



II. PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

(2025-2028)

INDICE

INTRODUCCIÓN	01
OBJETIVO GENERAL Y VIGENCIA	03
MARCO NORMATIVO	04
PROCESO DE ELABORACION DEL II. PLAN DE IGUALDAD	08
Evaluación I. plan de igualdad	08
Estructura. Comisión de igualdad.	09
II. PLAN DE IGUALDAD	10
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION	17

INTRODUCCIÓN

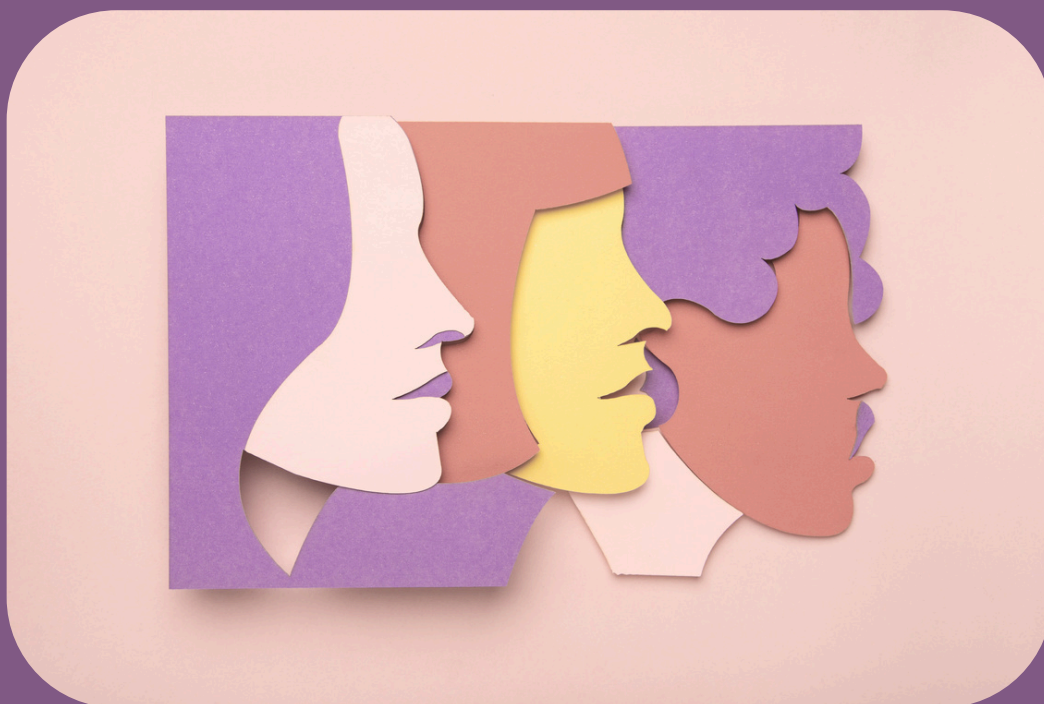
La Fundación Gizaide, impulsada por su Dirección, aprobó en 2021 su I. Plan de Igualdad (2021-2024) como instrumento válido en su compromiso con la promoción de la igualdad entre las mujeres y hombres y la erradicación de cualquier tipo de discriminación.

Una vez cumplido el período por el que se aprobó, se ha realizado su evaluación en base a los objetivos y acciones prefijados. Este ejercicio valorativo ha contribuido a poder reflexionar y repensar desde otro prisma muchos preceptos, dinámicas y praxis existentes. Con la aprobación del II. Plan de Igualdad se pretende continuar promoviendo una sociedad igualitaria, inclusiva y solidaria. Una sociedad justa. En particular, vuelve a declarar su compromiso para establecer y desarrollar una gestión integral en base a este plan en todas sus líneas de trabajo.

Como se recogía en el plan anterior, éste es un documento que establece medidas para lograr la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y a través de su actividad.

Para ello, es imprescindible tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Se trata de un documento operativo, es decir, orientado a la realización de acciones concretas que deben ser debidamente evaluadas para asegurar el cumplimiento del objetivo de mejora de la igualdad.
- Es un documento vivo y de permanencia. Esto significa que la organización debe tener siempre vigente un plan de igualdad. Como consecuencia de la evolución de la situación, será necesaria la renovación periódica del Plan de Igualdad, tal y como se suele hacer con planes de otros ámbitos.



