa la implicación de **toda la plantilla.**

#### **En INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD:**

- **Se ha firmado por parte de la dirección su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres**

Ana Rosa López de Uralde Gómez – Directora-Gerente

- **Se ha constituido la Comisión Negociadora**

#### **Parte Empresarial:**

Ana Rosa López de Uralde Gómez – Directora-Gerente - *Presidencia*

Iratxe Portilla Najera – Técnica de Juventud del Instituto Foral de la Juventud

**Representantes trabajadoras/es:**

Joseba Pérez Hernández – Administrativo de albergue - Sindicato ELA  
Joseba Álvarez Muñoz – Especialista de Actividades Deportivas Acuáticas  
– Sindicato LAB - *Secretaría*

Dentro de la Comisión Negociadora, la **parte social** está integrada por:

2 Representantes de los/las trabajadores/as que pertenecen a los siguientes sindicatos:

-1 LAB  
-1 ELA

En **INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD**, la Representación sindical la forman un total de 5 representantes:

-4 hombres - ELA  
-1 hombre - LAB

## **2. DATOS DE LA EMPRESA: ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL**

**Razón social:**

INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD

**CIF:**

P-5100001F

**Dirección:**

C/ Landazuri, 3 – Bajo CP. 01008 Vitoria-Gasteiz (Álava)

**Teléfono:**

945 181 988

**Web:**

<https://gazteria.araba.eus/eu/hasiera>

**Actividad:**

Gestión de las políticas de juventud de la Diputación Foral de Álava

**Ámbito personal:**

Los datos que nos facilita la empresa son a 31/12/2021

*Plantilla total:*

- Número de personas en plantilla: 55
- Número de mujeres en plantilla: 28 50,91%
- Número de hombres en plantilla: 27 49,09%

**Ámbito territorial:**

*Centro de trabajo:* 4 centros de trabajo – Albergue de Barria, Albergue de Espejo, Albergue Isla de Zuhatza y Servicios Centrales en Vitoria-Gasteiz

**Vigencia del Plan de Igualdad:**

23 de febrero de 2022 – 23 de febrero de 2025

### **3. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DE LA EMPRESA – CONCLUSIONES**

Tras la realización del diagnóstico inicial con los datos facilitados por la empresa a 31 de diciembre de 2021 para conocer la situación real de **INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD**, en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y presentado a la Comisión Negociadora el 11 de febrero de 2022, se extraen las siguientes conclusiones generales:

- El **50,91%** de la plantilla son **mujeres**, frente al **49,09%** de **hombres**
- El **60%** de la plantilla es **mayor de 50 años**, **29,09%** mujeres y **30,91%** **hombres**.
- Tras la revisión del organigrama vemos que:
  - La Directora Gerente es 1 mujer (puesto de designación política)
  - El Jefe de Secretaría Técnica es 1 hombre
  - Los otros cuatro puestos de mandos intermedios están 2 ocupados por mujeres y 2 ocupados por hombres
- En la actualidad el puesto de limpieza está ocupado por mujeres, es algo coyuntural, en 2022 la Dirección de albergue está ocupada exclusivamente por mujeres

Por lo tanto, no son mayoría las mujeres en las categorías o grupos profesionales más bajos y los hombres en los más altos, en las condiciones laborales no hay diferencias entre hombres y mujeres

- En los principales órganos y comités sus integrantes son:
  - En el nivel estratégico y táctico, 3 mujeres y 3 hombres
  - Representación sindical, 5 hombres
  - Comité de Seguridad y Salud Laboral, 1 hombre

- Órganos de administración, 2 mujeres y 4 hombres
- Infrarrepresentación femenina sí se produce, predominio de los hombres en los órganos de administración, representación sindical y comité de seguridad y salud laboral
- Niveles en la actualidad:
  - Nivel estratégico en la actualidad*
    - De la plantilla total hay un **1,82 % de mujeres** que están en este nivel frente al **0% de hombres**
  - Nivel táctico en la actualidad*
    - De la plantilla total hay un **3,64% de mujeres** que están en este nivel frente al **5,45% de hombres**
  - Nivel operativo en la actualidad*
    - Técnico: De la plantilla total hay un **9,09% de mujeres** que están en este nivel frente al **1,82% de los hombres**
    - Administrativo: De la plantilla total hay un **7,27% de mujeres** que están en este nivel frente al **5,45% de los hombres**
    - Operario: De la plantilla total hay un **29,09% de mujeres** que están en este nivel frente al **36,37% de los hombres**

Las **contrataciones** producidas en los últimos 4 años, han sido **19**, el 57,89% mujeres y el 42,11% hombres, se han realizado **4 promociones** en los últimos años, el 75% mujeres y el 25% hombres.

