



## PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2023/2026

### ÍNDICE

 1. INTRODUCCIÓN

 2. OBJETO Y VIGENCIA

 3. CONTEXTO

**✚ 4. PROCESO DE ELABORACION DEL PLAN DE IGUALDAD**

- 4.1. Estructura de impulso, seguimiento y evaluación. Comisión de igualdad
- 4.2. Metodología
- 4.3. Comunicación

**✚ 5. PLAN DE IGUALDAD 2023/2026**

**✚ 6. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD**

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, tiene un carácter estratégico y marca las líneas de trabajo a lo largo de los 4 años de vigencia con el fin de integrar la igualdad en la Fundación, de una manera sistemática y transversal.

Del resultado de la evaluación de los planes anteriores y el diagnóstico de situación actualizado se ha obtenido la información para elaborar este tercer plan. Los objetivos generales que se pretenden alcanzar son:

- Avanzar en la mejora interna de la gestión de las personas de la Organización también desde una perspectiva de género.
- Transversalizar la igualdad de género en las actuaciones, servicios y programas que desarrollamos.
- Impulsar el efecto tractor de la igualdad en la ciudadanía y entorno Social en el que la organización opera.

## 2. OBJETO Y VIGENCIA

El Plan de Igualdad, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres que hacen posible FUNDACIÓN HURKOA y evitar cualquier tipo de discriminación, para ello las actuaciones derivadas irán encaminadas a:

- **Seguir promoviendo el principio de igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo profesional, promoción y condiciones de trabajo.**
- **Seguimiento del código ético y el plan de cumplimiento, sobre las medidas preventivas y actuaciones correctivas para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo.**
- **Facilitar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.**
- **Formación continuada a todas las personas integrantes de la Organización para que favorezcan la gestión de la igualdad en el entorno social y en los servicios prestados.**
- **Transversalización de la igualdad, en los servicios que desarrolla la Organización, introduciendo la perspectiva de género en el diseño y prestación de los mismos.**
- **Promover actuaciones tractoras de la igualdad en la Sociedad.**
- **Integrar la igualdad en la imagen corporativa y en la comunicación interna y externa.**

**El plan de igualdad tiene una temporalidad de 4 años: 2023/2026**

## 3. CONTEXTO

Con el objetivo de que el Plan de Igualdad sea adecuado y tenga en cuenta la realidad de la Organización, se ha partido de la elaboración de un diagnóstico.

El diagnóstico ha analizado los datos siguientes y los procesos en los que se fundamentan:

- ☑ **DATOS GENERALES**
- ☑ **COMPOSICIÓN DE LA PLANTILLA**
  - Niveles de responsabilidad
  - Departamentos
  - Distribución de la plantilla por grupos de Edad
  - Responsabilidades familiares
  - Diversidad
  - Nivel profesional y de estudios
- ☑ **CONDICIONES LABORALES**
  - Tipo de contrato y jornada
  - Política retributiva
  - Seguridad y salud laboral
  - Medidas de conciliación y flexibilización tiempo y espacio de trabajo
  - Comunicación interna
  - Comunicación transparente
  - Participación en acciones de sensibilización y corresponsabilidad
  - Vinculación entre la empresa y las personas con excedencias y permisos
  - Nivel de implicación de la empresa con las personas con jornada reducida
  - Horarios
- ☑ **GESTIÓN DE PERSONAL**
  - Incorporaciones y nuevas contrataciones
  - Procesos de selección-cargos de responsabilidad
  - Procesos de selección-puestos con mayoría de hombres
  - Promoción interna y oportunidades de desarrollo profesional
  - Formación
  - Gestión del voluntariado
- ☑ **OPINIONES DE LA PLANTILLA**
- ☑ **ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO**
- ☑ **VIOLENCIA DE GÉNERO**
- ☑ **SISTEMA DE GESTIÓN**
- ☑ **SERVICIOS PRESTADOS Y PERSONAS USUARIAS**
- ☑ **DIMENSIÓN EXTERNA, RESPONSABILIDAD SOCIAL**

El equipo de personas valorará en relación a la opinión de la plantilla lo que se preguntará en las dos encuestas de satisfacción al personal que se prevén durante la vigencia de este plan.

