



Murgibe

Consultoría Igualdad

IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2023- 2025

euskotren



ÍNDICE

**IV PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
EN EUSKOTREN
2023- 2025**

| | |
|--|-----------|
| 01. INTRODUCCIÓN | 3 |
| 1.1. Planes de igualdad, qué son y para qué sirven | 3 |
| 1.2. Normativa Reguladora | 3 |
| 1.3. Marco conceptual | 7 |
| 02. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN | 11 |
| 03. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL | 11 |
| 04. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO | 12 |
| 05. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA | 14 |
| 06. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS | 22 |
| 07. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS CONCRETAS, CALENDARIO E INDICADORES DE RESULTADOS | 25 |
| 08. MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS | 32 |
| 09. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA | 34 |
| 10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS | 37 |
| 11. FIRMA DEL DOCUMENTO | 38 |

01. | INTRODUCCIÓN

Se presenta a continuación el IV Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de EUSKOTREN, convenientemente adaptado a los requerimientos expresados en el articulado de los reales decretos 901/2020 y 902/2020, con el fin de inscribirlo en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas. A estos efectos, se considera Registro de Planes de Igualdad el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo regulado en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, de acuerdo con lo expresado en el artículo 11 del Real Decreto 901/2020. Este Plan se aprobó en 2023, teniendo un periodo de vigencia de tres años (2023-2025).

1.1. Planes de Igualdad, qué son y para qué sirven

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en una organización la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El Plan de Igualdad es una clara inversión para garantizar los objetivos integrales de la entidad, al ser un elemento estratégico que introduce formas innovadoras de gestión y mejora su eficacia organizativa, aportando además una imagen positiva de la entidad. Se consigue que la política de igualdad se convierta en uno de los ejes prioritarios de la cultura empresarial, la cual, incorporada de forma permanente en la gestión del capital humano de la entidad garantizará, de forma efectiva, que tanto las mujeres como los hombres cuenten con las mismas oportunidades en el acceso, participación y permanencia en todas las prácticas de dicha gestión.

1.2. Normativa Reguladora

En los últimos años se han elaborado leyes y normas jurídicas a escala internacional, europea, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Estas leyes y normas, además de abarcar el ámbito de las Administraciones Públicas, también inciden en las empresas y organizaciones privadas. Por tanto, el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de EUSKOTREN, se enmarca en un contexto institucional y legislativo sumamente amplio.

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

IV Plan de Igualdad en EUSKOTREN 2023-2025

- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer del 6 de octubre 1999. Ratificado por España el 6 de julio de 2001. Se introducen dos mecanismos para garantizar eficazmente los derechos de las mujeres: el procedimiento de comunicaciones y el procedimiento de investigación.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.
- Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales.
- En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres.
- Las Naciones Unidas aprobaron en 2015 los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) para 2030 donde la priorización de la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas se refleja de manera transversal en todos los elementos de la Agenda 2030.

ÁMBITO EUROPEO

- Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950. Su art. 14 establece la prohibición de discriminación y crea el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Estrasburgo)
- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.
- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres. Fue vinculante después de la aprobación del Tratado de Lisboa en 2007.

- Numerosas Directivas de la Unión Europea, como la última la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de Directivas anteriores).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (Convenio de Varsovia, 2005) y Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, de confirmación de su compromiso con la Plataforma de Acción de Pekín y las acciones en favor de la igualdad de género que figuran en ella.
- Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa.

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución española de 1978. Artículos 14 y 9.2
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.
- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de 7 normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y

hombres como, por ejemplo, la LOI 3/2007 o la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Entrada en vigor el 8 de marzo de 2019, salvo algunas excepciones (1 de abril de 2019).

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE 14/10/2020).
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE 14/10/2020).

ÁMBITO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAIS VASCO

- El Estatuto de Autonomía en el artículo 9.2. hace especial mención a la igualdad.
- 1988, sobre creación de EMAKUNDE/Instituto Vasco de la Mujer.
- 1991, aprobación del I Plan de Acción Positiva para las Mujeres, a partir del cual se van elaborando los posteriores Planes (actualmente, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres).
- El 18 de febrero de 2005, aprobación en el Parlamento Vasco de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres. Ley 1/2022 del 3 de marzo. Aprobación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas libres de violencia machista contra las mujeres.
- Decreto 11/2014, de 11 de febrero que sustituye al Decreto 424/94, de 8 de noviembre, sobre la creación del reconocimiento de «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres» a las organizaciones y entidades privadas que realicen actuaciones que propicien y promuevan una mayor igualdad de mujeres y hombres y la remoción de obstáculos que impidan dicha igualdad. A fecha de junio de 2022, existe un total de 133 empresas y entidades que cuentan con este distintivo dentro de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley de Creación de EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer.
- Abril de 2016, Gobierno Vasco aprueba la Ley 3/2016 para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública.
- 2018-2020. Estrategia y Plan Operativo de Acción para reducir la Brecha salarial en Euskadi. II Plan Operativo de Acción 2022/2025.
- Resolución 42/2019 del Gobierno Vasco, de 9 de abril. Acuerdo que aprueba la instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública.

1.3. Marco conceptual

En el marco de la Ley vasca para la Igualdad de Mujeres y Hombres 4/2005, se definen los compromisos a adquirir desde las entidades privadas, haciendo referencia a la elaboración de planes o programas que

incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior.

La Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres define los siguientes principios rectores que deben acompañar los procesos de igualdad que se pongan en marcha en las organizaciones.

Por ello se citan algunos que se considera que son abordados en el presente documento, teniendo en cuenta que cualquier otra definición incluida en la dicha ley que no haya sido reproducida también será de aplicación:

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3.

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo. Art.5.

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta. Art.6.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad. Art.8

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias. Art.9

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art.10.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

Tutela judicial efectiva. Art. 12

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art.43.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio

Igualmente se han planteado dos estrategias: el Mainstreaming de género y la Acción Positiva.

- a. La Transversalidad de Género o “Mainstreaming de género” se define como una estrategia imprescindible en la gestión de la igualdad de mujeres y hombres y así se recoge en la siguiente definición:

“Supone 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.”

Esta estrategia se convierte por tanto en el eje que articula cualquier ejecución en materia de Igualdad, por lo que se añade en el propio diseño del Plan los mecanismos necesarios para su puesta en práctica.

- b. La Acción Positiva, es la segunda estrategia y tal y como se recoge en los diferentes Programas de la Unión Europea y se enmarca dentro de las políticas “tradicionales” de Igualdad de Oportunidades, las cuales parten de la resolución de problemas específicos resultantes de la desigualdad de género.