- Al ser **un organismo autónomo de la Diputación Foral de Álava**, la convocatoria de los procesos selectivos tiene que ser aprobados en el Consejo de Gobierno, los procesos de selección de personal fijo son por concurso-oposición y el de personal temporal mediante bolsas de trabajo o publicación en Lanbide
- Existe un plan de formación y siempre se realiza en horario laboral
- Poseen un Plan de Prevención de Riesgos Laborales en el que las evaluaciones se hacen a nivel de puesto y no se tiene en cuenta el género
- Las condiciones de trabajo:
  - Contrato indefinido jornada completa: 25 mujeres y 25 hombres
  - Contrato temporal jornada completa: 3 mujeres y 2 hombres
- La empresa tiene el Registro Retributivo, Valoración de puestos de trabajo puntuados y Auditoría salarial
- 1 hombre con permiso por paternidad, 1 mujer con permiso de maternidad y 2 mujeres con reducción de jornada por guarda legal
- No hay políticas claras de utilización no sexista del lenguaje

#### 4. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La Auditoría retributiva ha sido realizada por la Comisión Negociadora y firmada por todos sus miembros el 4 de febrero de 2022.

Esta auditoría tiene vigencia de 3 años, la misma que el plan de igualdad al que pertenece.

El objetivo es obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Así mismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

Para este fin contamos con:

La **Valoración de los puestos de trabajo**, INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD, ha utilizado un procedimiento cuantitativo, valorando de 0 a 745 cada puesto de trabajo, según distintos criterios que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos.

En la empresa se han definido 21 puestos de trabajo.

Conclusiones tras analizar la **Valoración de puestos de trabajo**:

- Es correcta

**El Registro Retributivo**, INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD, ha realizado el Registro Retributivo, convenientemente desglosado por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de esos conceptos en cada categoría profesional. Esta información está desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base y complementos salariales y extrasalariales.

Conclusiones tras analizar el **Registro Retributivo**:

- Es correcto.

No existe brecha salarial en el conjunto de retribuciones, indicándose apenas un 0,74% de diferencia entre las retribuciones medias de los hombres sobre la de las mujeres.

Brecha salarial por puesto:

Destaca la existencia de brecha salarial, en este caso a favor de las mujeres, en el puesto de Especialista de Limpieza y Servicios. Esto obedece a que, para un total de 11

mujeres en el puesto, solo trabajó en 2021, 1 hombre, con carácter eventual. Al no tener antigüedad, mientras que el resto de mujeres tienen una alta retribución por ese motivo, es por lo que se produce esa diferencia.

**Por lo tanto, se concluye que, en el INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD, tiene realizada y aplicada una valoración de puestos de trabajo objetiva y no discriminatoria que permite comparar distintos puestos de trabajo. Y también cuenta con un registro retributivo en el que no se observa brecha salarial.**

La acción de mejora a realizar en este punto es la 5 y está incorporada junto con el resto de acciones a realizar durante los tres años de vigencia del plan.

## **5. OBJETIVOS DEL PLAN: CUALITATIVOS Y CUANTITAVOS**

### **a) Cualitativos:**

- Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.
- Facilitar el acceso de mujeres y hombres a todas las categorías y departamentos de la empresa.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
- Sensibilizar en materia de Igualdad y Diversidad.
- Facilitar la conciliación laboral con la familiar y personal de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres para trabajos de igual valor.
- Difundir a toda la plantilla el protocolo para la prevención del acoso sexual, moral y por razón de sexo.
- Formar y sensibilizar en igualdad de trato y oportunidades a toda la plantilla, con niveles específicos en función de su impacto en la empresa.
- Constituir la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un valor fundamental de la empresa.
- Incluir el principio de Igualdad entre nuestras acciones de responsabilidad social empresarial.
- Asegurar la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas de la empresa.

- Asegurar condiciones laborales específicas para las mujeres víctimas de violencia de género.
- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación y prevención de riesgos laborales.

#### **b) Cuantitativos:**

- Aumentar el número de mujeres en los diferentes comités.
- Formación para toda la plantilla en igualdad.
- Valorar más medidas de conciliación más allá de las recogidas en convenio.
- Revisión de las valoraciones de puestos de trabajo con criterios de: adecuación, totalidad y objetividad - con puntuaciones.
- Vigilar sistemáticamente la política de salarios entre mujeres y hombres a fin de garantizar la igualdad en materia retributiva.