OBJETIVO GENERAL Y VIGENCIA

El objetivo principal de los planes de igualdad consiste en incorporar la perspectiva de género de manera general. Es decir, supone la integración sistemática de las situaciones, condiciones, necesidades y deseos de mujeres y hombres en todas las fases de planificación, desarrollo y evaluación, incorporando objetivos y medidas específicas para eliminar desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y actuaciones de la Fundación. Analizar la realidad desde la perspectiva de género implica:

- 1 Dar a conocer las tendencias machistas en el análisis de las relaciones entre mujeres y hombres.
- 2 Identificar los factores estructurales detrás de las desigualdades de mujeres y hombres y detectar las causas que las provocan.
- 3 Redefinir las relaciones de género teniendo en cuenta la realidad, las necesidades y los intereses de las mujeres, y poner en valor su aportación a la sociedad.

El II. Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años, desde el 2025 al 2028.

MARCO NORMATIVO

AMBITO INTERNACIONAL Y EUROPEO

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado español en febrero de 1984, proclamó el principio de igualdad de mujeres y hombres. En su artículo 2 recoge: “garantizar que este principio se cumpla mediante leyes u otros medios adecuados”.
- Desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad de mujeres y hombres se ha convertido en un principio fundamental de la UE. De conformidad con el artículo 3.2 del TUE, el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover la igualdad debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.



AMBITO ESTATAL

- La Ley Orgánica 3/2007 obliga a todas las empresas de más de 250 personas empleadas a implantar un plan de igualdad. Y el Decreto 6/2019 ha reducido esta cifra a 50 personas empleadas.
- El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y trabajo, y los sucesivos decretos 901/2020 y 902/2020, que concretan aún más este decreto, han impuesto a las empresas nuevas obligaciones en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Entre otros, establecen la obligación de llevar un registro de los salarios desagregados por sexo.

CAV

- El artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía de Euskadi proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9,2 del Estatuto señala que: “los poderes públicos están obligados a promover las condiciones para la igualdad de personas y colectivos y a eliminar las barreras que impidan su consecución, de forma que dicha igualdad se produzca de forma efectiva”.
- La Ley 4/2005 para la Igualdad de de Mujeres y Hombres de la CAPV tiene como objeto establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres.

CAV

- La ley 1/2022, de 3 de marzo, que modifica la Ley 4/2005, quiere seguir avanzando en la construcción de una sociedad igualitaria y libre de violencia contra las mujeres, sobre la base de lo ya construido, pero desde un planteamiento transformador y sensible a las nuevas demandas, retos y necesidades, e integrador de las distintas sensibilidades.
- Asimismo, el Parlamento Vasco aprobó el 5 de febrero de 1988 la Ley 2/1988, de creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer. Tal y como se recoge en la Exposición de Motivos de esta Ley, se consideró de primer orden la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación hacia las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para impulsar la participación de las mujeres en todos los ámbitos de nuestra Comunidad, asumiendo también el impulso de la acción conjunta en esta materia.
- En desarrollo de la Ley 2/1988 , el Gobierno Vasco, a través de Emakunde, ha aprobado diversos planes en los que se recogen las directrices básicas de la intervención de las administraciones públicas vascas en materia de promoción de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.
- Estos planes han permitido impulsar y desarrollar medidas de la Ley 4/2005, de 18 de febrero y obliga, entre otras cosas en su artículo 40 a las empresas públicas y privadas (en función del número de personal) a poner en marcha planes o medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres tanto en su funcionamiento interno como en su actividad exterior. Además, obliga a las empresas a definir mecanismos de seguimiento y evaluación de estos planes.

GIPUZKOA

- La Disposición Adicional cuarta del IV. Convenio de Intervención social de Gipuzkoa recoge entre otros, que las partes firmantes se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y a velar por la no discriminación por razón de género en el trabajo, por lo que este compromiso conlleva a remover los obstáculos que pudiera incidir en la no igualdad de mujeres y hombres.