El análisis de los resultados obtenidos ha servido de base para el diseño de una intervención global, que se ha plasmado en el presente Plan de Igualdad.

A partir de este diagnóstico hemos detectado que ya tenemos desarrollados objetivos y acciones fijados en planes anteriores.

**EJE: DIRECCION Y COMPROMISO DE LA DIRECCION**

- **Compromiso con la igualdad.**

Se revisa el Compromiso de la dirección con la igualdad redactado en el plan anterior y se revisa el contenido y se actualiza.

- **Compromisos a asumir por la dirección FUNDACION HURKOA. Metodología para la realización de un diagnóstico y un plan para la igualdad de mujeres y hombres.**
- **Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad**

Se ha creado una Comisión de igualdad de Fundación Hurkoa, que con carácter general se ocupa de promocionar la igualdad, ha establecido las bases de una cultura, en la organización del trabajo, que favorece la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

La Comisión de Igualdad está formada por personas representantes del patronato, de la dirección, y personal trabajador.

Además de las competencias y cometidos que expresamente se les encomienden en el Plan de igualdad, la Comisión tiene como objetivo la coordinación de los objetivos y acciones del Plan de Igualdad para cada período. También realizará el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

## **EJE: GESTIÓN DE PERSONAL**

### Selección de personal

- **Diseñado el plan de acogida.**
- **Procedimiento de selección de personal**

Se informa a la persona en su incorporación a HURKOA del compromiso con la igualdad y del plan de igualdad que puede consultarse en la web.

Se ha revisado el procedimiento de selección de personal.

### Comunicación interna, participación

- **Información del diagnóstico y plan de igualdad a las personas de la entidad.**

Tras la aprobación del plan se informará del mismo a las personas de la entidad.

- **Diseñados los cuestionarios- encuesta en ámbito de clima laboral y conciliación.**

### Plan de conciliación

- **Plan de conciliación de la vida familiar, personal y laboral definido**

Uno de los objetivos principales de FUNDACION HURKOA es conseguir equilibrar las responsabilidades laborales, personales y familiares de las personas que componen la plantilla. Para ello se ha establecido un plan de conciliación revisable donde se han adoptado soluciones, estrategias flexibles en la organización de trabajo con el fin de fomentar la plena integración de mujeres y hombres con responsabilidades familiares con el desempeño de sus responsabilidades laborales.

### Acoso sexual por razón de sexo/ violencia de genero

- **Procedimiento definido de acoso sexual por razón de sexo.**
- **Protocolo definido de violencia de genero.**

## **EJE: RESPONSABILIDAD SOCIAL**

### Comunicación corporativa

- **Rediseñada la página web de la fundación**

Nuestro compromiso y sensibilización con el plan de igualdad, nuestro protocolo de acoso y nuestro apoyo a la campaña “NO A LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES” se encuentran publicados en la página web.

#### 4. PROCESO DE ELABORACION DEL PLAN DE IGUALDAD

Una vez realizado el Diagnóstico de la Organización y analizados los resultados se ha elaborado el Plan de Igualdad Plurianual.

En este plan se han marcado unos objetivos y se definen las actuaciones, responsables, fechas previstas y seguimiento, de la misma forma que se planifican los objetivos del Plan de gestión de la Organización.

Se ha comunicado a todas las personas de la plantilla de la Entidad, los resultados del Diagnóstico y el Plan aprobado. La participación del personal en las acciones del Plan posibilitará su cumplimiento y eficacia.

#### 5. PLAN DE IGUALDAD 2023/2026

El plan de igualdad de la FUNDACIÓN HURKOA, está estructurado en torno a diferentes ejes de actuación que pueden alinearse con los identificados en el Plan Estratégico.



Cada uno de los ejes tiene definidos áreas de actuación. Cada área de actuación tiene líneas de acción estratégicas, y cada línea estratégica tiene a su vez una o varias actuaciones.