Según el Comité Consultivo de la Unión Europea para la Igualdad de Oportunidades la acción positiva se define como:

“Estrategia que toma la forma de un programa de acción, destinada a establecer la igualdad de oportunidades en los hechos, gracias a medidas temporales que permitan contrarrestar o corregir las discriminaciones resultantes de las prácticas sociales y del sistema social”.

Ambas estrategias se convierten en elementos alternativos y complementarios para la ejecución de Políticas de Igualdad.

La transversalidad aporta un fuerte potencial de cambio que implica cierto tiempo para implementarla por su incidencia en aspectos más estructurales; por otro lado, la Acción Positiva actúa con mucha más rapidez sobre situaciones de desigualdad específicas.

02. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

La comisión negociadora del Plan está formada por personas representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, respetando la representatividad de la parte social según la composición y legitimidad del Comité.

Sus principales funciones son:

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

Han participado en la Comisión Negociadora de este IV Plan las siguientes personas:

Por parte de la empresa:

- Marta Fernández García. (Gestión mercancías) con nº de agente 3688
- Ane Ugalde García (Calidad) con nº de agente 3618
- Enrique Rodríguez Fouz (Desarrollo y planificación de servicio) con nº de agente 2931
- Jose Angel Orbeagozto Ercilla (Director de RRHH) con nº agente 493
- Aitziber Madariaga Egaña (Asesoría Laboral) con nº de agente 2150
- Joseba Barrena Uribe. Normalización Lingüística y Políticas de Género con nº de agente 2850

Por parte de las personas trabajadoras:

- Alex Silva Carmona (Independientes) con nº de agente 3489
- Jasone Ibañez Corral (ELA) con nº de agente 3373
- Amaia Posada Tejeda (CCOO) con nº de agente 2137
- Maiteder Uruburu Arregi (LAB) con nº de agente 3389
- Gorka Hernando Díez (ESK) con nº de agente 1441
- Inma Azevedo Gonzalves (UGT) con nº de agente 3154

03. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Ámbito personal y territorial

Este Plan incluye a la totalidad de las personas trabajadoras, presentes y futuras, que durante su vigencia presten sus servicios en EUSKOTREN.

Ámbito temporal

La vigencia del presente Plan se extenderá desde el día de su firma hasta 3 años después de la misma. La Comisión negociadora se compromete a iniciar la negociación de un nuevo Plan en el 2025 antes de la finalización del mismo.

04. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Se presentan a continuación las principales conclusiones obtenidas de la realización de diagnóstico de situación de la igualdad de mujeres y hombres en EUSKOTREN. El objetivo de este informe ha sido obtener información detallada y estructurada que permitiera evaluar el grado de desarrollo de la igualdad de mujeres y hombres en la organización.

A partir de los resultados obtenidos, se ha diseñado el correspondiente IV Plan para la igualdad de mujeres y hombres en EUSKOTREN.

Metodología utilizada

Las diferentes metodologías que se han manejado para la realización de este diagnóstico proceden de diferentes Instituciones expertas en la materia como el EIGE/ Instituto Europeo para la Igualdad de Género; EMAKUNDE / Instituto Vasco de la Mujer y el Instituto de las Mujeres del Ministerio de Igualdad.

Se han combinado métodos cuantitativos y cualitativos revisando documentación interna de la empresa, analizando datos cuantitativos respecto a las características de las personas trabajadoras y condiciones laborales; se han realizado entrevistas y enviado un cuestionario a toda la plantilla. Igualmente se ha impartido formación en materia de igualdad dirigida a la Comisión Negociadora.

La información que a continuación se presenta corresponde a 31 de diciembre de 2021 y se ha estructurado en los siguientes apartados:

Condiciones generales

- Plantilla masculinizada, con un 29% de mujeres, si bien ha habido una evolución positiva en los últimos años, tendente al equilibrio. Y los datos son mejores que en el sector (A nivel Europeo 22%).

Proceso de selección, contratación, formación y promoción profesional

- Se ha organizado formación específica en igualdad y la participación de mujeres ha sido mayor en este tipo de formaciones.
- Se han incluido acciones positivas en las bases y mecanismos de comunicación de las convocatorias externas para puestos de línea.
- Son numerosas las personas que han accedido y promocionado en la entidad en los últimos cinco años. Los contratos mayoritarios han sido para puestos de línea, estando la presencia de mujeres en el acceso por debajo del 29% de partida y por encima en el caso de las promociones.
- Se promueve la igualdad en la promoción interna.
- La mayoría de las personas contratadas a puestos de responsables han sido hombres.

Clasificación profesional

- La gran mayoría de la plantilla, tanto mujeres como hombres, se aglutinan en el área DIRECCIÓN TÉCNICA Y OPERACIONES, y muestra cómo el resto de están generalmente equilibradas. No obstante, el área DIRECCIÓN GENERAL muestra la misma cantidad de mujeres que de hombres, si bien en la distribución por nivel de mando no se encuentran mujeres en Dirección.
- Las áreas que efectivamente se encuentran dentro del equilibrio 60-40 son las siguientes:
 - Dirección de Administración y Asesoría jurídica
 - Dirección de organización y corporativa
 - Dirección de RRHH
 - Dirección General
- La Dirección de carretera, calidad y relaciones laborales está masculinizada por lo que habría que analizar las causas y poner en marcha medidas que puedan mejorar el equilibrio de dicha dirección.
- A medida que se va reduciendo el nivel, la presencia de las mujeres aumenta, ya que los niveles 3 a 7 aglutinan al 33% de las mujeres de la empresa frente al 12% de los hombres, si bien el nivel 8 posee una mayor presencia de hombres.
- Reparando en los niveles superiores fuera de convenio, del 11 al 15, la presencia de mujeres es del 27% dos puntos inferior al porcentaje 29/71.
- Los niveles que actualmente se encuentran dentro del equilibrio 60-40 son los siguientes:
 - 9
 - 6
 - 5

Condiciones de trabajo

- El contrato indefinido es el más habitual en la organización, por lo que existe una apuesta por la estabilidad laboral dentro de Euskotren.
- El 32% de las mujeres dispone de un contrato temporal frente a un 17% de los hombres, lo cual señala que la temporalidad está protagonizada por las mujeres.

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

- Euskotren dispone de un amplio abanico de medidas para facilitar la conciliación de su plantilla y en este sentido dispone de mejoras por encima de la normativa.
- La distribución de personas con hijas e hijos a cargo es casi idéntica a la distribución entre mujeres y hombres en la empresa, con un 29% de mujeres y un 71% de hombres.
- La distribución de menores de 12 años es también similar a la distribución de la plantilla, si bien proporcionalmente más mujeres tienen menores de 12 años.

- La cantidad de las mujeres que solicitan reducción de jornada es mayor que el de los hombres.

