

**III PLAN DE IGUALDAD  
DE MUJERES Y HOMBRES DE  
EUSKOTREN  
2017-2020**

euskotren 

## INDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO CONCEPTUAL	4
3.	MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL	5
4.	DIAGNÓSTICO	6
5.	CARACTERÍSTICAS DEL PLAN	8
6.	MODELO DE GESTIÓN	10
	6.1. Estructuras	11
	6.2. Planificación	13
	6.3. Evaluación	26
7.	PROGRAMA OPERATIVO 2017	33

## 1. INTRODUCCIÓN

**EuskoTren** es el operador líder de transportes en Euskadi y transporta más de 30 millones de personas al año. Euskotren ofrece un servicio público que, basado en la calidad, eficacia y seguridad, satisface las necesidades de movilidad de la ciudadanía y garantiza una mayor libertad en el tránsito de mercancías.

**MISIÓN.** La misión de Euskotren es impulsar la movilidad sostenible urbana e interurbana, desplazando a las personas en las mejores condiciones de seguridad, confort y puntualidad, con criterios de ecoeficiencia y contribuyendo a mejorar la calidad de vida en nuestro entorno, alineando los intereses de la empresa con los valores de las personas usuarias, abrazando el interés público.

**VISIÓN.** La visión de Euskotren consiste en ofrecer una gestión responsable de los recursos públicos a favor del bienestar colectivo satisfaciendo las necesidades de movilidad de las generaciones actuales al tiempo que reevaluamos regularmente nuestra oferta, métodos de trabajo y calidad de servicio, para adaptarnos a las exigencias cambiantes de la ciudadanía.

**TRAYECTORIA DE EUSKOTREN EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.** Antes incluso de la aprobación de la Ley 4/2005 del 18 de febrero para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Euskadi, Euskotren ya había comenzado a dar sus primeros pasos en materia de igualdad, entre otras cosas, adaptando los uniformes de trabajo a las mujeres trabajadoras de Euskotren, creando un fondo de documentación referente a EMAKUNDE en la biblioteca y adecuando algunos documentos de la empresa a un uso no sexista del lenguaje.

Tras la aprobación de la Ley, en el año 2006, se elaboró un diagnóstico y el primer plan de igualdad adecuado a las características de la entidad para el periodo 2007-2009. Para su ejecución se asignó una persona responsable. En diciembre de 2007 se obtuvo el reconocimiento como Entidad colaboradora en materia de igualdad de mujeres y hombres por parte del Gobierno Vasco.

Entre los años 2009-2010 se puso en marcha la evaluación del I Plan para la Igualdad y la actualización del diagnóstico sobre la igualdad para la posterior elaboración del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Euskotren. Para la coordinación de este proceso se designó a una persona trabajadora, una mujer que ocupa un puesto de Dirección. 2011 sería el año de la negociación del Plan con la parte social, que se prolongaría durante un año.

En enero de 2012 se aprueba el II Plan de Igualdad en el equipo de Dirección para el periodo 2012-2015, así como del Protocolo para la atención del acoso sexual y sexista en la empresa. Ambos documentos se difunden a nivel interno y se publica en la web de la entidad del II Plan. Durante el periodo de implementación del II Plan Euskotren ha contado con una persona interna responsable del plan y con la asistencia técnica de la Consultoría de Género de Fundación EDE para el desarrollo de las acciones del mismo.

Así mismo EuskoTren ha obtenido el reconocimiento de entidad colaboradora en materia de igualdad de mujeres y hombres y ha participado en la red de empresas por la igualdad, muestra del alto compromiso de dirección por la igualdad de mujeres y hombres.

**EN LA ACTUALIDAD.** Euskotren continua con su apuesta firme por la igualdad de mujeres y hombres. Un ejemplo de ello es el presente III Plan de Igualdad de la empresa.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

Algunos conceptos clave en los que se basa este III Plan para la igualdad de EUSKOTREN se muestran a continuación. Estos conceptos son parte de los principios generales que establecen las diferentes normativas en materia de igualdad:

- 1. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO** la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.
- 2. ACCIÓN POSITIVA:** medidas específicas y temporales destinadas a eliminar o reducir las desigualdades de hecho por razón de sexo existentes en los diferentes ámbitos de la vida.
- 3. ROLES SOCIALES Y ESTEREOTIPOS EN FUNCIÓN DEL SEXO:** que se pretenden eliminar y sobre los que se asienta la desigualdad entre mujeres y hombres y según los cuales se asigna a las mujeres la responsabilidad del ámbito de lo doméstico y a los hombres la del ámbito público, con una muy desigual valoración y reconocimiento económico y social.
- 4. DISCRIMINACIÓN DIRECTA:** cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de su sexo o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad.
- 5. DISCRIMINACIÓN INDIRECTA:** cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.
- 6. REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA SEGÚN SEXO:** cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

### 3. MARCO LEGAL E INSTITUCIONAL

Los principales documentos en los que se base el III Plan de Igualdad de EUSKOTREN son los siguientes:

- [LEY 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres \(Cortes Generales\)](#)
- [LEY 4/2005 para la igualdad de mujeres y hombres \(Parlamento Vasco\)](#)
- [Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019\(Comisión Europea\)](#)
- [VI Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de la CAPV \(Gobierno Vasco\)](#)



## 4. DIAGNÓSTICO: DAFO

A partir del diagnóstico realizado en octubre 2016, se extraen las siguientes fortalezas y debilidades respecto a la situación de la igualdad de mujeres y hombres en Euskotren:

FORTALEZAS/MANTENER/INSTITUCIONALIZAR	DEBILIDADES/TRANSFORMAR/MEJORAR
<b>INTERNO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Trabajo realizado en el ámbito de Selección.</li> <li>✓ Formación en igualdad impartida</li> <li>✓ Mayor formación de las mujeres</li> <li>✓ Mayor número de hombres se acogen a las medidas de conciliación en comparación con los datos de la CAE</li> <li>✓ Estructura equipos del II Plan</li> <li>✓ Implicación de Dirección</li> <li>✓ Naturaleza pública de la empresa- Existen recursos para que el desarrollo de las políticas de igualdad sea prioritario. Estabilidad.</li> <li>✓ Inclusión de las cláusulas de igualdad en los contratos/compras.</li> <li>✓ Continuar mejorando el modelo de gestión incluyendo nuevas personas al mismo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Existencia de espacios solo de hombres donde es necesario trabajar estas cuestiones.</li> <li>✓ Algunos hombres pueden sentirse “atacados” si algunas de las acciones que se realizan no se explican debidamente.</li> <li>✓ Naturaleza pública- cambios políticos.</li> <li>✓ Es necesario contar con herramientas que posibiliten la efectiva implementación de las acciones que contemple el Plan de Igualdad.</li> <li>✓ En el Área de Explotación es donde se encuentra el grueso de la plantilla y la que está más alejada del trabajo desarrollado hasta el momento, y la que menos han alcanzado las acciones que se realizan.</li> <li>✓ Es necesario trabajar en la Comunicación de la política de igualdad de la empresa así como de las acciones que se desarrollan en ese sentido, hacia la plantilla</li> </ul>