PROCESO DE ELABORACIÓN DEL II. PLAN DE IGUALDAD

EVALUACIÓN I. PLAN DE IGUALDAD

El proceso de elaboración del II. Plan de igualdad ha sido el siguiente:

- Análisis y evaluación anual del nivel de cumplimiento del I. Plan de igualdad.

A lo largo de la vigencia del I. Plan, además de reuniones de seguimiento, se han llevado las revisiones anuales en reuniones celebradas el:

16 de noviembre de 2021

29 de marzo de 2022

21 de diciembre de 2023

20 de noviembre de 2024

Así mismo, se ha dado cuenta e informado de la evolución del plan en las asambleas anuales de la plantilla. Una vez realizado esta evaluación, se ha acordado comenzar con el trabajo de cara a la realización del II. Plan de Igualdad.

ESTRUCTURA. COMISION DE IGUALDAD.

Comisión de igualdad de Gizaide

La comisión de igualdad de Gizaide está compuesto por Dirección y personal de todos los proyectos. En total, la comisión está constituida por 8 personas, entre hombres y mujeres con funciones en tareas de dirección, atención psicológica y educación social.



II. PLAN DE IGUALDAD

A continuación se recogen las acciones, plazos, responsables e indicadores para la consecución de los retos y objetivos fijados:

EJE 1: FUNCIONAMIENTO DE TRABAJO INTERNO DE GIZAIDE

OBEJETIVOS ESTRATEGICOS	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLES	INDICADORES
1.1. DESARROLLO E INTEGRACIÓN DEL PLAN EN LA GESTIÓN INTERNA DE GIZAIDE.	1.1.1 Aprobar y comunicar el II.Plan de igualdad a todas las partes implicadas en la Fundación.		Comisión de igualdad	-Aprobación del Plan. - Formatos para su divulgación.
	1.1.2 Crear y desarrollar planes de trabajo anuales de seguimiento del Plan.		Responsable de igualdad	
	1.1.3 Analizar el grado de cumplimiento del plan de trabajo y adoptar las siguientes medidas , así como socializar dicha información.		Comisión de igualdad	

EJE 1: FUNCIONAMIENTO DE TRABAJO INTERNO DE GIZAIDE

OBEJETIVOS ESTRATEGICOS	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLES	INDICADORES
	1.1.4 Integrar el Plan de Igualdad en los procedimientos habituales de Gizaide e informar de las iniciativas y acciones realizadas en la memoria anual.	2025 - 2028	Responsable de igualdad	-Registros creados por cada actividad segregados por sexos. -Inclusión de la información.
1.2 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS DE GIZAIDE.	1.2.1 Crear un registro de salarios regulado por el Decreto Ley 902/2020.	2025 - 2028	Responsable de igualdad	-Cumplimiento del registro
	1.2.2 Incluir la variable sexo en las recogidas de datos (registros) realizado por Gizaide.			
	1.2.3 Analizar los datos desagregados recogidos en los registros, y adoptar las medidas que se estimen necesarias.	2025 - 2028	Comisión de igualdad	

EJE 1: FUNCIONAMIENTO DE TRABAJO INTERNO DE GIZAIDE

OBEJETIVOS ESTRATEGICOS	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLES	INDICADORES
1.3. UNA COMUNICACIÓN INTERNA IGUALITARIA	1.3.1. Definir unos criterios de igualdad en la comunicación escrita y por imagen, recogerlos en una guía e informar al personal.	2025 - 2026	Comisión de igualdad	- Guía con los criterios. - Sesión o dinámica informativa.
	1.3.2 Revisar los documentos y reglamentos y llevar a cabo su adaptación.	2025 - 2026	Responsable de igualdad	- Nº documentos revisados y adaptados
1.4 SISTEMATIZACIÓN DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN Y PROMOCIÓN	1.4.1 Definir un plan de acogida para nuevas contrataciones y promociones teniendo en cuenta la perspectiva de género.	2026	Responsable de igualdad	- Diseño del plan de acogida.