## **6. MEDIDAS CONCRETAS: ACCIONES**

**Tras la reunión de la Comisión Negociadora el 11 de febrero de 2022, las acciones que quieren impulsarse en este I Plan de Igualdad en INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD, son distribuidas por áreas de intervención:**

### **ÁREA DE INTERVENCIÓN – PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN** (Reclutamiento, selección y contratación)

*Acción 1.* Anunciar las ofertas de empleo nombrando el puesto con un lenguaje no sexista. Velar por la utilización no sexista del lenguaje en convocatorias, ofertas y publicaciones.

### **ÁREA DE INTERVENCIÓN – CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

*Acción 2.* Identificar áreas de mejora y carencias de cara a la futura valoración de puestos de trabajo.

### **ÁREA DE INTERVENCIÓN – FORMACIÓN**

*Acción 3.* Formación en materia de igualdad.

### **ÁREA DE INTERVENCIÓN - PROMOCIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO DE CARRERA**

*Acción 4.* Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas o personal externo a la empresa.

### **ÁREA DE INTERVENCIÓN – CONDICIONES DE TRABAJO-AUDITORÍA SALARIAL**

*Acción 5.* Realización del registro retributivo anual y análisis. Detección de posibles brechas salariales.

(propuesta auditoría).

### **ÁREA DE INTERVENCIÓN – EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**

*Acción 6.* Garantizar las medidas de conciliación recogidas en convenio para todo el personal que trabaja en la empresa, independientemente de su relación contractual.

### **ÁREA DE INTERVENCIÓN – INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA**

*Acción 7.* Fomentar la participación femenina en los diferentes comités de la empresa.

### **ÁREA DE INTERVENCIÓN – RETRIBUCIONES**

*Acción 8.* Vigilar sistemáticamente la política de salarios entre mujeres y hombres a fin de garantizar la igualdad en materia retributiva.

### **ÁREA DE INTERVENCIÓN – PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**

*Acción 9.* Informar sobre el Protocolo, realizando campañas de sensibilización a toda la plantilla para la identificación, prevención y denuncia.

### **ÁREA DE INTERVENCIÓN - SALUD LABORAL**

*Acción 10.* Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los informes y análisis de accidentalidad y absentismo laboral.

### **ÁREA DE INTERVENCIÓN - VIOLENCIA DE GÉNERO**

*Acción 11.* Sensibilización animando a las mujeres trabajadoras y a los hombres trabajadores víctimas de violencia de género a denunciar.

*Acción 12.* Elaboración y difusión de herramientas para que la juventud pueda reconocer las violencias y enfrentarlas.

### **ÁREA DE INTERVENCIÓN - COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA**

*Acción 13.* Publicitar la existencia de un Plan de igualdad en la empresa.

**Se añaden a continuación las fichas por cada acción**

## **7. IDENTIFICACIÓN DE LOS MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MISMAS**

**ACCIÓN Nº: 1**

**ÁREA: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista.
<b>FECHAS:</b>	Abril 2022		

**OBJETIVOS**

Aumentar el número de mujeres y hombres en las categorías en las que estén subrepresentadas/os

**ACCIONES /MEDIDAS**

Anunciar las ofertas de empleo nombrando el puesto con un lenguaje no sexista. Velar por la utilización no sexista del lenguaje en convocatorias, ofertas y publicaciones

**Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores**

1. Revisión de todas las ofertas de empleo y los requisitos de convocatoria antes de su publicación desde la óptica de igualdad de oportunidades y modificación si procede SI/NO
2. Revisión de todas las pruebas de selección desde la óptica de igualdad de oportunidades y modificación si procede SI/NO
3. Número de plazas ofertadas, número de candidatas/os a las plazas, número de contratadas/os y personas por sexo en ese nivel

**Personal a quien va dirigida la acción**

1. Personal presentado al proceso de selección para su contratación por la empresa

**Personal responsable**

1. Dirección
2. Departamento de RRHH

**Personal afectado**

	Marcar con X	
Personal directivo	X	
Personal intermedio		
Personal técnico		
Personal administrativo		
Operarios		

**Medios y materiales previstos para la realización de la acción**

**Mecanismos de difusión. Comunicación**

Según proceda

**Comentarios**

## ACCIÓN N°: 2

### ÁREA: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista.
<b>FECHAS:</b>	Septiembre 2023		

### OBJETIVOS

Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional, catalogación y valoración de los puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

### ACCIONES /MEDIDAS

Identificar áreas de mejora y carencias de cara a la futura valoración de puestos de trabajo

### Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

1. Revisar las valoraciones de todos los puestos de trabajo con criterios de adecuación, totalidad y objetividad SI/NO
2. Identificar áreas de mejora y carencias SI/NO
3. Incorporación de las mejoras en la nueva valoración de puestos de trabajo SI/NO

### Personal a quien va dirigida la acción

1. Toda la plantilla

### Personal responsable

1. Dirección
2. Dpto. de RRHH

### Personal participante

	Marcar con X	
Personal directivo	X	
Personal intermedio		
Personal técnico		
Personal administrativo		
Operarios		

### Medios y materiales previstos para la realización de la acción

1. Valoración actual de los puestos de trabajo que posea la empresa

### Mecanismos de difusión. Comunicación

Según proceda

### Comentarios

## ACCIÓN N°: 3

<b>ÁREA: FORMACIÓN</b>		
<b>FECHAS:</b>	Inicio Enero 2023	Finalización* *Si estuviera prevista.
<b>OBJETIVOS</b>		
Extender la cultura de igualdad de oportunidades a toda la plantilla y desterrar estereotipos que condicionen el desarrollo profesional de la mujer		
<b>ACCIONES / MEDIDAS</b>		
1. Formación en material de igualdad a toda la plantilla		
<b>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</b>		
1. Realización de formación en materia de igualdad a toda la plantilla SI/NO 2. Nº de personas formadas en materia de igualdad desagregada por sexo		
<b>Personal a quien va dirigida la acción</b>		
1. Toda la plantilla		
<b>Personal responsable</b>		
1. Dirección 2. Dpto. de RRHH		
<b>Personal participante</b>		
	Marcar con X	
Personal directivo	X	
Personal intermedio	X	
Personal técnico	X	
Personal administrativo	X	
Operarios	X	
<b>Medios y materiales previstos para la realización de la acción</b>		
1. Medios de comunicación internos 2. Sala de formación o telemático		
<b>Mecanismos de difusión. Comunicación</b>		
Según proceda		
<b>Comentarios</b>		
Según proceda		

## ACCIÓN Nº: 4

### ÁREA: PROMOCIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO DE CARRERA

	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista.
<b>FECHAS:</b>	Junio 2022		

### OBJETIVOS

Establecer acciones que vayan dirigidas a fomentar la promoción de las mujeres y de los hombres, en los distintos niveles. Eliminar las tradicionales barreras que impiden el acceso de las mujeres y de los hombres a determinados puestos.

### ACCIONES /MEDIDAS

1. Facilitar la promoción interna de toda la plantilla antes que cubrir las vacantes con convocatorias externas o personal externo a la empresa

### Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

1. Realizar una revisión objetiva de las promociones de los últimos años y estudiar los motivos por los que no han podido cubrirse con personal interno SI/NO
2. Revisar todas las vacantes cuando se produzcan y valorar la posibilidad de promoción interna SI / NO
3. Número y porcentaje, desagregado por sexo y nivel, de personas que promocionan anualmente SI/NO

### Personal a quien va dirigida la acción

1. Plantilla en su totalidad

### Personal responsable

1. Dirección
2. Dpto. RRHH

### Personal participante

	Marcar con X	
Personal directivo	X	
Personal intermedio	X	
Personal técnico	X	
Personal administrativo	X	
Operarios	X	

### Medios y materiales previstos para la realización de la acción

### Mecanismo de difusión. Comunicación

Según proceda

### Comentarios

<b>ACCIÓN Nº: 5</b>			
<b>ÁREA: CONDICIONES DE TRABAJO</b>			
	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista.
<b>FECHAS:</b>	Febrero 2023		
<b>OBJETIVOS</b>			
Certificación de la no existencia de diferencias salariales por razón de sexo			
<b>ACCIONES / MEDIDAS</b>			
Tras la realización de la auditoría salarial la acción que se decide es: Realización del registro retributivo anual y análisis. Detección de posibles brechas salariales			
<b>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</b>			
1. Revisión del registro retributivo anual, y detección de brechas salariales si las hubiera SI/NO 2. Analizar, detectar y establecer medidas concretas para subsanar las afecciones sufridas en las retribuciones del personal del IFJ en caso de ser detectadas SI/NO			
<b>Personal a quien va dirigida la acción</b>			
1. Toda la plantilla			
<b>Personal responsable</b>			
1. Jefe de Secretaría Técnica 2. Comisión Negociadora			
<b>Personal participante</b>			
	Marcar con X		
Personal directivo	X		
Personal intermedio			
Personal técnico			
Personal administrativo			
Operarios			
<b>Medios y materiales previstos para la realización de la acción</b>			
1. Valoración de puestos de trabajo y categorías profesionales 2. Registro retributivo			
<b>Mecanismo de difusión. Comunicación</b>			
Según proceda			
<b>Comentarios</b>			