Infrarrepresentación femenina

- Segregación horizontal: la Dirección de carretera, calidad y relaciones laborales está masculinizada.
- No existen mujeres en el mayor nivel de mando, Comité de Dirección, y la proporción de mujeres aumenta conforme se baja de nivel de responsabilidad, por lo que existe techo de cristal desfavorable a las mujeres en la empresa.
- Menor antigüedad de las mujeres.
- La mayoría de las mujeres opina que hay un trato desigual a favor de los hombres para ascender a puestos de alta responsabilidad.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Se dispone de un Protocolo específico de Acoso Sexual o por razón de sexo que es necesario actualizar.
- Necesidad de ampliación del vestuario de mujeres en aquellos lugares de trabajo detectados como insuficientes.
- Las mujeres manifiestan un alto grado de insatisfacción hacia la igualdad y de discriminación.
- Se han identificado casos de acoso sexual o por razón de sexo.
- las mujeres se sienten más inseguras que los hombres cuando están solas o trabajan de noche.
- En general las mujeres tienen una mayor percepción de la desigualdad, conocen en mayor medida el Plan de Igualdad de Euskotren y se han formado en igualdad.

Comunicación

- Euskotren posee una web en la que claramente se ha incluido la perspectiva de género.
- En la web, existen múltiples ejemplos del uso de un lenguaje inclusivo.
- La página web posee un apartado en el que se habla de su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres, en el que se puede acceder al último Plan de Igualdad de la empresa, acorde a su política de transparencia, también adecuada.
- Acerca de la imagen corporativa, Euskotren mantiene una imagen neutra desde la perspectiva de género.
- Euskotren presta especial atención al uso del lenguaje inclusivo.
- La organización cuida el uso de las imágenes desde la perspectiva de género.

05. | RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La retribución económica es sin duda uno de los indicadores que más complicación suele presentar para su análisis. La brecha salarial de género es un indicador más de la desigual distribución del poder entre hombres y mujeres en la sociedad en general.

La brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que afectan principalmente a las mujeres y que se relacionan con (extraído de Brecha salarial: causas e indicadores. Emakunde. 2012):

- ✓ Una valoración social y económica MENOR del trabajo realizado por las mujeres.
- ✓ Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo (segregación laboral): las mujeres se incorporan más tarde a determinados sectores y niveles, tienen menor presencia de puestos de responsabilidad, tienen condiciones laborales diferentes en base a sus necesidades de conciliación, etc.
- ✓ El hecho de que cuando las mujeres se incorporan al empleo remunerado no se reparten de forma equitativa las responsabilidades familiares entre ellas y ellos, manteniéndose su asignación a las mujeres.
- ✓ Aspectos de tipo cultural, puesto que la cultura empresarial vigente en la actualidad todavía se fundamenta en la dedicación total, en el presentismo, en la prioridad del puesto de trabajo ante cualquier otra faceta de la vida, lo cual está ligado directamente con la promoción y desarrollo profesional.
- ✓ Nuevos modelos de organización de los tiempos de trabajo y descanso, donde se pone de manifiesto el valor del tiempo propio y personal y por tanto se renuncia de una manera voluntaria a las posibilidades de mayores responsabilidades, mayores retribuciones.

Todo esto hace que las causas de la brecha salarial sean complejas a la par de variadas y por tanto las estrategias que se pongan en marcha para su eliminación serán también diversas. Dichas estrategias deben partir de un enfoque que actúe en distintos niveles: discriminación directa, sobre los criterios de valoración de las ocupaciones, las desigualdades del mercado y los estereotipos de

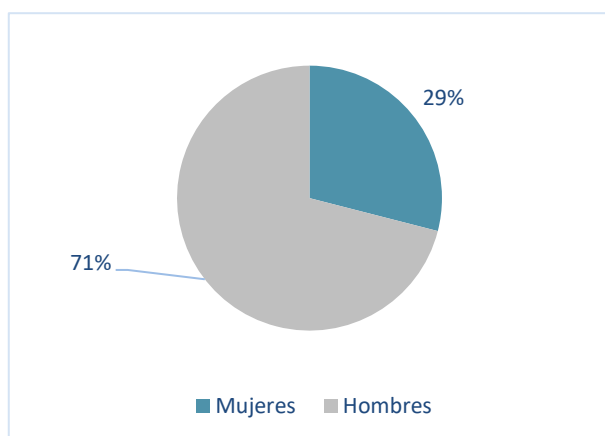
género, especialmente en lo relacionado con la conciliación y la corresponsabilidad, la cultura empresarial, etc.

Por tanto, en este apartado del diagnóstico el análisis se centra en el cálculo de la brecha salarial de género, definida como “la diferencia de las ganancias medias de hombres y mujeres, expresadas en porcentaje, de la ganancia media de los hombres”. Siguiendo las recomendaciones de Gobierno Vasco a través de Emakunde y el Ministerio de Igualdad, este cálculo se realizará en base a la ganancia media anual.

Para el análisis de esta brecha en EUSKOTREN, se ha tomado como “retribución normalizada” el salario medio del último año para cada puesto y sexo, incluyendo salario y pluses, y teniendo en cuenta que al menos debe de haber una persona de cada sexo ocupando ese parámetro de análisis. Asimismo, se siguen las mismas directrices que con el cómputo de personas en Plantilla, si bien únicamente se han considerado las personas del periodo 2021 ya que en el momento de la recogida de información se trabaja con el salario anual del periodo comprendido desde el 1 de enero de 2021 y 31 de diciembre del mismo año.

IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA ANALIZADA

- Denominación social de la empresa: EUSKOTREN.
- Fecha de inicio y fin de la auditoría: 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2021.
- Alcance temporal de la auditoría: La presente auditoría tiene la misma vigencia temporal que el Plan para la Igualdad de (2023-2025)
- Plantilla contemplada en este análisis:



A la fecha de realización de este informe, la Plantilla considerada para este análisis está compuesta por 1.166 personas, 335 mujeres y 831 hombres, lo que significa que hay un 29% de mujeres frente a un 71% de hombres.

DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO

Los estadísticos que se emplean son la Media y la Mediana, siendo su definición la siguiente:

- Media: se obtiene con la suma de un conjunto de valores dividida entre el número total de sumandos.
- Mediana: representa el valor de la variable de posición central en un conjunto de datos ordenados.

Por otra parte, la distancia o brecha se calcula mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Distancia o Brecha Salarial} = \frac{\text{Retribución media hombres} - \text{Retribución media mujeres}}{\text{Retribución media hombres}} \cdot 100$$

El resultado de esta ecuación ofrecerá las siguientes respuestas:

- Si ofrece un valor positivo, significa que la brecha es favorable para los hombres.
- Si ofrece un valor negativo significa que la brecha es favorable para las mujeres.
- Un valor cercano a 0 denota escasa distancia.
- Un valor por encima del 25% (o en su caso -25%) obliga a la empresa a diseñar un plan de actuación específico para esta categoría o puesto específico.