## 4. DIAGNÓSTICO: DAFO

AMENAZAS/AFRONTAR	OPORTUNIDADES/APROVECHAR
EXTERNO	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gestión con Empresas proveedoras Espacio de Protrans: continuar trabajando en el ámbito de compras en dos ámbitos: por un lado emitiendo directrices para las empresas que quieren ser empresas proveedoras y por otro lado trabajar a nivel informativo con otras empresas que están fuera del sistema Protrans.</li> </ul>

## 5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

- Los principales **elementos estructurales** de este I Plan son: **1. Ámbitos de actuación, 2. Ejes estratégicos, 3. Objetivos , 4. Resultados y 5. Acciones**; presentando una **estructura clara, operativa y adaptada** a las necesidades y formas de funcionamiento de la empresa.
- **Carácter estratégico.** El diseño de los ejes está basado en las estrategias que marcan las Leyes y los Planes de Igualdad actuales, que buscan el cambio de valores, el empoderamiento de las mujeres, la conciliación corresponsable y la eliminación de la violencia contra las mujeres.
- **Determinará objetivos concretos que permitirán avanzar hacia los retos en materia de igualdad**, priorizando aquellos que se consideren de mayor interés y soportando un equilibrio adecuado entre la factibilidad de dichos objetivos y los retos sociales pendientes en materia de igualdad. Estos objetivos están basados en las principales conclusiones obtenidas y brechas identificadas en el ***Diagnóstico sobre la Igualdad de mujeres y hombres en Euskotren (2016)***.
- **Dispondrá de un sistema participativo para su planificación, seguimiento y evaluación.** Los procesos se someterán a la participación de las y los trabajadores a través de la Comisión de Igualdad. En este sentido, las estructuras estables de igualdad que se generen tendrán un papel relevante en la coordinación y la ejecución del mismo: equipo responsable permanente del Plan , grupos de trabajo sectoriales y grupos de trabajo temporal intersectoriales.
- Es un Plan que aprovecha los **recursos del entorno** para desarrollar sus acciones (guías, webs, cursos, etc....).



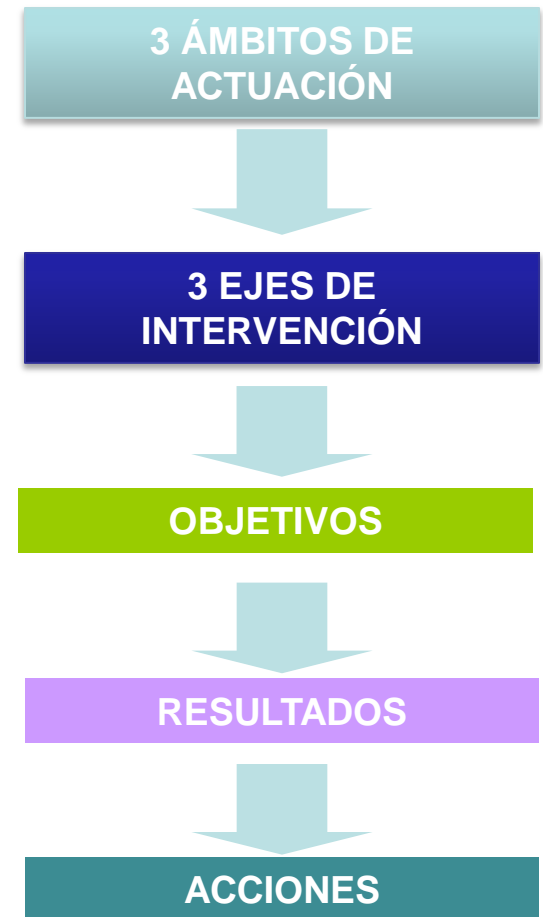
## 5. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

### 3 ÁMBITOS DE ACTUACIÓN:

- **Gestión interna:** Este ámbito abarca todos los procesos que tienen relación con la gestión de una organización y con el personal de la empresa.
- **Estrategia de Comunicación.**
- **Clientela/Servicios**

### 3 EJES DE INTERVENCIÓN

Estos ejes son las cuestiones prioritarias sobre las que se va a trabajar en los años de vigencia de este Plan, que están marcadas por las Políticas para la Igualdad y los resultados arrojados por el diagnóstico de la empresa del año 2016. Estos Ejes se concretan en objetivos, resultados y acciones. Para cada objetivo se establecen las **acciones** a desarrollar en el período de vigencia del plan.



## 6. MODELO DE GESTIÓN

<p>MODELO DE GESTIÓN DEL III PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EUSKOTREN</p>	<p>ESTRUCTURAS</p>	Nivel Directivo
		Nivel Técnico- Operativo
		Nivel Participativo-Consultivo
	<p>PROCESOS</p>	Planificación
		Implementación
		Seguimiento
		Evaluación

## 6.1. ESTRUCTURAS:

**Equipo Directivo:** En el III Plan mantener el espacio de seguimiento y toma de decisiones en materia de igualdad en las reuniones del equipo directivo

### Nivel Técnico- Operativo:

❖ **Equipo Responsable permanente estará compuesto por:**

- ✓ Responsable Dirección RR.HH
- ✓ Responsable Políticas de Igualdad
- ✓ Asistencia Técnica

Este equipo tendrá las siguientes funciones:

Coordinar la implementación de los objetivos y acciones del III Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres junto a los Grupo de Trabajo Sectoriales

- Elaborar la planificación anual, integrarla en el plan de gestión de la empresa
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan junto con el Equipo Dirección
- Participar en otras estructuras, espacios de trabajo y programas institucionales por la Igualdad.

❖ **Grupos de trabajo sectoriales:**

Se ha de institucionalizar la estructura de grupos de trabajo sectoriales del II Plan como estructura de igualdad para el desarrollo del III Plan. Para ello es importante que:

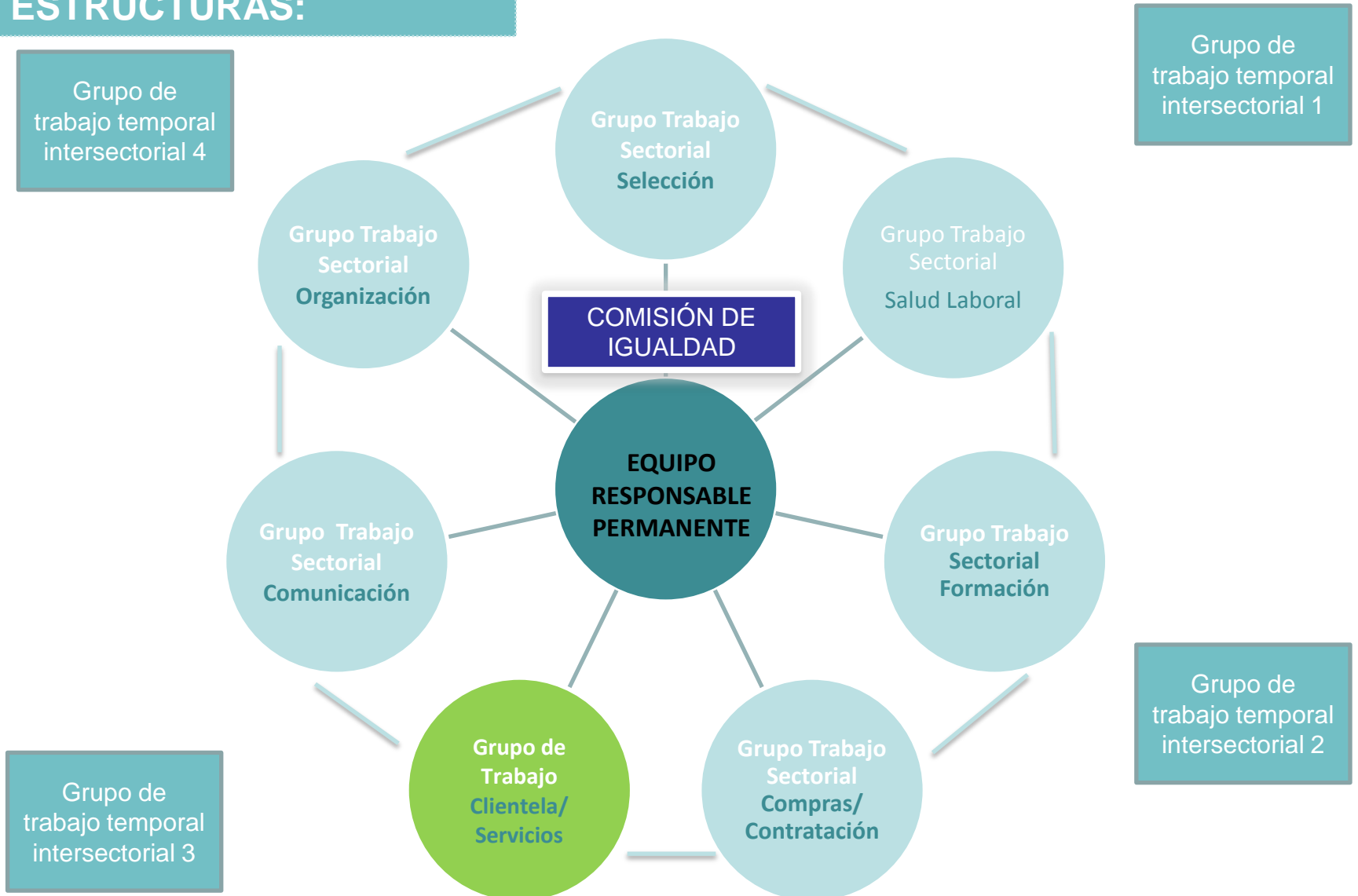
- Se sumen nuevos miembros a los grupos sectoriales y se les facilite formación específica en materia de igualdad
- Se articulen los mecanismos de coordinación con el Equipo Responsable Permanente a través de la creación de un espacio propio en el portal Begira.

❖ **Grupos de trabajo temporales intersectoriales: Grupo Comunicación.**

### Nivel Participativo-Consultivo-:

**Comisión de Igualdad** como órgano participativo en la estructura de igualdad con la composición y funciones acordadas con el Comité Permanente.

6.1. ESTRUCTURAS:



## 6.2. PLANIFICACIÓN

### EJES DE INTERVENCIÓN

EJE 1  
INTEGRACION  
DEL ENFOQUE DE  
GÉNERO EN LA  
GESTIÓN



EJE 2  
CAMBIO DE  
VALORES  
Y  
EMPODERAMIENTO Y  
LIDERAZGO  
DE LAS  
MUJERES



EJE 3  
CONCILIACIÓN  
CORRESPONSABLE



## EJE 1 INTEGRACION DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN

La integración del enfoque de género en la gestión de la entidad requiere como principios fundamentales el reconocimiento y la consideración de las diferencias entre las condiciones de vida, las situaciones sociales, económicas y culturales y las necesidades de mujeres y hombres en la sociedad y en su reflejo en las y los trabajadores de Euskotren.

Esta estrategia debe afectar a los procesos de decisión, planificación, ejecución y evaluación de todos los ámbitos de gestión de la organización en los aspectos siguientes:

- Posición de la entidad hacia lo interno y externo de la organización en materia de igualdad.
- Planificar la gestión de la igualdad.
- Integración de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios (a nivel de organización interna- p.e organización, procesos de selección internos – coberturas y traslados- , procesos de selección externos y/o de los servicios que prestan ).
- Papel, relevancia y recursos que se le otorga a la estructura para la igualdad en la entidad.
- Realizar un uso igualitario del lenguaje y/u otros elementos comunicativos.
- Desarrollar un conocimiento interno en materia de igualdad de mujeres y hombres e integrar el principio de igualdad en las actividades formativas

**Euskotren tiene ante sí el reto no solo de alcanzar nuevas cuotas de gestión de la igualdad, si no también el reto de garantizar y mantener lo logrado tras dos Planes de Igualdad. Esto requiere de la vigilancia sobre aquellos procesos ya emprendidos y con resultados positivos en tanto que han integrado la perspectiva de género, además de la mejora de aquellos procesos que no han integrado la perspectiva de género en su totalidad en los dos planes anteriores o no han dado los resultados esperados.**

**Empoderamiento** significa “ganar poder”, fortalecerse, personalmente y en la posición social, económica y política. Cuando se habla de empoderamiento de las mujeres en las Políticas

Públicas se entiende desde un doble ámbito:

- Individual, proceso personal de toma de conciencia sobre su subordinación, en el cual cada mujer toma conciencia de sus propios derechos, de sus fortalezas e intereses, y consolida su autonomía y poder personal, con el fin de ejercer su capacidad de influencia y de decisión.
- Colectivo, porque alude al proceso por el cual los intereses de las mujeres se relacionan, a fin de incrementar su poder en el acceso, uso y control de los recursos materiales y simbólicos, de los beneficios y de ganar influencia y participar en la toma de decisiones y en el cambio social, desde una posición colectiva más sólida.

A partir de este marco general, en Euskotren se va trabajar :

## 1. El empoderamiento y el liderazgo de las mujeres :

- ▶ Desarrollando el empoderamiento de las trabajadoras mediante la visibilización, trabajo y/o refuerzo de sus competencias de liderazgo en la empresa.
- ▶ Mejorando la situación de las trabajadoras de Euskotren, favoreciendo su desarrollo personal y profesional mediante la apertura de espacios para el intercambio de experiencias, de un espacio propio.

2. **Nuevas masculinidades:** Así mismo en el marco de este eje, se trabajará paralelamente con trabajadores el establecimiento y diseño de una nueva estrategia dirigida a los mismos sobre nuevas masculinidades en respuesta a la falta de movilización de los hombres en el ámbito de la igualdad. Es necesario sumar a los hombres trabajadores en la defensa y lucha por la igualdad de género. La Igualdad de Género es también una cuestión de los hombres dado que ellos también son presos de los estereotipos de género imperantes en nuestra sociedad.



## EJE 3 CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE

“El llamado **“problema” de la conciliación** surge como consecuencia de la negación o invisibilización de la necesidad de las personas de atender sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral) y de la invisibilización de una realidad, en concreto: la del tiempo y el trabajo que requiere cubrir las necesidades básicas de las personas. Este tiempo y este trabajo socialmente imprescindible se hace visible y se problematiza únicamente en el momento en que las mujeres, que silenciosamente se ocupaban de él, se incorporan al trabajo remunerado y se ven en la situación de tener que continuar asumiendo las tareas domésticas y de cuidados, en muchos casos solas.