EJE 2: GESTION DE PERSONAS

OBEJETIVOS ESTRATEGICOS	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLES	INDICADORES
2.1 INFORMAR SOBRE POSIBILIDADES QUE OFRECE GIZAIDE PARA LA CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	2.1.1 Recoger en un documento las medidas recogidas en Convenio laboral para la conciliación corresponsable e informar a la plantilla, así como las propias a iniciativa de la empresa.	2026	Responsable de igualdad	- Documento con listado de medidas
	2.1.2 Analizar los datos sobre el uso de las medidas.	2026 - 2028	Responsable de igualdad	- Referencias en memorias
2.2 GARANTIZAR UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO E IGUALITARIO	2.2.1 Adoptar medidas para dar a conocer entre la plantilla y voluntariado el "protocolo contra la violencia sexual y sexista".	2025 - 2028	Responsable de igualdad	- Número y tipología adoptadas.

EJE 2: GESTION DE PERSONAS

OBEJETIVOS ESTRATEGICOS	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLES	INDICADORES
	2.2.2 Informar del "protocolo contra la violencia sexual y sexista" a las nuevas incorporaciones y/o sustituciones e indicar una persona de referencia a fin de que sienta que se trata de un entorno laboral seguro.	2025 - 2028	Responsable de igualdad	-Número de personas asistidas (porcentaje de todas las personas contratadas).

EJE 3: INTERVENCIÓN EN GIZAIDE

OBEJETIVOS ESTRATEGICOS	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLES	INDICADORES
3.1 FORMACIÓN EN IGUALDAD DE GÉNERO TANTO DEL PERSONAL COMO DE LAS PERSONAS USUARIAS.	3.1.1 Diseñar y desarrollar anualmente un plan de formación integral para la formación del personal y voluntariado en igualdad de género. Se puede analizar la posibilidad de organizarlo también junto a Caritas.	2025 - 2028	Comisión de igualdad	- Diseño del plan de igualdad - Horas de formación.

EJE 3: INTERVENCIÓN EN GIZAIDE

OBEJETIVOS ESTRATEGICOS	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLES	INDICADORES
	3.1.2 Diseñar y desarrollar anualmente un plan de formación y sensibilización para las personas usuarias.	2025 - 2028	Comisión de igualdad	- Número de sesiones.
3.2 INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INTERVENCIÓN.	3.2.1 Identificar posibles buenas prácticas en la atención a las personas usuarias.	2025 - 2028	Comisión de igualdad	- Buenas prácticas identificadas. - Puesta en marcha de buenas prácticas identificadas.
	3.2.2 Analizar las propuestas de las personas usuarias desde la perspectiva de género para garantizar que en la oferta se tiene en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres.	2025 - 2028	Comisión de igualdad	

EJE 4: ACTIVIDAD EXTERNA E IMAGEN EN GIZAIDE

OBEJETIVOS ESTRATEGICOS	ACCIONES	PLAZOS	RESPONSABLES	INDICADORES
4.1 QUE LA COMUNICACIÓN E IMAGEN EXTERNA DE GIZAIDE SEA IGUALITARIA.	4.1.1 Recoger y visibilizar en la web el compromiso de Gizaide con la igualdad de género.	2025 - 2028	Responsable de igualdad	(Egiten da....)
	4.1.2 Participación en foros sobre políticas de igualdad.(B)	2025 - 2028	Comisión de igualdad	-Foros y eventos en los que se ha participado.
	4.1.3 Adhesión a entidades, programas y/o foros que apoyen la igualdad en el ámbito laboral.	2025 - 2028	Responsable de igualdad	-Número de adhesiones (porcentaje de los existentes)



MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Llevar a cabo un seguimiento es imprescindible para poder conocer el nivel de cumplimiento de los objetivos fijados y encontrar las razones en caso de no poder llegar a realizarlos. También permite introducir acciones correctoras en el caso de encontrar desviaciones.

- Periodicidad

La comisión se reunirá como mínimo 2 veces al año y en la última reunión del año natural se realizará la evaluación general de los objetivos fijados en el plan operativo correspondiente al año en curso.

- Funciones

Llevar a cabo el seguimiento continuo del plan. Acordar estrategias de trabajo en función de las acciones planteadas. Detectar problemas y acordar mecanismos de corrección y mejora.