<b>ACCIÓN Nº: 6</b>		
<b>ÁREA: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>		
<b>FECHAS:</b>	Inicio Noviembre 2022	Finalización* *Si estuviera prevista.
<b>OBJETIVOS</b>		
Facilitar la utilización de las medidas de ejercicio corresponsable de la vida personal, familiar y laboral a toda la plantilla		
<b>ACCIONES / MEDIDAS</b>		
Garantizar las medidas de conciliación recogidas en convenio para todo el personal que trabaja en la empresa, independientemente de su relación contractual		
<b>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Acordar que toda la plantilla, independientemente del contrato pueda favorecerse de esas medidas SI/NO</li> <li>2. Realización de un plan de comunicación a toda la plantilla con todas las medidas de conciliación existentes SI/NO</li> <li>3. Ejecución del plan de comunicación a toda la plantilla SI/NO</li> <li>4. Número de personas que se acogen a las medidas tras la comunicación, desagregado por sexo y tipo de contrato</li> </ol>		
<b>Personal a quien va dirigida la acción</b>		
1. Toda la plantilla		
<b>Personal responsable</b>		
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dirección</li> <li>2. Departamento de Comunicación</li> </ol>		
<b>Personal participante</b>		
	Marcar con X	
Personal directivo	X	
Personal intermedio	X	
Personal técnico	X	
Personal administrativo	X	
Operarios	X	
<b>Medios y materiales previstos para la realización de la acción</b>		
1. Medios de comunicación internos		
<b>Mecanismo de difusión. Comunicación</b>		
Según proceda		
<b>Comentarios</b>		

## ACCIÓN Nº: 7

### ÁREA: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista.
<b>FECHAS:</b>	Marzo 2023		

### OBJETIVOS

Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la empresa (eliminar la segregación vertical y/o horizontal)

### ACCIONES /MEDIDAS

1. Fomentar la participación femenina en los diferentes comités de la empresa

### Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

1. Identificación de los diferentes comités de la empresa y su composición (mujeres y hombres que participan en cada uno de ellos) SI/NO
2. Diseñar campañas de sensibilización cuando tenga lugar la renovación de estos comités haciendo especial hincapié en las mujeres para la presentación a estos puestos SI/NO
3. Ejecución de las campañas SI/NO

### Personal a quien va dirigida la acción

1. Toda la plantilla

### Personal responsable

1. Dirección
2. Comité de empresa

### Personal participante

	Marcar con X	
Personal directivo	X	
Personal intermedio	X	
Personal técnico	X	
Personal administrativo	X	
Operarios	X	

### Medios y materiales previstos para la realización de la acción

### Mecanismo de difusión. Comunicación

Según proceda

### Comentarios

## ACCIÓN Nº: 8

### ÁREA: RETRIBUCIÓN

	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista.
<b>FECHAS:</b>	Marzo 2022		

### OBJETIVOS

Garantizar el principio de igualdad retributiva, igualdad de retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor

### ACCIONES/MEDIDAS

1. Vigilar sistemáticamente la política de salarios entre mujeres y hombres a fin de garantizar la igualdad retributiva

### Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

#### JUNTO CON LA ACCIÓN 5

1. Realización anual del Registro Retributivo SI/NO
2. Revisión de todos los complementos y detección de diferencia si las hubiera SI/NO
3. Estudio de las causas de las diferencias si las hay en la retribución y establecimiento de medidas correctoras SI/NO
4. Nº de medidas implementadas si se detecta alguna desigualdad

### Personal a quien va dirigida la acción

1. Toda la plantilla

### Personal responsable

1. Dirección
2. Dpto. de RRHH

### Personal participante

	Marcar con X	
Personal directivo	X	
Personal intermedio	X	
Personal técnico	X	
Personal administrativo	X	
Operarios	X	