Tampoco es casual el hecho de que haya adquirido el propio nombre de “conciliación”, como si estuviéramos aludiendo a dos ámbitos: el público y privado, estancos, separados y que han de conciliarse. Cuando lo que parece más apropiado es hablar de la **necesidad de un nuevo modelo de organización social que facilite que las personas, mujeres y hombres, puedan satisfacer todas sus necesidades** en los diferentes ámbitos de la vida y hacer frente a las responsabilidades generadas desde el ámbito privado y público.

En este eje se pretende **ir más allá de la conciliación** y establecer como principio de las políticas de igualdad la **corresponsabilidad**, que significa que tanto mujeres como hombres se responsabilizan del ámbito público y privado, y que hace hincapié en la participación de los hombres en el espacio doméstico y de cuidados. Y algo más. La clave estratégica en este eje supone, no sólo la corresponsabilidad de los hombres, sino también la **de la propia empresa**. Por tanto, se trata también de **continuar con el trabajo en cuanto al cambio de cultura empresarial, para facilitar la conciliación corresponsable**. En Euskotren en el marco del III Plan se pretende:

1. Dar a conocer la gestión de la conciliación corresponsable que la empresa viene realizando.
2. Sumar a mas hombres a la misma.



OBJETIVOS

	1. GESTIÓN	2. COMUNICACIÓN	3. CLIENTELA/SERVICIOS
EJE 1 INTEGRACION DEL ENFOQUE DE GÉNERO EN LA GESTIÓN	<p>1.1.1. Avanzar en la gestión de la igualdad en la organización.</p> <p>1.1.2. Vigilar y mantener los avances en incorporación de la igualdad de mujeres y hombres en los procesos de selección.</p> <p>1.1.3. Avanzar en la gestión de la igualdad en la formación.</p> <p>1.1.4. Vigilar y mantener los avances en incorporación de la igualdad de mujeres y hombres en salud laboral.</p> <p>1.1.5. Integrar la gestión de la igualdad en los procesos de trabajo de Sistemas.</p>	<p>1.2.1. Comunicar la apuesta por la Igualdad de Euskotren ( interna y externamente).</p> <p>1.2.2. Impulsar la gestión de la igualdad en los espacios de trabajo.</p>	<p>1.3.1. Incorporar la perspectiva de genero en los servicios e infraestructuras donde se prestan los mismos.</p>
EJE 2 CAMBIO DE VALORES Y EMPODERAMIENTO Y LIDERAZGO DE LAS MUJERES	<p>2.1.1. Sensibilizar al personal que se incorpore a Euskotren acerca de compromiso de la empresa con la igualdad.</p> <p>2.1.2. Impulsar la toma de conciencia de género en las trabajadoras y en los trabajadores.</p>	<p>2.2.1. Contribuir con el entorno social para el cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres.</p>	<p>2.3.1. Fomentar el cambio de valores en la sociedad.</p>
EJE 3 CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	<p>3.1.1. Avanzar en la gestión de la conciliación corresponsable.</p>	<p>3.2.1. Dar a conocer la gestión de la conciliación corresponsable que la empresa viene realizando a los y las trabajadoras.</p>	

## PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EUSKOTREN 2017-2020

### OBJETIVO: 1.1.1. Avanzar en la gestión de la igualdad en la organización.

RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
<b>1.1.1.1. Estructura para la igualdad adecuada al modelo organizativo de la empresa.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Estudiar la posibilidad de configurar un equipo mixto (m/h) responsable de igualdad</li> <li>➤ Institucionalizar la estructura de grupos de trabajo sectoriales del II Plan como estructura de igualdad desarrollo del III Plan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo Directivo</li> </ul>	2017
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Sumar nuevos miembros a los grupos sectoriales y facilitar formación específica en materia de igualdad a los nuevos miembros.</li> <li>➤ Incorporar, a los equipos personas de las diferentes áreas de actividad (Autobús, Ferrocarril, funicular, mantenimiento, oficinas, tranvía) siempre que sea posible</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo Responsable permanente</li> <li>▪ Directores/as Direcciones</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mantener el espacio de seguimiento y toma de decisiones en materia de igualdad en las reuniones del equipo directivo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo Directivo</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Crear dentro del portal Begira un espacio de participación, intercambio y coordinación para los grupos sectoriales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo Responsable permanente</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Incluir a la Comisión de Igualdad como órgano consultivo en la estructura de igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo Directivo</li> </ul>	
	<b>1.1.1.2. Procesos de planificación, implementación, seguimiento y evaluación del III Plan diseñado.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Realizar programas operativos anuales, teniendo en cuenta el III Plan de Igualdad de la empresa, el Programa Departamental y el VI Plan para la Igualdad del Gobierno Vasco.</li> <li>➤ Diseñar e implementar un sistema de evaluación para el III Plan de Igualdad de la empresa en línea con el sistema de evaluación del VI Plan para la Igualdad de la CAE.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Crear grupos de trabajo intersectoriales para el desarrollo de acciones transversales.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo Responsable permanente</li> <li>▪ Grupos de trabajo temporales</li> </ul>	

## OBJETIVO: 1.1.2. Vigilar y mantener los avances en incorporación de la igualdad de mujeres y hombres en los procesos de selección.

RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE/S	AÑO REALIZACIÓN
<b>1.1.2.1. Enfoque de género integrado en bolsas internas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Establecer un sistema de vigilancia para el cumplimiento de los criterios de selección no discriminatorios en los procesos de convocatorias internas.</li> <li>• Estudiar procedimientos y criterios de acceso a los puestos de mercancías y su posible impacto negativo hacia las mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grupo de trabajo sectorial selección</li> </ul>	2017
<b>1.1.2.2. Enfoque de género integrado en los procesos de traslados y coberturas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Explorar/analizar las razones de la tendencia a un reparto segregado en traslados y coberturas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grupo de trabajo sectorial selección</li> </ul>	2018
<b>1.1.2.3. Enfoque de género integrado en bolsas externas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Establecer un sistema de vigilancia para el cumplimiento de los criterios de selección no discriminatorios en los procesos de convocatorias externas.</li> <li>➤ Asegurar que la consultoría de selección que se contrate para las convocatorias externas conoce y utiliza los criterios de selección no discriminatoria en todas las fases del proceso de selección.</li> <li>➤ Diseñar, siempre que resulte adecuado, campañas que animen a las mujeres a que se presenten a las convocatorias que se realicen.</li> <li>➤ Difundir la información de las convocatorias a organismos, entidades, centros de formación, etc. para que se publiquen en espacios consultados especialmente por mujeres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grupo de trabajo sectorial selección</li> </ul>	2017-2020
<b>1.1.2.4. Registrados y analizados todos los procesos de acceso a la empresa desde la perspectiva de género.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Explotar sistema de registro de candidaturas tanto en los procesos de convocatorias internas como externas, así como traslados y coberturas desagregado por sexo para obtener información periódica sobre procesos de acceso comparativo de mujeres y hombres.</li> <li>➤ Garantizar la participación en la RLT en los proceso de selección con objeto de avalar la igualdad de oportunidades.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grupo de trabajo sectorial selección</li> </ul>	2017-2020