Para comenzar con el análisis general de la brecha salarial, se debe destacar que Euskotren, en 2021, posee una brecha salarial del salario bruto anual del 8,48%, lo que significa que los hombres de la entidad perciben un 8,48% más en materia retributiva general que las mujeres. Este análisis incluye todos los conceptos incluida la antigüedad.

Esta diferencia está alejada del 25%, y si bien uno de los objetivos de la empresa será el de reducirla, no arroja diferencias notables, ya que la brecha puede ser debida a causas estructurales como el techo de cristal encontrado en la organización o la mayor antigüedad de los hombres.

Con ello, al calcular las medianas, esto es, los valores más frecuentes, la brecha observada se reduce hasta el 5,35%, también a favor de los hombres.

| | MUJERES | HOMBRES | BRECHA SALARIAL |
|---------------------|-------------|-------------|-----------------|
| Salario Medio Bruto | 34.248,80 € | 37.423,67 € | 8,48% |
| Mediana | 35.949,05 € | 37.982,97 € | 5,35% |

Análisis por niveles

Para conocer mejor la realidad de las diferencias salariales en Euskotren, se ha llevado a cabo un análisis por Niveles, tomando como referencia la variable trabajada a lo largo del diagnóstico, con los niveles en los que se clasifican los puestos de la empresa, desde el 3 hasta el 15.

Los niveles en los que se encuentran mayores diferencias son los niveles 13 y 3, con un 19% y un 15% de diferencia respectivamente, ambos a favor de los hombres. Cabe destacar que ningún nivel supera la diferencia del 25% a favor de mujeres u hombres, por lo que a este respecto el impacto de género es positivo.

Análisis por categorías

En cuanto a las categorías profesionales, la presentación de datos se complejiza, debido a la amplia cantidad de categorías profesionales que presenta la distribución de Euskotren.

Al observar los datos por categoría profesional se corrobora la tendencia a que no existan diferencias notables entre mujeres y hombres en cuanto a las percepciones salariales se refiere. La única categoría en la que se encuentran diferencias mayores al 25% es la siguiente:

- AUX. ESTAC.: En esta categoría observamos que 1 de 4 mujeres, el 25% de ellas, ha trabajado 3 horas durante el año, mientras que el resto de sus compañeros han llevado a cabo jornadas laborales normalizadas, por lo que la brecha se genera en dicho aspecto, ya que la mujer que no ha trabajado ha percibido cuantías brutas reducidas.

Análisis por conceptos

Existen algunos conceptos con brechas notables, pero que carecen de relevancia estadística, ya que las cuantías percibidas son bajas y no tienen un impacto directo en la brecha general de Euskotren. Sin embargo, destaca la brecha del 16% de los pluses de retribución. En realidad, Euskotren dispone de más de 40 pluses que se han incluido en esta categoría, entre ellas el plus para las personas fuera de convenio que explicaría el incremento de la brecha a favor de los hombres. De todas maneras,

se está llevando a cabo un análisis específico de la brecha salarial para preparar la sistematización de esta cuestión a futuro, por lo que se podrá corregir, si se da el caso, cualquier brecha de género desfavorable para las mujeres.

El hecho de que haya brecha a favor de las mujeres en los complementos 6131 dietas tipo 2, tipo 3 y dietas tipo 4 es debido a que tienen mayor movilidad las mujeres que los hombres.

Conclusiones generales de la auditoría retributiva de Euskotren

A continuación, se presentan las principales conclusiones para cada uno de los apartados de la presente auditoría:

- La brecha salarial de Euskotren es de 8,48% a favor de los hombres, lo cual supone una brecha estructural principalmente debida a la mayor antigüedad y presencia en puestos de responsabilidad por parte de los hombres de la empresa.
- Las brechas por niveles no son excesivas en la gran mayoría de los casos, por lo que se deben, de nuevo, a causas estructurales.
- En referencia a los niveles 14, 11, 7 y 5 encontramos diferencias prácticamente inexistentes o totalmente inexistentes, por lo que dichos niveles se encuentran bajo condiciones de igualdad retributiva.
- A cerca del nivel 13, aquel en el que mayor brecha se ha detectado, se observa cómo solo 2 personas, 1 mujer y un hombre, perciben algún tipo de concepto con cuantías muy reducidas, por lo que las brechas se observan principalmente en los Pluses de retribución, concepto que arroja una diferencia del 18% en la categoría. Por otro lado, la media de horas trabajadas en el año por parte de las mujeres es menor, y ellos poseen un 14% más de antigüedad que sus compañeras.
- En cuanto al nivel 12, la casuística es la similar a la que encontramos en el nivel 13, ya que nadie percibe ningún concepto más allá de Pluses de Retribución, que arrojan una diferencia del 22% de media. No obstante, la brecha se reduce debido a que la cantidad de horas trabajadas en el año es similar entre mujeres y hombres.
- En el nivel 10 observamos cómo las horas trabajadas son similares, pero las 3 mujeres perciben un plus nocturnidad, mientras que no todos los hombres reciben percepciones salariales por dicho concepto (principalmente no lo cobra porque no trabaja), lo que arroja una pequeña diferencia favorable a las mujeres, que también disponen de una retribución anual bruta ligeramente mayor a la de sus compañeros.

- El nivel 9 destaca por no señalar diferencias en cuanto al Plus de retribución, si bien ellos perciben anualmente ligeramente más que sus compañeras, la brecha del 5% se puede deber a una mayor antigüedad de ellos, con un 31% más de media.
- Acerca del nivel 8, la casuística es muy similar a la del anterior nivel analizado, con un 39% más de antigüedad por parte de los hombres, lo cual genera una ligera brecha.
- El nivel 6, el más feminizado de todos ellos, y con una diferencia del 11% a favor de los hombres, muestra cómo de media ellos han trabajado más horas que sus compañeras, y sumado a que poseen una ligeramente mayor antigüedad y Plus de retribución, se genera una pequeña brecha a favor de ellos. La temporalidad en el caso de las mujeres es mayor.
- En el nivel 3 observamos una brecha del 15%, ya que los hombres perciben un 40% más en materia de Plus de retribución. Esto ocurre, entre otras cosas, ya que una de las 5 mujeres ha trabajado menos horas a lo largo del año, y su impacto, siendo el 20% de las mujeres en el nivel, hace que la brecha aumente notablemente. De hecho, si se retira dicho caso del análisis, la brecha del nivel sería del -5%, favorable a las mujeres.
- Al llevar a cabo un análisis por categorías profesionales, se corrobora la inexistencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres en la empresa, observando diferencias superiores al 25% en una sola categoría, siendo esta justificada debido a que una de las mujeres (el 25% de ellas) ha podido trabajar efectivamente 3 horas en el último año.