### Medios y materiales previstos para la realización de la acción

Registro Retributivo y valoración de puestos de trabajo

### Mecanismo de difusión. Comunicación

Según proceda

### Comentarios

<b>ACCIÓN Nº: 9</b>			
<b>ÁREA: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b>			
	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista.
<b>FECHAS:</b>	Mayo 2022		
<b>OBJETIVOS</b>			
Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier situación de acoso sexual y por razón de sexo			
<b>ACCIONES/MEDIDAS</b>			
Informar sobre el Protocolo, realizando campañas de sensibilización a toda la plantilla para identificación, prevención y denuncia			
<b>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</b>			
1. Realización de un plan de comunicación a toda la plantilla SI/NO			
2. Ejecución del plan de comunicación SI/NO			
<b>Personal a quien va dirigida la acción</b>			
1. A toda la plantilla			
<b>Personal responsable</b>			
1. Dirección			
2. Departamento de RRHH			
3. Departamento de Comunicación			
<b>Personal participante</b>			
	Marcar con X		
Personal directivo	X		
Personal intermedio	X		
Personal técnico	X		
Personal administrativo	X		
Operarios	X		
<b>Medios y materiales previstos para la realización de la acción</b>			
<b>Mecanismo de difusión. Comunicación</b>			
Según proceda			
<b>Comentarios</b>			

## ACCIÓN Nº: 10

### ÁREA: SALUD LABORAL

	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista.
<b>FECHAS:</b>	Febrero 2023		

### OBJETIVOS

Integrar en la gestión de la prevención de riesgos laborales (Seguridad, Ergonomía, Higiene...) el principio de igualdad de trato desde la perspectiva de género

### ACCIONES / MEDIDAS

1. Incorporar la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y en los informes y análisis de accidentalidad y absentismo laboral

### Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

1. Revisión de las evaluaciones de riesgos desde una perspectiva de género SI/NO
2. Incorporación de la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos laborales actuales y en las nuevas SI/NO
3. Incorporar la perspectiva de género en los informes y análisis de accidentalidad y absentismo laboral SI/NO

### Personal a quien va dirigida la acción

1. Toda la plantilla

### Personal responsable

1. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
2. Comité de Prevención
3. Departamento de RRHH

### Personal participante

	Marcar con X
Personal directivo	X
Personal intermedio	X
Personal técnico	X
Personal administrativo	X
Operarios	X

### Medios y materiales previstos para la realización de la acción

1. Informes y análisis de accidentalidad y absentismo laboral
2. Evaluaciones de Riesgos Laborales

### Mecanismo de difusión. Comunicación

Según proceda

### Comentarios

## ACCIÓN Nº: 11

<b>ÁREA: VIOLENCIA DE GÉNERO</b>			
	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista.
<b>FECHAS:</b>	Mayo 2023		
<b>OBJETIVOS</b>			
Sensibilizar a la plantilla de la empresa en materia de violencia de género			
<b>ACCIONES /MEDIDAS</b>			
Sensibilización animando a las mujeres trabajadoras y a los hombres trabajadores víctimas de violencia de género a denunciar			
<b>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</b>			
1. Realización de un plan de comunicación para animar a las mujeres y hombres víctimas de violencia de género a denunciar SI/NO 2. Ejecución de dicho plan de comunicación SI/NO			
<b>Personal a quien va dirigida la acción</b>			
1. A la sociedad en general 2. A toda la plantilla			
<b>Personal responsable</b>			
1. Dirección 2. Departamento de Comunicación			
<b>Personal participante</b>			
	Marcar con X		
Personal directivo	X		
Personal intermedio	X		
Personal técnico	X		
Personal administrativo	X		
Operarios	X		
<b>Medios y materiales previstos para la realización de la acción</b>			
1. Todos los soportes de comunicación que posean			
<b>Mecanismo de difusión. Comunicación</b>			
Según proceda			
<b>Comentarios</b>			
<b>ACCIÓN Nº: 12</b>			
<b>ÁREA: VIOLENCIA DE GÉNERO</b>			

	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista.
<b>FECHAS:</b>	Mayo 2023		
<b>OBJETIVOS</b>			
Evitar la violencia de género entre la población en general y en particular entre la juventud			
<b>ACCIONES /MEDIDAS</b>			
Elaboración y difusión de herramientas para que la juventud pueda reconocer las violencias y enfrentarlas			
<b>Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificación de soportes de comunicación externos más adecuados SI/NO</li> <li>2. Realización de un plan de comunicación cuyo objetivo sea la juventud SI/NO</li> <li>3. Ejecución del plan de comunicación SI/NO</li> </ol>			
<b>Personal a quien va dirigida la acción</b>			
1. A toda la juventud			
<b>Personal responsable</b>			
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Departamento de comunicación</li> <li>2. Departamento de RRHH</li> </ol>			
<b>Personal participante</b>			
	Marcar con X		
Personal directivo	X		
Personal intermedio			
Personal técnico			
Personal administrativo			
Operarios			
<b>Medios y materiales previstos para la realización de la acción</b>			
1. Todos los soportes de comunicación que posean			
<b>Mecanismo de difusión. Comunicación</b>			
Todos los que posea la empresa a nivel externo e interno			
<b>Comentarios</b>			
<b>ACCIÓN Nº: 13</b>			
<b>ÁREA: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA</b>			
	Inicio	Finalización*	*Si estuviera prevista.
<b>FECHAS:</b>	Mayo 2022		