**OBJETIVO: 1.1.3. Avanzar en la gestión de la igualdad en la formación**

RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
<p><b>1.1.3.1. Incorporados los criterios de igualdad en el Plan de formación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Elaborar e implementar la herramienta para <i>gestionar la formación con criterios de igualdad</i>.</li> <li>▪ Diagnosticar las diferentes necesidades formativas de mujeres y hombres trabajadores.</li> <li>▪ Elaborar informes periódicos de la formación desde la perspectiva de género</li> <li>▪ Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de paternidad, maternidad y/o excedencia, en aquellos casos en que sea necesario o aconsejable, así como a mujeres víctimas de violencia de género se hayan visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, especialmente cuando esté próxima su reciente incorporación.</li> </ul>	<p>▪ Grupo de trabajo sectorial formación</p>	<p><b>2017-2019</b></p>

## OBJETIVO: 1.1.4 Vigilar y mantener los avances en incorporación de la igualdad de mujeres y hombres en salud laboral.

RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
<p><b>1.1.4.1. Enfoque de genero integrado en la salud laboral de las y los trabajadores</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Asegurar que la empresa que lleva el Servicio Externo de Prevención aplique en su trabajo la perspectiva de genero.</li> <li>➤ Continuar con la evaluación de los riesgos con enfoque de genero y la adopción de las medidas preventivas necesarias.</li> <li>➤ Continuar con la recogida sistemática de datos sobre causas de absentismo por tipo de enfermedad y causas de accidentes desagregadas según sexo para su posterior análisis de genero.</li> <li>➤ Estudiar necesidades específicas y adaptaciones necesarias para la prevención de riesgos para el embarazo de las empleadas (ej. Uso del coche de empresa)</li> <li>• Estudiar si caben mejoras en los procesos de trabajo de la línea de mercancías (riesgos ergonómicos), con enfoque de género</li> <li>➤ Introducir en la evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos la perspectiva de genero, <b>poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras, tal y como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia.</b> Desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales.</li> <li>➤ En aquellos puestos que requieran uniforme se garantizarán las tallas adecuadas para cada diseño (mujer/hombre). Las mujeres embarazadas dispondrán de un uniforme adaptado a esta situación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪Salud Laboral</li> <li>▪Equipo Responsable permanente</li> </ul>	2017-2020
<p><b>1.1.4.2. Impulsada la incorporación de perspectiva de genero en la salud laboral</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Impulsar en los espacios de trabajo conjunto con otras instituciones/empresas la inclusión de la perspectiva de genero en la salud laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪Salud Laboral</li> </ul>	2018

**OBJETIVO: 1.1.4 Vigilar y mantener los avances en incorporación de la igualdad de mujeres y hombres en salud laboral.**

RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
<b>1.1.4.2. Impulsada la incorporación de perspectiva de genero en la salud laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Impulsar en los espacios de trabajo conjunto con otras instituciones/empresas la inclusión de la perspectiva de genero en la salud laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪Salud Laboral</li> </ul>	2018
<b>1.1.4.3 Actualizar el protocolo de Acoso sexual y sexista en Euskotren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Proceder a la revisión y actualización del protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>➤ Estudio de la posibilidad de articular un procedimiento/protocolo específico de medidas para prevenir y actuar en los supuestos casos de acoso por parte de usuarios y entre usuarios.</li> <li>➤ Dar a conocer internamente la actualización del protocolo, para reforzar compromiso de la empresa y las personas trabajadoras con la tolerancia 0 al acoso sexual y sexista.</li> </ul>	Salud Laboral	201

OBJETIVO: 1.1.5. Integrar la gestión de la igualdad en los procesos de trabajo de Sistemas			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
<b>1.1.5.1. Evaluado el grado de conocimiento e incorporación de la perspectiva de genero en sus procesos.</b>	➤ Identificar conjuntamente con el departamento de sistemas el grado de conocimiento e incorporación la perspectiva de genero en sus procesos.	▪ Equipo Responsable permanente	2017
<b>1.1.5.1. Personal de Sistema conoce y hace un uso no sexista de lenguaje</b>	➤ Impartir formación en uso no sexista del lenguaje al personal de Sistemas	▪ Equipo Responsable permanente	2018
OBJETIVO: 1.1.6. Fomentar el acceso de las mujeres a puestos en los que están infrarrepresentadas			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
<b>1.1.6.1. Publicados todos los puestos de promoción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Garantizar la publicación de todos los procesos de promoción, siendo estos públicos</i></li> <li>• <i>Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando criterios neutros y objetivos en cuanto al género.</i></li> </ul>	▪ Equipo Selección	2019
<b>1.1.5.1. Promocionadas mujeres a puesto en los que están infrarrepresentadas</b>	<p>En igualdad de condiciones se promocionará a la mujer para aquellos puestos o áreas en las que se encuentran subrepresentadas, siempre que sea posible y existan candidaturas internas viables.</p> <p>Favorecer la incorporación de mujeres en áreas en las que están infrarrepresentadas.</p>	▪ Equipo Selección	2018

OBJETIVO: 1.2.1. Comunicar la apuesta por la Igualdad de Euskotren ( interna y externamente)			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
<b>1.2.1.1. Estrategia de Comunicación para la Igualdad creada.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Crear un grupo de trabajo temporal intersectorial.</li> <li>➤ Elaborar un diagnostico comunicativo de la organización</li> <li>➤ Definir de los objetivos de comunicación en materia de igualdad</li> <li>➤ Definir el posicionamiento comunicativo de Euskotren con respecto a la igualdad</li> <li>➤ Diseñar una Estrategia de Comunicación en materia de igualdad</li> <li>➤ Diseñar Acciones de comunicación priorizadas, segmentadas en función de los públicos ( interno/externo, clientela)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo Directivo</li> <li>▪ Equipo Responsable permanente</li> <li>▪ Grupo de trabajo temporal intersectorial</li> </ul>	<b>2017-2018</b>
OBJETIVO: 1.2.2. Impulsar la gestión de la igualdad en los espacios de trabajo (PROTRANS, empresas por la igualdad, ETS..)			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
<b>1.2.2.1. Gestión de la igualdad impulsada en espacios de trabajo interinstitucionales.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Emitir directrices para las empresas que quieren ser empresas proveedoras</li> <li>➤ Trabajar a nivel informativo con otras empresas que están fuera del sistema Protrans.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grupo sectorial compras/con tratación</li> </ul>	<b>2018/9</b>
OBJETIVO: 1.3.1. Incorporar la perspectiva de genero en los servicios e infraestructuras donde se prestan los mismos			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
<b>1.3.1.1. Incorporada la perspectiva de genero en las infraestructuras.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Realizar un análisis de <i>puntos negros</i> en las estaciones junto a ETS</li> <li>➤ Articular las medidas que se requieran para mejorar las condiciones de seguridad en los espacios detectados como “puntos negros”, que sean responsabilidad de Euskotren.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grupo de Trabajo Clientela/ Servicios</li> </ul>	<b>2018/19</b>
<b>1.3.1.2. Incorporada la perspectiva de genero en los servicios.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Conocer el grado de satisfacción de mujeres usuarias incluyendo en la encuesta de satisfacción dirigida a la clientela ítems que recojan información al respecto para su posterior explotación e interpretación.</li> <li>➤ Revisar la casuística de las quejas que hacen las mujeres para establecer las medidas pertinentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Grupo de Trabajo Clientela/ Servicios</li> </ul>	<b>2017-2018</b>



# PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EUSKOTREN 2017-2020

OBJETIVO:2.1.1. Sensibilizar al personal que se incorpore a Euskotren acerca de compromiso de la empresa con la igualdad			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
<b>2.1.1.1. Plantilla concienciada sobre las desigualdades de genero y el compromiso de la empresa con la igualdad.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ En el plan de acogida se incluirá formación específica sobre el compromiso con la igualdad de la empresa, el plan de igualdad y el protocolo de prevención del acoso sexual y sexista.</li> <li>➤ El portal Begira contara con un espacio especifico con información relevante acerca de su compromiso con la igualdad.</li> <li>➤ Desarrollar periódicamente acciones de sensibilización hacia la igualdad para el conjunto de la plantilla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo Responsable permanente</li> </ul>	2017-2020

OBJETIVO:2.1.2. Impulsar la toma de conciencia de género en las trabajadoras y en los trabajadores.			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
<b>2.1.2.1. Estrategia de nuevas masculinidades diseñada.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Elaborar conjuntamente con Gizonduz una nueva estrategia dirigida a los hombres sobre nuevas masculinidades en respuesta a la falta de movilización de los hombres en el ámbito de la igualdad</li> <li>➤ Identificar agentes de cambio entre los miembros de la plantilla</li> <li>➤ Dotar de herramientas a los agentes de cambio identificados mediante procesos formativos u otras herramientas.</li> <li>➤ Reforzar los canales de comunicación para invitar a los hombres a participar en los cursos de Gizonduz</li> <li>➤ Desarrollar talleres sensibilización para hombres con carácter obligatorio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo Responsable permanente</li> <li>▪ Grupo sectorial formación</li> </ul>	2018-2019
<b>2.1.2.2. Empoderamiento y liderazgo de las trabajadoras promovido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Identificar candidatas preferentes para desarrollar formaciones para el desarrollo del liderazgo de mujeres</li> <li>➤ Crear un espacio en el portal Begira para el intercambio de experiencias, de un espacio propio de las mujeres.</li> <li>➤ Impartir formación para el liderazgo a las trabajadoras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo Responsable permanente</li> <li>▪ Grupo sectorial formación</li> </ul>	2017/2019

OBJETIVO: 2.2.1. Contribuir con el entorno social para el cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
2.2.1.1. La empresa contribuye con el entorno social para el cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Apoyar y colaborar con entidades del Tercer Sector para fomentar el Empoderamiento de las mujeres.</li> <li>➤ Crear alianzas con instituciones /agentes sociales clave (ayuntamientos, empresas inserción, centros de estudios, lilton, liga traineras ) para el fomento de la igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo Responsable permanente</li> </ul>	2017-2020

OBJETIVO:2.3.1. Fomentar el cambio de valores en la sociedad			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
2.3.1.1. Euskotren fomenta el cambio de valores en la sociedad	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Realizar campañas de sensibilización dirigidas a la clientela donde se muestre el compromiso de la empresa con la igualdad a través de campañas que fomenten valores igualitarios ( Campaña <i>Bizi Euskotren 2</i>)</li> <li>➤ Estudio de la posibilidad de publicación compartida con Metro Bilbao de un libro sobre el papel desarrollado por las mujeres a lo largo de la historia de la línea Bilbao-Plentzia.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo Directivo</li> <li>▪ Equipo Responsable permanente</li> <li>▪ Grupo temporal intersectorial comunicación</li> </ul>	2018

# PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EUSKOTREN 2017-2020

## OBJETIVO:3.1.1. Avanzar en la gestión de la conciliación corresponsable.

RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
<b>3.1.1.1. Enfoque de género integrado en la gestión de la conciliación corresponsable</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mantener la recogida y análisis desde la perspectiva de género de los datos de la plantilla respecto al uso de las medidas de conciliación.</li> <li>• Estudiar la posibilidad de desarrollar el TELETRABAJO en aquellos puestos en los que se pueda articular y las condiciones que se requieren para gestionarlo.</li> <li>• Recoger y difundir información sobre recursos de apoyo para la conciliación a nivel local</li> <li>• Plantear en la negociación del convenio las siguientes medidas:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• límites a la Movilidad para las personas con responsabilidad sobre criaturas de corta edad.</li> <li>• no penalización a las personas de las bolsas que estén en esta misma condición por no aceptar movilidad.</li> <li>• posibilidades de mejora en los plazos de entrega de los calendarios semanales a las y los trabajadores de línea que tienen la condición de Suplementarios de Absentismo</li> <li>• sustituir a personas liberadas sindicales durante el permiso de paternidad, cuando el periodo es inferior a los 6 meses que se establece en el convenio.</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo Responsable permanente</li> <li>▪ Grupo sectorial organización</li> </ul>	<b>2017-2020</b>
<b>trabajadoras.</b>			
RESULTADOS	ACCIONES	RESPONSABLE	AÑO REALIZACIÓN
<b>3.2.1.1. La plantilla conoce la gestión de la conciliación corresponsable de la empresa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Dar a conocer que las medidas que son ampliamente disfrutadas por el personal son medidas para el fomento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través del portal Begira</li> <li>➤ Vigilar el conocimiento y uso que hacen las personas eventuales de las medidas de conciliación (Propuesta de indicador: porcentaje de mujeres y hombres eventuales y fijos que se acogen a medidas de conciliación).</li> <li>➤ Revisar y mejorar, si es el caso, el acceso a la información sobre medidas y procedimientos de solicitud para personas fijas y eventuales a través de portal de la persona empleada Begira</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Equipo Responsable permanente</li> <li>▪ Grupo sectorial organización</li> </ul>	<b>2018</b>
<b>3.2.1.1. Aumenta el numero de hombres que se acogen a medidas de conciliación.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Puesta en marcha de un programa para el fomento de la corresponsabilidad.</li> </ul>		

## 6.2. PLANIFICACIÓN

Por lo que respecta a cómo se va a gestionar este Plan, en primer lugar se va a llevar a cabo un proceso de planificación anual en el que participará el equipo responsable permanente y los grupos de trabajo sectoriales. Se redactará en el último trimestre del año anterior un borrador de Programa anual, junto con un presupuesto adscrito, que será aprobado por Dirección.