CUESTIONES A TRABAJAR

Las principales cuestiones encontradas son las siguientes:

- a) Continuar calculando anualmente las brechas salariales de la Plantilla, y si ésta es mayor al 25%, explicar la diferencia mediante un informe.
- b) Potenciar, en los casos que sea posible, el acogimiento de medidas de conciliación que no impliquen una reducción de horas y de sueldo.
- c) Disminuir la temporalidad de las mujeres.
- d) Aumentar la presencia de mujeres en niveles de mando.

El Plan de actuación abordará los aspectos señalados anteriormente y se concretará en el siguiente punto.

PLAN DE ACTUACIÓN

Las líneas de trabajo para reducir la brecha salarial en EUSKOTREN son las siguientes

MEDIDA 1. ANÁLISIS Y EVALUACIÓN CONTINUA DE LA INFORMACIÓN.

- ▶ Descripción de la medida.
Recoger la información sobre retribuciones de la plantilla en cuanto a la retribución total y la ajustada (según horas trabajadas).
- ▶ Qué objetivo persigue.
Mejorar la recogida de información y la realidad de nuestra plantilla en cuanto a las distancias que se pueden producir en la retribución.
- ▶ Cómo se va a ejecutar.
Diseñar el Registro Retributivo y mejorar la información anualmente.
- ▶ A quién va dirigida.
Recursos Humanos.
- ▶ Quién es responsable de su implementación y de su seguimiento.
Área de Recursos Humanos con apoyo externo.
- ▶ Cuando se va a desarrollar. Anualmente
- ▶ Qué recursos se necesitan para su implantación y cuantificación de los mismos.
Personal propio (y asesoramiento externo, si fuera preciso)
- ▶ Los indicadores que permitan realizar el seguimiento de su implantación y evaluar los resultados.
 - Se recogen los datos de medias y medianas según nivel y categoría profesional (puestos de igual valor).

MEDIDA 2. ELIMINAR LA BRECHA EXISTENTE EN CADA CATEGORÍA PROFESIONAL O EN PUESTOS DE IGUAL VALOR

- ▶ Descripción de la medida.
Analizar las distancias por cada categoría profesional y los puestos de igual valor.
- ▶ Qué objetivo persigue.
Analizar los motivos de la distancia en determinados puestos (por encima del 25%) y ajustar los mismos en caso de no existir una causa justificada.
- ▶ Cómo se va a ejecutar.
A través del análisis del Registro Retributivo vigilar que la brecha no supere el 25%.
En el caso de que eso se produzca, emitir el informe correspondiente justificando en su caso esta diferencia y las medidas que la empresa incluirá para trabajarlas.
- ▶ A quién va dirigida.

Recursos Humanos

- ▶ Quién es responsable de su implementación y de su seguimiento.
Área de Recursos Humanos con apoyo externo.
- ▶ Cuando se va a desarrollar. Anualmente
- ▶ Qué recursos se necesitan para su implantación y cuantificación de los mismos.
Consultora externa, personal propio.
- ▶ Los indicadores que permitan realizar el seguimiento de su implantación y evaluar los resultados.
 - Brecha 0% en cada categoría profesional o en puestos de igual valor.

06. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS

Para la puesta en marcha del IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en EUSKOTREN se ha previsto una estrategia que desarrolla los siguientes TRES RETOS:

Cada uno de los tres retos que se presentan a continuación son coherentes con los siguientes siete objetivos de la Agenda 2030.



| | |
|---|--|
| <p>RETO 1</p> <p>Cultura organizacional</p> | <p>La transformación de valores, la sensibilización y la formación en igualdad a nivel interno es una de las palancas que se van a seguir impulsando de forma general en toda la plantilla y en particular con las mujeres, promoviendo su empoderamiento individual y colectivo y con los hombres aumentando su conciencia feminista.</p> |
|---|--|

| | |
|--|--|
| <p>RETO 2</p> <p>Gestión de las personas</p> | <p>El objetivo principal es fortalecer el enfoque de género en la gestión interna para afianzar y profundizar en la incorporación de la perspectiva de género en el desarrollo de las personas de la entidad. Para ello, se fijarán criterios de igualdad en los procesos y se va a actuar para mejorar el acceso y la promoción de las mujeres en la empresa, concretamente en los puestos de línea, taller y dirección. Se seguirá promoviendo la conciliación corresponsable atendiendo a las diferentes necesidades y situaciones de la plantilla;</p> <p>La prevención del acoso laboral es crucial y se considera prioritario actualizar el protocolo de actuación y coordinación ante caso de acoso sexual y por razón de sexo. Se seguirá trabajando para promover la perspectiva de género en la salud laboral.</p> <p>Sin olvidar dos palancas muy necesarias para el cambio como son la comunicación y la participación. Para ello, habrá que definir e implementar la estrategia de coordinación y seguimiento y diseñar una estrategia de</p> |
|--|--|

comunicación interna para difundir las acciones desarrolladas en el Plan a través de boletines, reuniones, encuentros, desayunos, videos, circulares, etc.

RETO 3

Relación con el entorno

El objetivo es contribuir al reto social de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. Para ello, se va a continuar colaborando con redes y proyectos que promuevan la igualdad y con el impulso de la igualdad a través de la contratación pública. Por otro lado, se va a consolidar una línea de colaboración con centros educativos para promover la incorporación de mujeres en puestos técnicos y de conducción.

RETO

1

2

3

OBJETIVOS

4

1

1

Cada reto desarrolla los 6 objetivos generales a los que este Plan pretende dar respuesta.

RETO 1. CULTURA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO 1. Seguir haciendo visible el compromiso de la empresa con la igualdad.

OBJETIVO 2. Seguir promocionando el cambio de valores en la entidad desde la perspectiva de la igualdad de género y la corresponsabilidad.

OBJETIVO 3. Mejorar el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres de EUSKOTREN

OBJETIVO 4. Aumentar la conciencia feminista de los hombres de EUSKOTREN.

RETO 2. GESTIÓN DE LAS PERSONAS

OBJETIVO 5. Fortalecer el enfoque de género en la gestión interna.