## OBJETIVOS

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres

## ACCIONES /MEDIDAS

Publicitar la existencia de un Plan de Igualdad en la empresa

## Mecanismos de seguimiento y evaluación. Indicadores

1. Realización de un plan de comunicación a nivel interno informando de los resultados del Plan de Igualdad SI/NO
2. Ejecución del plan de comunicación interno SI/NO
3. Identificación de soportes de comunicación externos SI/NO
4. Publicitar en los soportes de comunicación externos decididos la existencia del Plan de Igualdad y el compromiso de la empresa con la igualdad SI/NO

## Personal a quien va dirigida la acción

1. A toda la plantilla

## Personal responsable

1. Departamento de comunicación
2. Departamento de RRHH

## Personal participante

	Marcar con X	
Personal directivo	X	
Personal intermedio	X	
Personal técnico	X	
Personal administrativo	X	
Operarios	X	

## Medios y materiales previstos para la realización de la acción

1. Todos los soportes de comunicación que posean

## Mecanismo de difusión. Comunicación

Todos los que posea la empresa a nivel externo e interno

## Comentarios

## 8.CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

### COMIENZO IMPLANTACIÓN:

ACCIONES PREVISTAS	PERIODOS							
	2022				2023			
	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
1		X						
2							X	
3					X			
4		X						
5					X			
6				X				
7					X			
8	X							
9		X						
10					X			
11						X		
12						X		
13		X						

### SEGUIMIENTOS Y EVALUACIÓN:

Se realizan cuatrimestralmente (junio, octubre y febrero)

ACCIONES PREVISTAS	PERIODOS							
	2022				2023			
	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								

PERIODOS

ACCIONES PREVISTAS	2024				2025			
	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.	I Trim.	II Trim.	III Trim.	IV Trim.
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
11								
12								
13								

## 9.SISTEMAS DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La Comisión Negociadora realizará la evaluación y el seguimiento de las acciones planteadas en el Plan de Igualdad, del mismo modo promoverá y gestionará una correcta implementación de los objetivos marcados, así como de las medidas y acciones acordadas.

Para realizar el seguimiento y evaluación, se realizarán **reuniones cuatrimestrales**, pudiéndose solicitar reuniones extraordinarias a petición de cualquiera de las partes, los objetivos de estas reuniones son:

- Ver el nivel de ejecución de las acciones planificadas (Evaluación de los indicadores)
- Evaluar posibles desviaciones que se puedan producir y establecer medidas correctoras
- Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan
- Establecimiento mediante acuerdos mayoritarios de propuestas y nuevas acciones a formular

A estas reuniones asistirá:

La Comisión Negociadora y contará con el apoyo de la consultora externa (durante el primer año), luego la Comisión decidirá si lo realiza ella internamente.

Actas:

De cada reunión de seguimiento y evaluación se levantará un acta, firmada por todas las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, acuerdos y desacuerdos.

Confidencialidad:

Todas las personas componentes de la Comisión se comprometen a tratar con confidencialidad la información, datos, documentos, y/o cualquier otra información de la que se hiciera uso en el seno de la misma o les fuera entregada, y que no esté recogida en acta.

Medios:

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas de evaluación y seguimiento a la Comisión Negociadora, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ellas.

En este **I Plan de Igualdad de INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD**, se plantean el siguiente número de acciones por área de intervención:

ÁREA DE INTERVENCIÓN	ACCIONES PLANTEADAS	ACCIONES REALIZADAS
Proceso de selección y contratación	1	
Clasificación profesional	1	
Formación	1	
Promoción profesional	1	
Condiciones de trabajo	1	
Ejercicio Corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	1	
Infrarrepresentación femenina	1	
Retribuciones	1	
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	1	
Salud laboral	1	
Violencia de género	2	

Comunicación y lenguaje no sexista	1	
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	

En las fichas del apartado anterior vienen descritos los indicadores para el seguimiento y evaluación.

Al hacer las evaluaciones se tendrán en cuenta los siguientes puntos:

**a. Evaluación de proceso**

- Grado de sistematización de los procedimientos.
- Grado de información y difusión entre la plantilla.
- Grado de adecuación de los recursos humanos.
- Grado de adecuación de los recursos materiales.
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida.
- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha (solo enumeración ya que las fichas individuales recogen detalles).
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.
- Otros.

**b. Evaluación de impacto**

- Reducción de desigualdades entre mujeres y hombres en la plantilla.
- Disminución segregación vertical.
- Diminución segregación horizontal.
- Cambios en los comportamientos, interacción y relación tanto de la plantilla como en la Dirección en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración de la plantilla respecto a la igualdad de oportunidades.
- Cambios en la cultura de la empresa.
- Cambios en la imagen de la empresa.
- Cambios en las relaciones externas de la empresa.
- Mejora de las condiciones de trabajo.
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades.
- Otros.

Tras las reuniones de seguimiento y evaluación se levantará un acta con los temas tratados.

**10.COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DE LOS PLANES DE IGUALDAD**

La Comisión Negociadora se ha decidido que sea la encargada de la realización del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad.

- **Comisión encargada del seguimiento, evaluación y revisión periódica del Plan de Igualdad:**

#### **Parte Empresarial:**

Ana Rosa López de Uralde Gómez – Directora-Gerente - *Presidencia*  
Iratxe Portilla Najera – Técnica de Juventud del Instituto Foral de la Juventud

#### **Representantes trabajadoras/es:**

Joseba Pérez Hernández – Administrativo de albergue - Sindicato ELA  
Joseba Álvarez Muñoz – Especialista en Actividades Deportivas Acuáticas  
– Sindicato LAB - *Secretaría*

El funcionamiento explicado en el punto anterior (9).

### **11.PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN, INCLUIDO EL PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS QUE PUDIERAN SURGIR EN LA APLICACIÓN, SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN O REVISIÓN, EN TANTO QUE LA NORMATIVA LEGAL O CONVENCIONAL NO OBLIGUE A SU ADECUACIÓN**

- Realización de reuniones cuatrimestrales de seguimiento.
- Tras detectar una discrepancia, la Comisión Negociadora organiza una reunión con los responsables de liderar la implantación de dicha acción.
- Análisis de las causas y establecimiento de las medidas a realizar, que pueden ser:
  - Indicadores no válidos – modificación de los indicadores actuales
  - Objetivos no alcanzables – modificación de los objetivos actuales
  - Etc...
- Todos los acuerdos que representen modificaciones o reformas sobre el Plan de Igualdad habrán de ser tomados a través de acuerdos mayoritarios.
- En la adopción de acuerdos, los votos de las personas designadas por la Empresa son iguales a los votos de la parte social, para preservar con ello el principio de equilibrio que debe regular la toma de decisiones en la Comisión.
- Se establece que en caso de que algún integrante no pueda asistir por algún motivo, éste, deberá ser sustituido por el suplente.
- Acta de la reunión que refleja todas las modificaciones realizadas.

## **12. PRESUPUESTO**

**INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD**, estima una partida presupuestaria Iva no incluido para la ejecución del I Plan de Igualdad:

- **Recursos propios:** la elaboración y seguimiento del plan se realiza por personal técnico propio, dentro de sus funciones, sin que suponga un sobrecosto.
- **Contrataciones externas**

Consultora igualdad	5.250,00 €
Formación	Sin concretar cuantía

No se ha solicitado ningún tipo de subvención para la puesta en marcha del Plan.

## **13. RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD**

<b>NOMBRE</b>	PEDRO JOSÉ GARCÍA FERNÁNDEZ
<b>CARGO</b>	JEFE DE SECRETARÍA TÉCNICA
<b>DEPARTAMENTO</b>	Instituto Foral de la Juventud

Actuará en las siguientes cuestiones:

- Seguimiento y evaluación permanente de la implantación de las medidas acordadas.
- Hacer de nexo de unión entre la Comisión Negociadora y el conjunto de la Empresa.
- Aportar la información necesaria para poder evaluar cada una de las medidas, respetando siempre la Ley Orgánica de Protección de datos.

## **14. APROBACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

Reunida en **Vitoria-Gasteiz el 23 de febrero de 2022** la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de **INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD**.

Acuerda 1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa **INSTITUTO FORAL DE LA JUVENTUD**.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que **la vigencia del Plan es de 3 años.**

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

**Dirección Empresa:**

Ana Rosa López de Uralde Gómez– DNI: 16.303.066E

**Comisión Negociadora:**

**Parte Empresarial:**

Ana Rosa López de Uralde Gómez – DNI: 16.303.066E – *Presidencia*

Iratxe Portilla Najera - DNI: 72.722.183R

**Representantes trabajadoras/es:**

Joseba Pérez Hernández – DNI: 16.272.737F

Joseba Álvarez Muñoz – DNI: 44 671 383-T – *Secretaría*