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EUSKOTREN 2017-2020

# PLAN DE EVALUACIÓN

## 6.3. EVALUACIÓN

### EVALUACIÓN

En esta fase se determinará la evaluación de cumplimiento, resultados y proceso, planteándose como un seguimiento continuo. Es preciso por lo tanto definir los indicadores específicos para cada proyecto y cada una de sus fases, teniendo en cuenta que deben cumplir con los parámetros de calidad y rigor suficientes para poder medir y determinar cuál es el nivel de eficacia de cada una de las intervenciones que se van a llevar a cabo. El sistema de evaluación debe ser otra herramienta del Plan para impulsar el enfoque de género, para medir los avances, identificar las mejoras necesarias a realizar en el proceso y sistematizar todo aquello que están haciendo diferentes agentes para valorarlo. De esta manera se van a dar 3 niveles de evaluación:

<b>EVALUACIÓN DE GRADO DE CUMPLIMIENTO</b>	<b>Acciones realizadas</b>	<b>Continua</b>
<b>EVALUACIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>Resultados</b>	<b>Anual</b>
<b>EVALUACIÓN DE IMPACTO</b>	<b>Objetivos estratégicos cumplidos</b>	<b>Cuatrianual</b>

## 6.3. EVALUACIÓN

RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION
<b>OBJETIVO: 1.1.1. Avanzar en la gestión de la igualdad en la organización.</b>		
<b>1.1.1.1. Estructura para la igualdad adecuada al modelo organizativo de la empresa.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Al menos una estructura creada adecuada al modelo organizativo de la empresa.</li> <li>➤ Al menos un nuevo miembro en cada grupo sectorial.</li> <li>➤ Al menos un el espacio de seguimiento y toma de decisiones en materia de igualdad en las reuniones del equipo directivo.</li> <li>➤ Al menos un espacio de participación, intercambio y coordinación para los grupos sectoriales creado en Begira.</li> <li>➤ Incluida la Comisión de Igualdad como órgano consultivo en la estructura de igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Actas de las reuniones.</li> <li>•Relación de personas que componen cada grupo sectorial.</li> <li>•Relación contenidos web Begira.</li> </ul>
<b>1.1.1.2. Procesos de planificación, implementación, seguimiento y evaluación del III Plan diseñado.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Al menos un programa operativo anual elaborado teniendo en cuenta el III Plan de Igualdad de la empresa, el Programa Departamental y el VI Plan para la Igualdad del Gobierno Vasco.</li> <li>➤ Al menos un sistema de evaluación para el III Plan de Igualdad de la empresa en línea con el sistema de evaluación del VI Plan para la Igualdad de la CAE diseñado e implementado.</li> <li>➤ Al menos dos grupos de trabajo transversales creados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Actas de las reuniones de trabajo.</li> <li>•Relación de documentos de trabajo.</li> <li>•Relación de grupos de trabajo sectoriales.</li> </ul>
<b>OBJETIVO: 1.1.2. Vigilar y mantener los avances en incorporación de la igualdad de mujeres y hombres en los procesos de selección.</b>		
<b>1.1.2.1. Enfoque de género integrado en bolsas internas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Al menos un sistema de vigilancia para el cumplimiento de los criterios de selección no discriminatorios en los procesos de convocatorias internas realizado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Actas de las reuniones de trabajo.</li> <li>•Sistema de vigilancia.</li> </ul>

## 6.3. EVALUACIÓN

RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION
<b>OBJETIVO: 1.1.2. Vigilar y mantener los avances en incorporación de la igualdad de mujeres y hombres en los procesos de selección.</b>		
<b>1.1.2.2. Enfoque de género integrado en los procesos de traslados y coberturas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Al menos un análisis de las razones de la tendencia a un reparto segregado en traslados y coberturas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Actas de las reuniones de trabajo.</li> <li>•Relación de documentos de trabajo.</li> <li>•Documento análisis.</li> </ul>
<b>1.1.2.3. Enfoque de género integrado en bolsas externas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Al menos un sistema de vigilancia para el cumplimiento de los criterios de selección no discriminatorios en los procesos de convocatorias externas realizado.</li> <li>➤ La consultoría de selección que se contrata para las convocatorias externas conoce y utiliza los criterios de selección no discriminatoria en todas las fases del proceso de selección.</li> <li>➤ Al menos una campaña que anime a las mujeres que se presentan a las convocatorias externas diseñada y difundida.</li> <li>➤ Al menos un envío de la convocatoria a técnicas de igualdad municipales por cada proceso.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Sistema de vigilancia.</li> <li>•Actas de las reuniones de trabajo.</li> <li>•Relación de documentos de trabajo.</li> <li>•Informes Consultoría de selección.</li> </ul>
<b>1.1.2.4. Registrados y analizados todos los procesos de acceso a la empresa desde la perspectiva de género.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Al menos un sistema de registro de candidaturas tanto en los procesos de convocatorias internas como externas, así como traslados y coberturas desagregado por sexo diseñado para obtener información periódica sobre procesos de acceso comparativo de mujeres y hombres.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Actas de las reuniones de trabajo.</li> <li>•Relación de documentos de trabajo.</li> <li>•Sistema de registro.</li> </ul>
<b>OBJETIVO: 1.1.3. Avanzar en la gestión de la igualdad en la formación</b>		
<b>1.1.3.1. Incorporados los criterios de igualdad en el Plan de formación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Al menos una herramienta para <i>gestionar la formación con criterios de igualdad</i> elaborada e implementada.</li> <li>➤ Al menos un diagnóstico de las diferentes necesidades formativas de mujeres y hombres trabajadores realizado.</li> <li>➤ Al menos dos informes de la formación desde la perspectiva de género.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Actas de las reuniones de trabajo.</li> <li>•Herramienta para <i>gestionar la formación con criterios de igualdad</i>.</li> <li>•Diagnóstico elaborado</li> <li>•Informes elaborados</li> </ul>



## 6.3. EVALUACIÓN

RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION
<b>OBJETIVO: 1.1.4 Vigilar y mantener los avances en incorporación de la igualdad de mujeres y hombres en salud laboral.</b>		
<b>1.1.4.1. Enfoque de genero integrado en la salud laboral de las y los trabajadores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ La empresa que lleva el Servicio Ajeno de Prevención aplique en su trabajo la perspectiva de genero.</li> <li>➤ Al menos una evaluación de los riesgos con enfoque de genero realizada y la adopción de las medidas preventivas necesarias.</li> <li>➤ Al menos un informe con la recogida sistemática de datos sobre causas de absentismo por tipo de enfermedad y causas de accidentes desagregadas según sexo para su posterior análisis de genero realizado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Actas de las reuniones de trabajo.</li> <li>•Relación de documentos de trabajo.</li> <li>•Evaluaciones de riesgos realizadas.</li> <li>•Informes de recogida de datos.</li> </ul>
<b>1.1.4.2. Impulsada la incorporación de perspectiva de genero en la salud laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Al menos una iniciativa impulsada en los espacios de trabajo conjunto con otras instituciones/empresas la inclusión de la perspectiva de genero en la salud laboral.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Actas de las reuniones de trabajo.</li> <li>•Relación de documentos de trabajo.</li> <li>•Iniciativas impulsadas</li> </ul>
<b>OBJETIVO: 1.1.5. Integrar la gestión de la igualdad en los procesos de trabajo de Sistemas</b>		
<b>1.1.5.1. Evaluado el grado de conocimiento e incorporación de la perspectiva de genero en sus procesos.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Al menos un diagnostico Identificar del grado de conocimiento e incorporación la perspectiva de genero en sus procesos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Informe diagnostico</li> <li>•Relación de documentos de trabajo analizados.</li> </ul>
<b>1.1.5.1. Personal de Sistema conoce y hace un uso no sexista de lenguaje</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Al menos una formación en uso no sexista del lenguaje impartida al personal de Sistemas</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Relación de de las formaciones impartidas</li> <li>•Relación de documentos de trabajo.</li> </ul>

## 6.3. EVALUACIÓN

RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION
<b>OBJETIVO: 1.2.1. Comunicar la apuesta por la igualdad de Euskotren ( interna y externamente)</b>		
<b>1.2.1.1. Estrategia de Comunicación para la Igualdad creada.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Al menos un grupo de trabajo temporal intersectorial creado.</li> <li>➤ Al menos un diagnostico comunicativo de la organización elaborado.</li> <li>➤ Objetivos de comunicación en materia de igualdad definidos.</li> <li>➤ Posicionamiento comunicativo de Euskotren con respecto a la igualdad establecido.</li> <li>➤ Al menos una Estrategia de Comunicación en materia de igualdad creada</li> <li>➤ Al menos tres acciones de comunicación priorizadas, segmentadas en función de los públicos ( interno/externo, clientela)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Actas de las reuniones de trabajo.</li> <li>•Relación de documentos de trabajo.</li> <li>•Productos comunicacionales.</li> <li>•Estrategia comunicacional</li> </ul>
<b>OBJETIVO: 1.2.2. Impulsar la gestión de la igualdad en los espacios de trabajo (PROTRANS, empresas por la igualdad, ETS..)</b>		
<b>1.2.2.1. Gestión de la igualdad impulsada en espacios de trabajo interinstitucionales.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Al menos una directriz para las empresas que quieren ser empresas proveedoras emitida</li> <li>➤ Al menos un espacio de trabajo a nivel informativo con otras empresas que están fuera del sistema Protrans creado.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Actas de las reuniones de trabajo.</li> <li>•Relación de documentos de trabajo.</li> </ul>
<b>OBJETIVO: 1.3.1. Incorporar la perspectiva de genero en los servicios e infraestructuras donde se prestan los mismos</b>		
<b>1.3.1.1. Incorporada la perspectiva de genero en las infraestructuras.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Al menos un análisis de <i>puntos negros</i> en las estaciones junto a ETS realizado</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Actas de las reuniones de trabajo.</li> <li>•Relación de puntos negros detectados.</li> </ul>
<b>1.3.1.2. Incorporada la perspectiva de genero en los servicios.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Al menos un estudio sobre el grado de satisfacción de mujeres usuarias incluyendo en la encuesta de satisfacción dirigida a la clientela ítems que recojan información al respecto para su posterior explotación e interpretación realizado.</li> <li>➤ Al menos un análisis de la casuística de las quejas que hacen las mujeres para establecer las medidas pertinentes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Actas de las reuniones de trabajo.</li> <li>•Estudios grado satisfacción.</li> <li>•Relación de documentos analizados</li> </ul>

## 6.3. EVALUACIÓN

RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION
<b>OBJETIVO:2.1.1. Sensibilizar al personal que se incorpore a Euskotren acerca de compromiso de la empresa con la igualdad</b>		
<b>2.1.1.1. Plantilla concienciada sobre las desigualdades de genero y el compromiso de la empresa con la igualdad.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El plan de acogida incluye formación específica sobre el compromiso con la igualdad de la empresa, el plan de igualdad y el protocolo de prevención del acoso sexual y sexista.</li> <li>➤ El portal Begira cuenta con un espacio específico con información relevante acerca de su compromiso con la igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Plan de acogida</b></li> <li>▪ <b>Contenidos Portal Begira</b></li> </ul>
<b>OBJETIVO:2.1.2. Impulsar la toma de conciencia de género en las trabajadoras y en los trabajadores.</b>		
<b>2.1.2.1. Estrategia de nuevas masculinidades diseñada.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Al menos una nueva estrategia dirigida a los hombres sobre nuevas masculinidades en respuesta a la falta de movilización de los hombres en el ámbito de la igualdad</li> <li>➤ Al menos 20 agentes de cambio identificados entre los miembros de la plantilla</li> <li>➤ Los agentes de cambio identificados cuentan con herramientas suficientes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nueva estrategia de nuevas masculinidades.</li> <li>▪ Relación de agentes de cambio.</li> <li>▪ Relación de formaciones y herramientas impartidas</li> </ul>
<b>2.1.2.2. Empoderamiento y liderazgo de las trabajadoras promovido</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Crear un espacio en el portal Begira para el intercambio de experiencias, de un espacio propio de las mujeres.</li> <li>➤ Impartir formación para el liderazgo a las trabajadoras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Contenidos Portal Begira</li> <li>▪ Relación de formaciones impartidas a mujeres trabajadoras</li> </ul>
<b>OBJETIVO: 2.2.1. Contribuir con el entorno social para el cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres</b>		
<b>2.2.1.1. La empresa contribuye con el entorno social para el cambio de valores y el empoderamiento de las mujeres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Al menos una colaboración con entidades del Tercer Sector para fomentar el Empoderamiento de las mujeres.</li> <li>➤ Al menos tres alianzas con instituciones /agentes sociales clave (ayuntamientos, empresas inserción, centros de estudios, lilaton, liga traineras ) para el fomento de la igualdad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Informes de colaboración</li> <li>▪ Relación de alianzas</li> </ul>

## 6.3. EVALUACIÓN

RESULTADOS	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACION
<b>OBJETIVO:2.3.1. Fomentar el cambio de valores en la sociedad</b>		
<b>2.3.1.1. Euskotren fomenta el cambio de valores en la sociedad</b>	➤ Al menos una campaña de sensibilización dirigidas a la clientela donde se muestre el compromiso de la empresa con la igualdad a través de campañas que fomenten valores igualitarios realizada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Campaña de sensibilización</li> <li>▪ Productos comunicacionales.</li> <li>▪ Actas reuniones</li> </ul>
<b>OBJETIVO:3.1.1. Avanzar en la gestión de la conciliación corresponsable.</b>		
<b>3.1.1.1. Enfoque de género integrado en la gestión de la conciliación corresponsable</b>	➤ Al menos una recogida y análisis desde la perspectiva de género de los datos de la plantilla respecto al uso de las medidas de conciliación al año.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Datos de conciliación</li> <li>▪ Actas reuniones</li> <li>▪ Informe anual</li> </ul>
<b>OBJETIVO: 3.2.1. Dar a conocer la gestión de la conciliación corresponsable que la empresa viene realizando a los y las trabajadoras.</b>		
<b>3.2.1.1. La plantilla conoce la gestión de la conciliación corresponsable de la empresa</b>	➤ Al menos una iniciativa comunicacional elaborada para dar a conocer que las medidas que son ampliamente disfrutadas por el personal son medidas para el fomento de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal a través del portal Begira	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Campaña de sensibilización</li> <li>▪ Productos comunicacionales.</li> <li>▪ Actas reuniones</li> </ul>
<b>3.2.1.1. Aumenta el numero de hombres que se acogen a medidas de conciliación.</b>	➤ Al menos un programa para el fomento de la corresponsabilidad puesto en marcha.	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Campaña de sensibilización</li> <li>▪ Productos comunicacionales.</li> <li>▪ Actas reuniones</li> </ul>