



**DOCUMENTO INFORMATIVO DEL  
PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y  
HOMBRES EN HURKOA  
2.021-2.022**

## 1. INTRODUCCIÓN

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

- **Promover 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.**
- **Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta con medidas preventivas y actuaciones correctivas.**
- **Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar.**
- **Sensibilizar y preparar 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.**

## 2. COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

HURKOA declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin ningún tipo de discriminación, partiendo de la profunda convicción de que la apuesta por la igualdad redundará positivamente en el conjunto de personas que hacen posible nuestra existencia: personal de la plantilla, voluntariado así como en las personas usuarias, hacia quienes dirigimos nuestras intervenciones.

Para alcanzar la materialización de estos principios nos comprometemos a:

- Trabajar de manera sistemática y transversal, en la incorporación de la perspectiva de género en todas las actividades, programas y servicios de la Organización.

- Garantizar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres que trabajan en la Organización en lo referente al acceso al empleo, la formación, la promoción, las condiciones salariales y laborales y el acceso a bienes, servicios y suministros.
- Sensibilizar y formar a todo el personal para que integren la igualdad en los servicios prestados, así como en el entorno social en el que operan.
- Velar por el uso no sexista del lenguaje e imágenes, tanto en nuestras comunicaciones internas como externas.
- Promover y difundir valores igualitarios que sirvan para sensibilizar a otras Organizaciones y a la propia ciudadanía, así como poner en marcha actuaciones que contribuyan a generar cambios sociales en este sentido.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de Planes de igualdad cuyo objetivo primordial será avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Organización y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se ha creado la **Comisión de igualdad**, integrada por profesionales que constituyen un reflejo de la estructura de nuestra organización, y cuya misión es la dinamización y seguimiento del Plan de Igualdad en la entidad.

La Dirección asume, personalmente, este compromiso, asignando los recursos necesarios para la definición, implantación y seguimiento de las actuaciones y objetivos derivados del Plan de igualdad y liderando las actuaciones.

### 3. DIAGNOSTICO. DATOS RELEVANTES

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

El diagnóstico se ha estructurado en varios ejes fundamentales, siguiendo el modelo de EMAKUNDE.

- Situación de las mujeres y hombres de la organización.
  - Políticas de gestión de personas y procesos existentes.
  - Gestión del voluntariado
  - Salud laboral
  - Violencia de género
  - Servicios y población atendida.
  - Sistema de gestión.
  - Responsabilidad Social de la Organización
- Las mujeres ocupan todos los niveles de la organización, a excepción de la Gerencia. Los hombres ocupan los puestos de gerencia, referentes administrativos, jurídicos y sociales
  - El 66,66% de los hombres que trabajan en HURKOA lo hacen como referentes sociales, puesto que mayor número de personas ocupa en la Entidad.  
En el caso de las mujeres, están representadas en todos los niveles sobre todo en mandos intermedios, referentes sociales y jurídicas.

- Un mayor porcentaje de mujeres: el 28,94% (sobre el total de mujeres de la plantilla) ocupan puestos de responsabilidad; en el caso de los hombres: un 11,11% ocupan estos puestos.

Los cargos de responsabilidad están más feminizados que la plantilla, el 90,90 % de ellos están ocupados por mujeres. (En la plantilla hay un 76,31% de mujeres)

- Un mayor porcentaje de mujeres que de hombres tienen hijas e hijos a su cargo; así el 51,72% de las mujeres y el 44,44% de los hombres tienen menores a su cargo.

#### 4. PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad de HURKOA, se ha estructurado en torno a cinco ejes de actuación:



Cada uno de los ejes tiene definidas 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.

Además, nos hemos marcado objetivos cuantitativos a alcanzar en los años de vigencia del Plan y con despliegue anual; lo que nos permitirá medir los logros obtenidos y gestionar con datos.

Las líneas generales de actuación del Plan de igualdad y los objetivos, se indican a continuación