Cada actuación se ha desplegado en acciones concretas con responsables, y fechas de realización, lo que nos permitirá realizar el seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

Eje: Igualdad en los servicios y personas usuarias (EJE 2 ATENCIÓN EN MEDIDAS DE APOYO)			
Áreas de actuación Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Responsable	Despliegue por años de ejecución 2023-2026
<b>Introducción de la perspectiva de género en los servicios</b>			
En los contactos y entrevistas con las personas usuarias estar atentos a posibles situaciones o realidades de maltrato desde la perspectiva de género.	Detectar situaciones de maltrato desde la perspectiva de género en las personas atendidas. Si se detectaran estas situaciones actuar para evitarlas o minimizarlas.	Dirección	Anual
<b>Personas usuarias</b>			
Evaluación de datos desagregados por sexo	Realización memorias e informes con datos desagregados	Dirección	Anual
Eje: Gestión del personal (EJE 4 PERSONAS CONTRATADAS Y VOLUNTARIADO)			
Áreas de actuación Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Responsable	Despliegue por años de ejecución 2023-2026
<b>Selección de personal</b>			
Definición y recogida de indicadores del proceso de selección desde las candidaturas recibidas, desagregadas por sexo.	Proceso de selección con enfoque de género	Responsable Personas	Anual
<b>Formación del personal</b>			
Garantizar que el proceso de formación permite el acceso a todas las personas, incluidas las que tienen excedencias por cuidado, permisos maternidad, paternidad, y/o reducciones de jornada.	Información de acciones formativas al 100% del público objetivo que esté de permiso. Proceso de gestión de la formación con perspectiva de género.	Responsable Formación	Anual
Formación/sensibilización en igualdad al personal, para implementar las acciones del Plan de igualdad. Difusión de noticias relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Aumentar el número de formaciones/informaciones en materia de igualdad (min una al año).	Responsable Formación	Anual

Áreas de actuación Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Responsable	Despliegue por años de ejecución 2023-2026
<b>Comunicación interna, participación</b>			
Comunicar resultados del Diagnóstico y Plan de Igualdad a la plantilla.	Realización de una reunión informativa del diagnóstico y plan de igualdad.	Responsable Personas	2023/2024
Promover la participación interna en la gestión de la igualdad (Sugerencias). Al menos una reunión anual con todo el personal.	Al menos una reunión anual con todo el personal de FUNDACION HURKOA. Incorporación de sugerencias.	Responsable Personas	Anual
Hacer un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en nuestras comunicaciones internas y externas.	Consolidar el uso del lenguaje no sexista en todos los documentos y expedientes. Personal implicado en la comunicación formado. Revisión de documentos y modificación pertinente.	Responsables Comunicación	Anual



Áreas de actuación Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Responsable	Despliegue por años de ejecución 2023-2026
<b>Conciliación y corresponsabilidad</b>			
Difundir las medidas existentes en el plan de conciliación y la importancia de la corresponsabilidad	Llevar un registro que permita comparar el uso de medidas de conciliación. Documentar el registro y las medidas aplicadas número de medidas solicitadas por sexo.	Responsable Personas	Bienal (2024-2026)
<b>Clima laboral</b>			
Medir la satisfacción del personal con el clima laboral y la gestión de la igualdad, así como la conciliación.	Elaboración de una encuesta bianual para la obtención de recogida de datos	Responsable Personas	Bienal (2024-2026)
<b>Acoso sexual y por razón de sexo</b>			
Seguimiento del procedimiento de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Reforzando su difusión entre la plantilla.	Realización de acciones por contenido y participación. Resultados de participación.	Responsable Personas	Anual
<b>Violencia de género</b>			
Acciones de sensibilización y formación a la plantilla	Realización de campañas de difusión para la sensibilización (min una campaña al año)	Responsable Personas	Anual
<b>Eje: Gestión del voluntariado (EJE 4 PERSONAS CONTRATADAS Y VOLUNTARIADO)</b>			
Áreas de actuación Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Responsable	Despliegue por años de ejecución 2023-2026
<b>Información /comunicación/participación</b>			
Informar al voluntariado de HURKOA del Plan de igualdad y las actuaciones relevantes.	Información anual del plan de igualdad. Introducción en el Plan de acogida de voluntariado.	Responsable Voluntariado	2023-2024
Segmentar por sexo, las encuestas de satisfacción del voluntariado y análisis de resultados.	Encuestas con campo sexo y preguntas sobre información Plan de igualdad Análisis de resultados y mejoras	Responsable Voluntariado	Bienal (2024-2026)
<b>Eje: Liderazgo y compromiso de la Dirección (EJE 5 ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN)</b>			
Áreas de actuación Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Responsable	Despliegue por años de ejecución 2023-2026
<b>Compromiso de la Dirección con la Igualdad</b>			
Redifusión del nuevo Plan de igualdad, compromiso de la Dirección con la igualdad entre mujeres y hombres y divulgarlo internamente.	Compromiso firmado y divulgado al 100% del personal.	Responsable Igualdad	2023-2024