RETO 3. RELACIÓN CON EL ENTORNO

OBJETIVO 6. Contribuir al reto social de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Principios rectores del IV Plan para la Igualdad

Este Plan es una HERRAMIENTA ESTRATÉGICA destinada a iniciar procesos de trabajo dirigidos a alcanzar la igualdad REAL de mujeres y hombres a través de la puesta en marcha de medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de las personas, así como lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad. Trata de incorporar la mirada de género en el diseño, la planificación y desarrollo de la estrategia de gestión de la organización, presentando las siguientes características a nivel operativo:

- Es factible, apropiado a la naturaleza y a la escala de sus actividades y servicios y asumible por la entidad en términos de recursos económicos y humanos, para el periodo establecido.
- Es compatible, es decir, unas actuaciones no imposibilitarán o reducirán el alcance de otras, sino que están coordinadas y se refuerzan las unas a las otras.
- Contempla un carácter integral en sintonía con la estrategia global de la organización.
- Es importante que sea significativo: las medidas del Plan tienen que ajustarse a las necesidades reales de la empresa e incidir sobre los aspectos más relevantes, sin concentrarse exclusivamente en alguno de ellos, ni tampoco descuidar ninguno.
- Equidad: garantizando que las actuaciones se distribuyan de manera equitativa siempre desde la perspectiva de género y atendiendo a las diferencias.
- Rentabilidad: priorización de las actuaciones que presenten una mejor relación coste/beneficio /impacto.

07. MEDIDAS CONCRETAS PARA ALCANZAR LOS OBJETIVOS, CALENDARIO, RESPONSABLES E INDICADORES DE RESULTADO

A continuación, se recoge el despliegue de acciones para los siguientes tres años junto con las áreas responsables e indicadores.

RETO 1

| RETO | OBJETIVO | ACCIONES | 23 | 24 | 25 | RESPONSABLE | INDICADORES DE RESULTADO |
|------|----------|--|----|----|----|-----------------------|--|
| 1 | 01 | 1. Definir e implementar la estrategia de coordinación y seguimiento del Plan. | | | | Direcciones | Actas de cada sesión de la Comisión Negociadora Personas y cargos que forman la Comisión Negociadora |
| 1 | 01 | 2. Llevar a cabo de manera semestral el seguimiento de los avances del Plan de igualdad, además de la evaluación continua. | | | | Comisión de Igualdad | Nº de acciones realizadas semestralmente Memoria anual |
| 1 | 01 | 3. Realizar programas operativos anuales, teniendo en cuenta el Programa Departamental y el Plan para la Igualdad vigente del Gobierno Vasco | | | | Técnico/a de Igualdad | Programa operativo realizado (Si/no) |
| 1 | 01 | 4. Mantener el Reconocimiento de "Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres" otorgado por EMAKUNDE-Instituto Vasco de la Mujer. | | | | Técnico/a de Igualdad | Reconocimiento a Emakunde vigente |
| 1 | 01 | 5. Seguir organizando campañas de sensibilización para promover la igualdad en fechas clave, como el 8 de Marzo, Día Internacional de las Mujeres y el 25 de noviembre Día Internacional de lucha contra la Violencia hacia las mujeres. | | | | Comisión de Igualdad | Nº de campañas de igualdad realizadas |
| 1 | 02 | 6. Organizar sesiones de formación en igualdad para toda la plantilla de carácter obligatorio. | | | | Dpto. Formación | Nº de horas Participación según sexo/categoría |
| | | 7. Organizar un curso de formación en igualdad para las personas que sean asignadas a puestos de dirección y mando de carácter obligatorio. | | | | Dpto Formación | Nº de mandos formados |

IV Plan de Igualdad en EUSKOTREN 2023-2025

| | | | | | | | |
|---|----|--|--|--|--|--|--|
| 1 | 02 | 8. Realizar diferentes acciones de comunicación para dar a conocer las acciones y avances llevados a cabo en igualdad utilizando canales de diversos (por escrito, buzón,e-mail, Begira, tablonas, boletines, videos, etc.). | | | | Dpto.Comunicación Dpto. Igualdad | Nº de comunicaciones internas sobre la Igualdad |
| 1 | 02 | 9. Crear un decálogo y código de conducta con el compromiso de la empresa respecto a la igualdad y la violencia machista contra las mujeres y difundirlo por todos los lugares de trabajo. | | | | Comisión de Igualdad | Acción realizada y difundida |
| 1 | 02 | 10. Difundir periódicamente las pautas para un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en todos los lugares de trabajo. | | | | Dpto.Comunicación Igualdad | Acción realizada y difundida Nº de usos de imágenes y textos sexistas identificados y modificados/retirados |
| 1 | 02 | 11. Seguir incluyendo información en materia de igualdad en el portal Begira. | | | | Dpto.Comunicación Dpto. Igualdad | Acción realizada |
| 1 | 03 | 12. Crear un espacio para que las mujeres compartan experiencias y reflexiones que incrementen su conciencia de género. | | | | Servicio Médico Dpto. Igualdad Dpto.Comunicación | Espacio creado Nº participantes |
| 1 | 03 | 13. Seguir organizando talleres para mejora el empoderamiento individual y colectivo de las mujeres. | | | | Dpto Formación | Nº de horas Nº participantes |
| 1 | 03 | 14. Seguir realizando acciones de visibilización de las mujeres de Euskotren. | | | | Dpto.Comunicación Comisión Igualdad | Nº de acciones Nº de mujeres visibilizadas según categoría |
| 1 | 04 | 15. Seguir impartiendo talleres Gizonduz sobre nuevas masculinidades a los hombres de Euskotren con carácter obligatorio. | | | | Dpto Formación | Nº de horas Nº participantes |
| 1 | 04 | 16. Realizar acciones de visibilización de hombres con comportamientos feministas. | | | | Comisión Igualdad Dpto.Comunicación | Nº de acciones Nº de hombres visibilizados según categoría |

RETO 2

| RETO | OBJETIVO | ACCIONES | 23 | 24 | 25 | RESPONSABLE | INDICADORES DE RESULTADO |
|------|----------|---|----|----|----|---|--|
| 2 | 05 | 17. Garantizar la utilización del uso inclusivo del lenguaje e imágenes en las convocatorias de acceso. | | | | Dpto. Selección | Se incluye un uso no sexista de lenguaje en el 100% de las convocatorias. |
| 2 | 05 | 18. Revisar los criterios para la selección contratación igualitaria | | | | Dpto. Selección | Guía actualizada y difundida |
| 2 | 05 | 19. Seguir ofreciendo formación básica en igualdad a las nuevas incorporaciones. | | | | Dpto Formación | Nº de personas formadas según sexo |
| 2 | 05 | 20. Realizar acciones positivas para la incorporación de mujeres en puestos infrarrepresentados: comité de dirección, mandos, línea y taller. | | | | Dpto. Selección Dirección | % de mujeres contratadas según categorías Establecer metas para el 2025 |
| 2 | 05 | 21. Establecer una colaboración con centros de FP y Lanbide para contratar a mujeres en taller y línea. | | | | Dpto. Selección | Nº de colaboraciones establecidas |
| 2 | 05 | 22. Disponer de un sistema de vigilancia para la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de acceso, promoción, formación y salud laboral. | | | | Dpto. Selección Dpto. Formación Salud Laboral Dpto. Igualdad | Se dispone del sistema de vigilancia Se realiza la formación en horario laboral Se exige a la empresa de formación incorpore la perspectiva de género Nº de mujeres y hombres formados por puesto |