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2021-2022				
Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Objetivos Indicadores de seguimiento	Temporalidad	
			2021	2022
2 Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad	2.1. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad. Comisión de Igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Al menos 3 reuniones/año</li> <li>▪ % de objetivos cumplidos del Plan de igualdad: al menos el 75%</li> </ul>	Memoria anual de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Al menos 3 reuniones/año</li> <li>▪ % de objetivos cumplidos del Plan de</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>Memoria anual de seguimiento</li> </ul>		igualdad: al menos el 75%	
	<p><b>2.2.</b> Revisión del diagnóstico y elaboración del Plan de igualdad plurianual siguiente</p>	<p>Ajuste del plan de igualdad 2015/2018 y elaboración del Plan plurianual siguiente</p>	<p>Ajuste del plan de igualdad 2015/2018 y elaboración del Plan plurianual siguiente</p>		
<p><b>3.</b> <b>Selección de personal</b></p>	<p><b>3.2.</b> Informar a las personas en su incorporación a HURKOA del Plan de igualdad y el compromiso con la igualdad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rediseño del Plan de acogida 100% del personal de nueva incorporación informado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rediseño del Plan de acogida</li> </ul>		
	<p><b>3.3.</b> Definición y recogida de indicadores del proceso de selección desde las candidaturas recibidas, desagregados por sexo.</p>	<p>Análisis de resultados desagregados (%M/%H), desde las candidaturas recibidas para el 100% de los procesos selectivos</p>			<p>Análisis de resultados desagregados (%M/%H), desde las candidaturas recibidas para el 100% de los procesos selectivos</p>
<p><b>4.</b> <b>Formación del personal</b></p>	<p><b>4.1.</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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Información de acciones formativas al 100% del público objetivo que esté de baja o permiso Proceso de gestión de la formación con perspectiva de género</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Información de acciones formativas al 100% del público objetivo que esté de baja o permiso Proceso de gestión de la formación con perspectiva de género</li> </ul>	
	<p><b>4.2.</b> Establecer indicadores del proceso de formación desagregados por sexo, y realizar su seguimiento para asegurar la transparencia y objetividad del proceso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de resultados desagregados (%M/%H), que reciben formación Media de horas de formación personas/año M/H</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis de resultados desagregados (%M/%H), que reciben formación Media de horas de formación personas/año M/H</li> </ul>		
	<p><b>4.3.</b> Formación/sensibilización en igualdad al personal, para implementar las</p>	<p>Formación/sensibilización en igualdad al 100% de la plantilla.</p>			<p>Formación/sensibilización en igualdad al 100% de la plantilla.</p>

	acciones del Plan de igualdad			
<b>7. Comunicación interna, participación</b>	<b>7.1.</b> Comunicar resultados del Diagnóstico y Plan de Igualdad a la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración Documento informativo del diagnóstico y plan de igualdad para comunicaciones internas 100% del personal informado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboración Documento informativo del diagnóstico y plan de igualdad para comunicaciones internas 100% del personal informado</li> </ul>	
	<b>7.2.</b> Promover la participación interna en la gestión de la igualdad (Sugerencias). Al menos una reunión anual con todo el personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al menos una reunión anual con todo el personal Incorporación de sugerencias</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Al menos una reunión anual con todo el personal Incorporación de sugerencias</li> </ul>
	<b>7.3.</b> Hacer un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes en nuestras comunicaciones internas y externas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de documentos clave de la Organización (Manual de acogida, Registros, Memoria,...) Personal formado en comunicación igualitaria</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisión de documentos clave de la Organización (Manual de acogida, Registros, Memoria,...) Personal formado en comunicación igualitaria</li> </ul>
<b>8. Conciliación y corresponsabilidad</b>	<b>8.2.</b> Sensibilizar para la corresponsabilidad a la plantilla y voluntariado	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al menos tres campañas de corresponsabilidad.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>
<b>12. Violencia de género</b>	<b>12.1.</b> Definir medidas favorecedoras, para las personas de la Organización, víctimas de violencia de género. Protocolo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo definido 100% de la plantilla informada</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo definido 100% de la plantilla informada</li> </ul>
<b>13. Información /comunicación</b>	<b>13.1.</b> Informar al voluntariado de HURKOA del Plan de igualdad y las	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento informativo elaborado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documento informativo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>100% del voluntariado informado</li> </ul>

<b>participación</b>	actuaciones relevantes	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 100% del voluntariado informado</li> <li>▪ Información anual del plan de igualdad. Introducción en el Plan de acogida de voluntariado</li> </ul>	al voluntariado elaborado	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Información anual del plan de igualdad. Introducción en el Plan de acogida de voluntariado</li> </ul>
<b>15. Introducción de la perspectiva de género en los servicios</b>	<b>15.1.</b> Elaborar estudios con perspectiva de género	Al menos 1 estudio ( personas en situación de fragilidad o riesgo) con perspectiva de género		
	<b>15.2.</b> Aplicar en la valoración de personas usuarias el cuestionario de detección y prevención de situaciones de maltrato a personas mayores, e integración de la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Formación al personal técnico</li> <li>Valoración y análisis de resultados con perspectiva de género</li> </ul>		
<b>17. Comunicación corporativa</b>	<b>17.1.</b> Transmitir externamente nuestro compromiso por la igualdad así como los resultados relevantes del plan de igualdad. Plan De comunicación externa	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Boletín NEXO al menos una comunicación anual.</li> <li>▪ Al menos dos noticias/año en la web</li> <li>Compromiso con la igualdad en la página web</li> </ul>	Compromiso con la igualdad en la página web	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Boletín NEXO al menos una comunicación anual.</li> </ul>