<b>Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad</b>			
Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Comisión de Igualdad.	Al menos 2 reuniones/año Memoria anual de seguimiento. Revisión y diagnóstico del plan de igualdad/Análisis de las actuaciones realizadas. Planificación y elaboración de nuevas estrategias y planes de acción.	Responsable Igualdad	Anual
<b>Eje: Responsabilidad Social (EJE 5 ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN)</b>			
<b>Áreas de actuación Líneas de acción / Estrategias</b>	<b>Objetivos Indicadores de seguimiento</b>	<b>Responsable</b>	<b>Despliegue por años de ejecución 2023-2026</b>
<b>Comunicación corporativa</b>			
Difusión externa de nuestro compromiso por la igualdad, así como los resultados relevantes del plan de igualdad. Plan De comunicación externa	Nº y contenido de acciones de difusión, distinguiendo por alcance interno o externo.	Responsables Comunicación	Anual
<b>Efecto impulsor de la igualdad en la sociedad</b>			
Adhesión a programas de entidades públicas y privadas que apoyen la igualdad en el ámbito laboral.	Continuar con la realización de campañas de sensibilización en fechas relevantes para la igualdad. Informe de número de campañas y contenido.	Responsable Igualdad	Anual

## ✚ 6. MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, se realizará en varios niveles:

- Por la junta del Patronato; revisión plan estratégico en el que está incluido el Plan de igualdad.
- Por la Dirección y personas responsables de las acciones.
- Por la Comisión de Igualdad (al menos dos veces al año).

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

### MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y CONTROL

Cuando....	Qué.....
------------	----------

- **La planificación** de las acciones para verificar que:

<b>Revisión inicial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ El plan es aplicable a la realidad de la Organización.</li> <li>➔ Los objetivos son adecuados.</li> <li>➔ Las acciones previstas son coherentes con los objetivos marcados.</li> <li>➔ Se dispone de los recursos necesarios (humanos y materiales).</li> </ul>
-------------------------	--

- El seguimiento y la **gestión del Plan**, para:

<b>Seguimiento y Evaluación Cuatrimestrales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Comparación entre acciones planificadas/realizadas y resultados conseguidos frente a objetivos propuestos.</li> <li>➔ Detectar los problemas surgidos, con el objetivo de establecer las actuaciones necesarias para reconducir el plan y su cumplimiento.</li> <li>➔ Implementar mejoras, si procede.</li> </ul>
---	--

- **Los resultados anuales** obtenidos:

<b>Evaluación anual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Grado de realización de los objetivos y metas propuestas.</li> <li>➔ Comparar la situación de partida frente a la final.</li> <li>➔ Evaluar la eficacia de las actuaciones y su sistematización.</li> <li>➔ Detección de oportunidades de mejora para el año siguiente, y estrategias de futuro.</li> <li>➔ Actualización del plan plurianual y plan anual siguiente.</li> </ul>
-------------------------	---

- **El grado de avance del Plan plurianual de Igualdad**

<b>Evaluación Plan plurianual de igualdad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Grado de realización de los objetivos y metas propuestas en el Plan plurianual.</li> <li>➔ Temas pendientes.</li> <li>➔ Acciones de mejora en la gestión del Plan de Igualdad.</li> </ul>
---	--

- **Definición del Plan de Igualdad plurianual del periodo siguiente.**