IV Plan de Igualdad en EUSKOTREN 2023-2025

| | | | | | | | |
|---|----|--|--|--|--|---|---|
| 2 | 05 | 23. Elaborar informes sobre la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de acceso, promoción, formación y salud laboral. | | | | Dpto. Selección Dpto. Formación Salud Laboral | Informe anual |
| 2 | 05 | 24. Realizar un análisis sobre las necesidades de conciliación con la vida de la plantilla. | | | | Dpto. RRHH | Tipo de necesidades identificadas en materia de conciliación |
| 2 | 05 | 25. Elaborar un protocolo para la conciliación corresponsable. | | | | Dpto. RRHH | Protocolo realizado |
| 2 | 05 | 26. Disponer de una guía de medidas de conciliación y darla a conocer entre la plantilla. | | | | Dpto. RRHH | Guía elaborada y difundida. |
| 2 | 05 | 27. Regular el teletrabajo. | | | | Dpto. RRHH | Nº de mujeres y hombres que se han acogido a teletrabajo |
| 2 | 05 | 28. Negociar en convenio nuevas medidas de conciliación | | | | Comisión de Igualdad | Medidas de conciliación negociadas |
| 2 | 05 | 29. Realizar un seguimiento semestral del uso de las medidas de conciliación desde la perspectiva de género | | | | Dpto. RRHH | Informe realizado Comisión de Igualdad informada |
| 2 | 05 | 30. Elaborar un Protocolo o procedimiento específico para la actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo. | | | | Asesoría jurídica Serv. médico Dpto. Igualdad Comisión de Igualdad | Se dispone de un Protocolo de actuación ante casos de Acoso Sexual o por razón de sexo. |
| 2 | 05 | 31. Disponer de un asesoramiento externo confidencial en materia de acoso laboral que cuente con formación específica en violencia machista. | | | | Asesoría jurídica Serv. médico Dpto. Igualdad | Se ha designado a una asesoría confidencial |
| 2 | 05 | 32. Comunicar a la plantilla la existencia del Protocolo, así como a las nuevas incorporaciones. | | | | Dpto. Comunicación | Se ha comunicado a la plantilla la existencia del Protocolo aprobado. |

IV Plan de Igualdad en EUSKOTREN 2023-2025

| | | | | | | | |
|---|----|---|--|--|--|---|---|
| 2 | 02 | 33. Sensibilizar a toda la plantilla sobre la detección e identificación de actitudes de acoso sexual o por razón de sexo. | | | | Comisión Igualdad Dpto. Comunicación | Se ha sensibilizado a toda la plantilla sobre la detección e identificación de actitudes de acoso sexual o por razón de sexo. |
| 2 | 02 | 34. Seguir implementando medidas para mejorar el sistema de protección a las víctimas de violencia machista negociadas en convenio. | | | | Dpto. RRHH | Nº de nuevas medidas implementadas Nº de beneficiarias |
| 2 | 02 | 35. Realizar una sistematización del registro salarial para realizar un análisis específico anual y corregir las brechas salariales que puedan darse. | | | | Dpto. RRHH | Registro salarial y análisis realizado |
| 2 | 02 | 36. Realizar una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género | | | | Dpto. RRHH | Valoración de los puestos realizada |
| 2 | 02 | 37. Informar a la plantilla respecto a la posible brecha salarial. | | | | Dpto. Comunicación Dpto. RRHH | Informe elaborado Comisión de Igualdad informada |

Reto 3

| RETO | OBJETIVO | ACCIONES | 23 | 24 | 25 | RESPONSABLE | INDICADORES DE RESULTADO |
|------|----------|---|----|----|----|--|--|
| 3 | 06 | 38. Seguir incorporando nuevas cláusulas de igualdad en la contratación de empresas. | | | | Dpto. Contratación | Recogida de evidencias |
| 3 | 06 | 39. Seguir colaborando y estableciendo alianzas con redes locales y autonómicas que trabajen la igualdad (Por ejemplo, Bai Sarea, Berdinsarea, DenBBora sarea, etc). | | | | Dpto. Igualdad | Nº de contactos y alianzas en igualdad |
| 3 | 06 | 40. Realizar actividades de puertas abiertas con perspectiva de género dirigidas al alumnado de centros educativos. | | | | Comisión Igualdad Dpto. Comunicación | Visitas según sexo |
| 3 | 06 | 41. Organizar un <i>familia eguna</i> . | | | | Dirección Comisión Igualdad Dpto. Comunicación | Acción realizada Participación según sexo. |
| 3 | 06 | 42. Elaborar materiales para visibilizar la presencia de las mujeres en Euskotren. | | | | Dpto. Comunicación Museo | Materiales elaborados |
| 3 | 06 | 43. Seguir organizando campañas de sensibilización en igualdad dirigidas a la ciudadanía en fechas clave como el 8M y el 25N. | | | | Comisión Igualdad Dpto. Comunicación | Campañas realizadas |
| 3 | 06 | 44. Seguir patrocinado el deporte femenino del entorno. | | | | Dpto. Comunicación | Nº de actuaciones Nº de mujeres deportistas beneficiarias |
| 3 | 06 | 45. Actuar sobre los puntos de inseguridad en la línea trabajando sobre el “Libro blanco” elaborado por ETS para incorporar la perspectiva de género en el diseño de las estaciones teniendo en cuenta la opinión de las trabajadoras | | | | Riesgos psicosociales Comisión Igualdad | Nº de puntos mejorados desde la perspectiva de género Se ha tenido en cuenta la opinión de las trabajadoras |

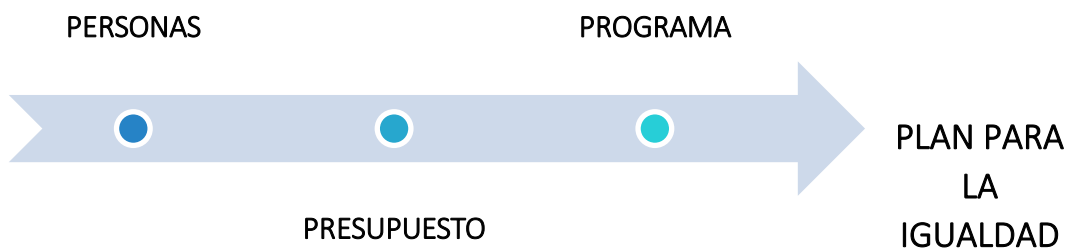
IV Plan de Igualdad en EUSKOTREN 2023-2025

| | | | | | | | |
|---|----|---|--|--|--|------------|---------------------------------|
| 3 | 06 | 46. Seguir apoyando la inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia machista. Emaktiva | | | | Dpto. RRHH | Nº de mujeres víctimas apoyadas |
|---|----|---|--|--|--|------------|---------------------------------|

08 | MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS

A continuación, se definen los aspectos básicos que se deben cumplir para tener éxito en la implementación y posterior evaluación del plan de igualdad.

El sistema de evaluación y seguimiento seguirá las premisas básicas establecidas por las instituciones, guías y herramientas para la implementación de los planes de igualdad, las cuales parten de tres premisas básicas para garantizar la ejecución.



ESTRUCTURA DE IMPULSO

En primer lugar, se deberá mantener la comisión de igualdad, cuyo objetivo es el impulso, la coordinación, seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones para cada período anual del Plan de Igualdad, que garantice la implementación del proyecto.

Este equipo se reunirá periódicamente para hacer seguimiento de las actuaciones planificadas y evaluar de forma continua la consecución de los objetivos previstos.

En las reuniones de seguimiento se definirán responsabilidades de cada integrante a fin de compartir y repartir el trabajo en la materia.

Se diseñarán Planes Operativos anuales ajustados a los Planes de Gestión de la empresa, incluyendo sus objetivos y resultados en los diferentes informes o memorias que se realicen.

RECURSOS ECONÓMICOS

Para la ejecución de este Plan será necesario destinar recursos económicos que se podrán tener presente en los presupuestos anuales de la organización y contarán, o bien con financiación propia, o bien con financiación externa a través de otras fuentes de financiación habituales de la empresa.

Es importante cuantificar tanto el coste interno como externo, es decir, además de los costes de contratación de entidades o profesionales externos, revisar las horas que cada persona de plantilla dedicará al impulso y puesta en marcha de dicho Plan.

PROGRAMA DE TRABAJO, SEGUIMIENTO Y HERRAMIENTAS PARA SU EVALUACIÓN

Con respecto al Plan, es importante realizar documentos de trabajo y diseñar herramientas específicas para la implementación de las acciones, su seguimiento y evaluación.

Por ello se podrán desarrollar:

Planes Operativos Anuales.

Cada año, y durante el primer trimestre del calendario, se establecerá el plan anual de gestión de igualdad que incluirá:

- Indicadores de evaluación.
- Presupuesto.
- Una planificación con objetivos y acciones para dicho año.
- Mecanismos de seguimiento.

Informes anuales de evaluación que muestren el grado de cumplimiento del Plan y su impacto.

Además, para la evaluación se contará con distintas herramientas que permiten verificar el grado de cumplimiento. Estas herramientas pueden ser:

- Cuestionarios on line dirigido a plantilla para conocer su valoración respecto al trabajo anual.
- Chequeo de indicadores de seguimiento.
- Cuestionario dirigido a la comisión de igualdad sobre valoración del trabajo anual.
- Herramienta Excel de seguimiento de medidas.
- Estas herramientas permitirán analizar:
 - Nº medidas realiza / parcialmente realizadas/ no realizadas / no previstas y desestimadas.
 - Presupuesto invertido.
 - Impacto y alcance.
 - Actas de las reuniones de trabajo y coordinación bianuales.
 - Recogida de propuestas, quejas y sugerencias a través de correo electrónico.

Con todo ello se elaborará un informe anual que será abordado en las reuniones de dirección de la organización, a fin de presentar los avances en materia de igualdad y poner en valor el trabajo realizado.

09. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

La consecución de los objetivos planteados en el IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en EUSKOTREN. Deberá estar en manos de la Comisión Negociadora, órgano paritario encargado del seguimiento, evaluación y revisión periódica del IV Plan de Igualdad. El mantenimiento en el tiempo de esta Comisión es una de las acciones recogidas en el IV Plan para la Igualdad. Esta Comisión estará formada por:

Por parte de la empresa:

- Marta Fernández García. (Gestión mercancías) con nº agente 3688
- Ane Ugalde García (Calidad) con nº de agente 3618
- Enrique Rodríguez Fouz (Desarrollo y planificación de servicio) con nº de agente 2931
- Jose Angel Orbegozo Ercilla (Director de RRHH) con nº de agente 493
- Aitziber Madariaga Egaña (Asesoría Laboral) con nº de agente 2150
- Joseba Barrena Uribe. Normalización Lingüística y Políticas de Género con nº de agente 2850

Por parte de las personas trabajadoras:

- Alex Silva Carmona (Independientes) con nº de agente 3489
- Jasone Ibañez Corral (ELA) con nº de agente 3373
- Amaia Posada Tejeda (CCOO) con nº de agente 2137
- Maiteder Uruburu Arregi (LAB) con nº de agente 3389
- Gorka Hernando Díez (ESK) con nº de agente 1441
- Inma Azevedo Gonzalves (UGT) con nº de agente 3154

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

La Comisión Negociadora acordará el nombramiento de entre sus miembros de una persona que ejerza las funciones de Presidencia, y de otra para las funciones de Secretaría.

Ambas partes acuerdan que las funciones de la Presidencia y la Secretaría de la Comisión Negociadora recaigan, alternativamente, en cada una de las representaciones.

Funciones de la Comisión Negociadora

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.

- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico. Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Reuniones de la Comisión Negociadora

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia o a la secretaria en delegación, y se realizará con una antelación mínima de seis días naturales.

En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.

Las actas serán aprobadas y firmadas.

La Comisión Negociadora se reunirá al menos semestralmente, con la posibilidad de convocar sesiones extraordinarias cuando así lo requiera algún miembro de la Comisión Negociadora.

Adopción de acuerdos

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora podrá contar con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, que intervendrán con voz, pero sin voto.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Confidencialidad

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y del mismo modo procederá la representación sindical de conformidad con su régimen de funcionamiento interno atendiendo a la proporcionalidad en la representación.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, nº de agente y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR POSIBLES DISCREPANCIAS

El presente Plan de igualdad se podrá modificar en los siguientes supuestos:

1. Cuando el resultado del seguimiento y evaluación previsto no esté alcanzando los objetivos previstos.
2. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
3. Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
4. Cuando desde una autoridad competente determine la necesidad de esta modificación.

En caso de desacuerdo o posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión periódica del Plan de Igualdad, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos.

11 | **FIRMA DEL DOCUMENTO**

| NOMBRE APELLIDOS | Nº DE AGENTE | FIRMA |
|------------------|--------------|-------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |