

IV Plan para la igualdad de  
oportunidades y trato entre mujeres  
y hombres (2022-2025) del Taller  
USOA Lantegia S.A.U.



*Centro de Estudios y Promoción*

*[Handwritten signature]*

*KabelCOM*

09/03/2022

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## CONTENIDO

1	Presentación .....	2
2	Datos identificativos de la empresa.....	3
3.	El compromiso de USOA con la Igualdad de Género.....	4
4.	Resumen ejecutivo del estudio diagnóstico .....	5
5.	Elementos estructurales .....	10
5.1.	Principios inspiradores.....	10
5.2.	Directrices estratégicas.....	11
6.	Líneas estratégicas y medidas reparadoras.....	13
	Línea estratégica 1. Acceso al empleo y contratación de personal.....	14
	Línea estratégica 2. Promoción profesional interna.....	15
	Línea estratégica 3. Sistema retributivo .....	17
	Línea estratégica 4. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo.....	18
	Línea estratégica 5. Condiciones de trabajo y salud laboral.....	19
	Línea estratégica 6. Conciliación y corresponsabilidad .....	20
	Línea estratégica 7. Sensibilización y formación en materia de igualdad de género .....	21
	Línea estratégica 8. Comunicación incluyente y no sexista.....	22
	Línea estratégica 9. Difusión, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.....	23
	Línea estratégica 10. Relaciones externas.....	24
	Línea estratégica 11. Disposición presupuestaria.....	25
7.	Modelo de gobernanza .....	26
7.1.	Estructura de gobernanza.....	26
7.2.	Organización y planificación de la gestión del Plan .....	26
8.	Sistema de seguimiento y evaluación.....	28
9.	Periodo de vigencia y cronograma de ejecución .....	30
10.	Envolvente económica .....	34
10.1.	Presupuesto de medidas correctoras y líneas estratégicas .....	34
10.2.	Presupuesto por línea estratégica .....	37
10.3.	Presupuesto por ejercicio económico.....	37

## 1 PRESENTACIÓN

---

El compromiso de USOA con la igualdad entre mujeres y hombres está recogido explícitamente en diferentes documentos estratégicos, en normas y código ético de la entidad.

Como muestra del verdadero interés de USOA para articular la estrategia general en materia de igualdad y transversalidad de género se creó en 2017 el Comité de Igualdad "AURRERA" que implica a un equipo constituido por personas de la plantilla de todas las áreas y servicios de la misma. Además, USOA es entidad colaboradora de EMAKUNDE desde el año 2011 y forma parte de la red de empresas BAI SAREA desde su constitución en 2018.

Tras cerrar el proceso de negociación colectiva y firmar el nuevo convenio para la plantilla, el 11 de noviembre de 2022 se constituye la Comisión Negociadora de Igualdad.

Desde el año 2011, que se realiza el primer diagnóstico de la situación de la entidad y el primer plan de igualdad, se han desarrollado tres planes de igualdad previos al que presentamos en 2022.

- 2011-2013- I Plan de igualdad
- 2014-2017 II Plan de igualdad
- 2018-2021- III Plan de igualdad

El presente Plan se elabora al amparo de la normativa vigente con el objeto de contemplar las medidas para fomentar la igualdad de oportunidades y para la eliminación de las desigualdades detectadas durante la fase de diagnóstico del proyecto de elaboración y negociación del IV Plan de Igualdad 2022-2025.

## 2 DATOS IDENTIFICATIVOS DE LA EMPRESA

Tabla 1. Datos identificativos de la empresa

<b>RAZÓN SOCIAL</b>		TALLER USOA LANTEGIA S.A.U.				
NIF	A95228698					
Domicilio social	Zumalakarregi 10, 48903 Lutxana – Barakaldo. Bizkaia					
Forma jurídica	Sociedad Anónima					
Año de constitución	1983					
<b>RESPONSABLE DE LA ENTIDAD</b>						
Nombre	M.ª Luz Martínez Zubiaur					
Cargo	Gerente					
Teléfono	944900211					
e-mail	<a href="mailto:gerencia@usoa.es">gerencia@usoa.es</a>					
<b>RESPONSABLE DE IGUALDAD</b>						
Nombre	María de los Ángeles Chaparro Domínguez					
Cargo	Responsable de RRHH					
Teléfono	944900211					
e-mail	<a href="mailto:marian@usoa.es">marian@usoa.es</a>					
<b>ACTIVIDAD</b>						
Sector Actividad	Jardinería, confección, limpieza, trabajos subcontratados					
CNAE	8130					
Descripción de la actividad	Centro Especial de Empleo					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Barakaldo-Bizkaia					
<b>DIMENSIÓN</b>						
N.º de personas trabajadoras	Mujeres	108	Hombres	248	Total	356
Centros de trabajo	1					
Facturación anual (€)	5.158.517,41 € (año 2021)					
<b>ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE LAS PERSONAS</b>						
Dispone de departamento de personal (SI/NO)	SI					
Certificados o reconocimientos obtenidos	Certificación como Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres emitida por EMAKUNDE					
Representación legal y/o sindical de trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	5	Hombres	8	Total	13

Fuente: Departamento de RRHH del Taller USOA Lantegia S.A.U.2021

IV Plan para la igualdad de  
oportunidades y trato entre mujeres  
y hombres (2022-2025) del Taller  
USOA Lantegia S.A.U.



09/03/2022



### 3. EL COMPROMISO DE USOA CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

---

En las últimas décadas nuestra sociedad ha venido experimentando profundas e importantes transformaciones sociales, políticas, tecnológicas y económicas. Los cambios relativos a las relaciones de género probablemente hayan sido los más notables en la historia reciente de nuestro país. No obstante, debemos estar alerta frente al “espejismo de la igualdad”.

En la actualidad, con frecuencia se vincula la **aparición de igualdad** con la consecución plena de la misma. Sin embargo, los registros derivados de los indicadores de género son claros: el mercado laboral no trata por igual a mujeres y hombres; las mujeres no consiguen posicionarse en los ámbitos de decisión e influencia; la violencia machista, a pesar de los esfuerzos y los recursos empleados para su erradicación, no cesa y el reparto de las responsabilidades en el ámbito privado, lejos de ser igualitario, está marcado por un uso diferencial del tiempo debido a las expectativas sociales de género.

De lo dicho se desprende que es imprescindible seguir avanzando en la consecución de la igualdad real y efectiva de las mujeres. Por ello, **USOA Lantegia S.A.U.** manifiesta su voluntad de seguir diseñando en su seno escenarios capaces de impulsar la igualdad de género y, con ello, la asunción de un **modelo de relaciones laborales más equilibrado**, que facilite a las mujeres el acceso al empleo en igualdad de condiciones, el desarrollo de sus carreras profesionales libre de trabas y barreras por razón del género y el acceso a puestos directivos de acuerdo con su talento y valía profesional.

**USOA** ve en la decisión de elaborar e implantar su IV Plan para la Igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres (2022-2025), una oportunidad para actualizar la manera de gestionar su capital humano a través de la inclusión de la perspectiva de género de manera transversal en todas sus áreas de gestión.

La aplicación del **Enfoque Transversal de Género** va más allá de la implementación de medidas correctoras para el impulso de la igualdad, ya que desde este enfoque, cobran especial relevancia las medidas destinadas al replanteamiento de los valores que todavía perpetúan las situaciones de desigualdad, para transformarlos en valores de oportunidad tanto para las personas que trabajan en **USOA**, como para la propia empresa.

## 4. RESUMEN EJECUTIVO DEL ESTUDIO DIAGNÓSTICO

---

*“Si hay una idea ilustrada, esta es la de la igualdad”*

Amelia Valcárcel y Bernaldo de Quirós

- **LA PLANTILLA DE USOA SE ENCUENTRA DESEQUILIBRADA DESDE EL PUNTO DE VISTA DEL GÉNERO**

Casi un 70% de las personas que trabajan en la empresa son hombres, lo que pone de manifiesto que existe una *diferencia entre sexos* de 39 puntos porcentuales.

En todos los **grupos de edad** existe un mayor número de hombres que mujeres en plantilla de USOA.

La menor representación femenina se registra en los grupos de edad de entre 26 a 30 años, 31 a 35 y 36 a 40 años, con un peso porcentual de representación del 21,74%, 26,47% y un 21,62% respectivamente, que bien pudiera deberse a la coincidencia de estas edades con el periodo de edad fértil de las mujeres y que esté hecho, influya en el acceso y permanencia de las mismas en el entorno laboral.

Se observa que, a mayor edad, existe un mayor grado de masculinización de los puestos tradicionalmente considerados de “hombres”, lo que pudiera significar que, poco a poco, las mujeres más jóvenes van accediendo a este tipo de puestos de trabajo.

Respecto al **nivel de estudios**, son mayoría las mujeres de la plantilla de USOA que poseen estudios superiores (53,85%) y de postgrado (80%), y también las que tienen estudios de bachiller (54,55%).

En cambio, son mayoría los hombres pertenecientes a la plantilla con estudios medios – superiores (75%), formación profesional superior (72,41%), estudios medios (73,33%) y formación profesional de grado I (69,23%).

Las personas con estudios secundarios, primarios y sin titulación, son en mayor medida hombres.

Así mismo, en todos los **tramos de antigüedad** existe una mayor presencia masculina.

En el último año se han formado en la empresa un total de 583 personas, de las cuales el 54% han sido hombres y el 45% mujeres. En todas las **acciones formativas** implementadas en USOA, la participación masculina ha sido mayor.

Si se tienen en cuenta las materias impartidas, la participación por sexos es desigual, registrándose un **mayor número de mujeres** en las acciones de clima laboral, liderazgo, primeros auxilios, limpieza exterior y gamificación. En cambio, **los hombres han registrado una mayor asistencia** a las acciones siguientes: trabajo en altura, PRL, manejo de plataformas elevadoras e igualdad de género, lo que probablemente ponga de manifiesto, una correlación entre segregación ocupacional y la formación recibida.

- **ÍNDICE DE MASCULINIZACIÓN/FEMINIZACIÓN POR DEPARTAMENTOS**

Se ha podido constatar que existen significativos índices de masculinización y feminización en ciertos **departamentos**, lo que evidencia la existencia de una importante **segregación ocupacional** en función del género.

En concreto, los **departamentos feminizados** son los de Confección y Servicios Generales y los **masculinizados** son los de Jardinería y Limpieza Exterior. En cambio, en los departamentos de Digitalización y Subcontratación, existe **equilibrio** entre mujeres y hombres.

Es destacable que los Departamento de Jardinería y de Limpieza Exterior, se encuentran casi en su totalidad ocupado por hombres.

Se observa una clara polarización en los departamentos de Servicios Generales, feminizado (68,75%) y Limpieza Externa (70,31%) masculinizado.

- **ÍNDICE DE MASCULINIZACIÓN/FEMINIZACIÓN SEGÚN CATEGORÍAS PROFESIONALES**

En algunas **categorías profesionales** también se ha observado una significativa **segregación ocupacional**.

En el Departamento de Confección, la categoría de **Peón/a al 75%**, representan un peso porcentual de feminización del 80%.

En el Departamento de Servicios Generales, el mayor nivel de feminización se encuentra en la categoría profesional de **Peón/a al 75%** con un 83,33% y el mismo porcentaje registra la categoría de **Encargada/o**.

En el Departamento de Jardinería, el nivel de masculinización se encuentra muy cercano al 100%, como se pone de manifiesto en la categoría de **Peón/a especialista** con un índice de masculinización del 96,67%.

El **índice de masculinización** de la plantilla de USOA se sitúa en el 69,66%.



- **DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA POR CATEGORÍA PROFESIONAL, NIVEL DE ESTUDIOS Y SEXO**

Se observan diferencias significativas en la relación categoría profesional/nivel de estudios, según se trate de un sexo u otro. Se constata en este sentido, que en el puesto de Auxiliar de Sección existe un mayor número de hombres ocupando el mencionado puesto con estudios primarios en relación con las mujeres que ocupan el mismo puesto con ese mismo nivel de estudios. También existen más hombres con estudios Profesional Superior. En cambio, existe un mayor número de mujeres con estudios profesionales medios.

En el puesto de Encargado/a, se puede ver como existe un mayor número de hombres con bachiller y estudios profesionales superiores en el desempeño de este puesto.

Es muy llamativo el significativo número de hombres con **estudios primarios o sin titulación** ocupando el puesto de jardinero (90,91% y 91,67% respectivamente), en relación con el número de mujeres con la misma titulación y puesto. Y, en esta misma línea, cabe destacar el número de **Jefes de Grupo sin titulación** (76,92%) frente a las Jefas de Grupo (23,08%). En sentido contrario, cabe destacar el mayor número de mujeres con **nivel profesional superior** (66,67%) en el puesto Nivel 10.

En cuanto al puesto de Peón/a 100%, se repite la misma tónica que venimos comentando. Esto es, existe evidencia de un mayor número de hombres con **estudios primarios** (72,22%), **formación profesional media** (66,67%) y **estudios secundarios** (75%). Llama especialmente la atención, la menor titulación de los hombres **sin estudios** (75%) que ocupan este puesto, en contraposición con el número de mujeres en el mismo puesto con **estudios profesionales superiores** (66,67%).

En el caso del puesto Peón/a 75%, se constata la misma tendencia: un mayor número de hombres desempeñando el puesto con **estudios primarios** (60%) y **formación profesional grado I** (66,67). No obstante, también existe un mayor número de mujeres en el desempeño de este puesto **sin titulación** (55,56%).

También en el desempeño del puesto Peón 85%, son los hombres los que en mayor medida poseen **estudios primarios** (57,14%).

En el caso del puesto de Peón Especialista 100%, también se observa una clara mayoría (86,67%) de hombres con **estudios primarios**, si bien, también son mayoría los hombres con este desempeño que tienen **estudios profesionales medios** (83,33%) y **secundarios** (86,84%).

En el puesto de Peón/a Especialista 85%, la tendencia general se invierte. En este caso son mayoría las mujeres **sin titulación** (60%). Lo mismo ocurre en el caso del puesto Polivalente que se encuentra ocupado por 55,56% de mujeres **sin estudios**.

#### • TEMPORALIDAD EN LA CONTRATACIÓN

**Tipo de contratos realizados en mayor medida a hombres:** los contratos indefinidos a tiempo completo ordinario, indefinidos a tiempo completo – fomento de la contratación indefinido/empleo estable transformación del contrato, indefinido a tiempo completo – transformación del contrato temporal y de duración determinada a tiempo completo discapacidad, obtienen un peso porcentual de 67,67%, 72,29%, 58,33% y 74,16% respectivamente.

**Tipo de contratos realizados en mayor medida a mujeres:** los contratos de duración determinada tiempo completo – obra o servicio determinado, duración determinada a tiempo completo – interinidad y los de duración determinada a tiempo parcial – jubilación parcial, obtienen un peso porcentual de 55,56%, 57,14% y 100% respectivamente.

La temporalidad es mayor en mujeres, ya que en los tres tipos de **contratación indefinida** realizada en USOA, es mayor el porcentaje de hombres que de mujeres, mientras que en el caso de los **contratos de duración determinada** son mayoría las mujeres, a excepción de los **contratos realizados a personas con discapacidad**, en los que se observa un 74,16% de contratos realizados a hombres, frente a un 25,84% de estos contratos realizados a mujeres. Este hecho puede deberse, además, a que a nivel general hay más hombres con discapacidad certificada que mujeres.

#### • PARCIALIDAD EN LA CONTRATACIÓN

Todos los contratos vigentes en USOA son a **jornada completa**, a excepción del contrato 540 (duración determinada tiempo parcial – jubilación parcial), por tanto, no se puede hablar de índice de parcialidad.

#### • REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL POR NÚMERO DE HIJOS E HIJAS Y SEXO

Tan solo una persona (hombre) disfruta del permiso de reducción de jornada para el cuidado directo de algún familiar.

Respecto a la solicitud de reducción de jornada por Guarda Legal de Menores, esta se cifra en un 66,67% solicitada por mujeres y un 33,33% por hombres.

#### • SISTEMA RETRIBUTIVO

Teniendo en cuenta de manera conjunta las retribuciones del personal del CEE y del personal sin discapacidad, se ha detectado una diferencia anual en la media salarial, inferior en el caso de los hombres de -938 euros. Esta diferencia probablemente esté motivada por una mayor concentración de personal masculino en el área del CEE, y de personal femenino en el área de personas sin discapacidad, ya que en el área de personal sin discapacidad, se encuentran las categorías profesionales con mayor remuneración.

Sin embargo, si se analiza el sistema retributivo de manera separada, el personal masculino del CEE percibe 106,95 euros al mes más que el personal femenino.

Así mismo, el personal masculino sin discapacidad percibe 495,36 euros al mes más que el personal femenino.

En ambos casos, la diferencia salarial, puede deberse a una mayor concentración femenina en las categorías profesionales menor remuneradas y con complementos salariales inferiores.

#### • SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

En USOA, los procesos de selección y contratación se realizan siguiendo los criterios establecidos por la dirección del Departamento de Recursos Humanos y los de cada Departamento para los que se realiza la selección en cada momento. Además, en igualdad de idoneidad y méritos, se opta por el sexo menos representado. Así mismo, se procura que el equipo encargado de realizar la selección sea mixto y tenga formación en igualdad de género.

En relación con las pruebas realizadas, estas son iguales para mujeres y hombres y se evitan las preguntas de carácter personal o sobre la situación familiar de las personas candidatas.

En términos generales llegan más candidaturas masculinas y se realizan más contratos a hombres.

En los 3 últimos años se han incorporado a la plantilla de USOA un mayor número de hombres que de mujeres. Concretamente, las incorporaciones masculinas para este periodo de tiempo se cifran en 66%, mientras que las incorporaciones femeninas representan un 34%.

Las incorporaciones en este periodo a cargos de responsabilidad representan un 62% de mujeres y un 38% de hombres, lo que pone de manifiesto que un mayor número de mujeres han ocupado cargos de responsabilidad (máximos cargos, directivos e intermedios) en relación con los cargos de responsabilidad ocupados por hombres en el mismo periodo.

En otros puestos (personal administrativo, técnico y operario no cualificado), sin embargo, se han incorporado más hombres (70,11%).

#### • PROMOCIÓN PROFESIONAL

Salvo en el Departamento de Confección, durante los últimos 5 años la mayoría de los ascensos de nivel y de nivel por departamento (administración, limpieza, jardinería, subcontratación), han sido protagonizados por hombres.

El peso porcentual de las promociones a nivel directivo ha sido del 65% correspondiente a hombres y del 33% a mujeres. La promoción a nivel intermedio ha sido en su totalidad correspondiente a mujeres. En cambio, el 100% de las promociones a nivel administrativo, corresponden a hombres. Son mayoría los hombres que han promocionado a nivel técnico (80%), también lo son las promociones a nivel operario (76%).

## 5. ELEMENTOS ESTRUCTURALES

El Plan para la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres de **USOA Lantegia S.A.U.**, se estructura en torno a 2 elementos que dan apoyo y sentido a las acciones contenidas en el mismo. Por una parte, los **principios inspiradores** coherentes con los valores corporativos de **USOA** y por otra, las **directrices estratégicas** que constituyen el hilo conductor del Plan y de su modelo de gobernanza.

### 5.1. PRINCIPIOS INSPIRADORES

Los principios inspiradores del Plan constituyen la columna vertebral del mismo.



#### IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

La igualdad como principio de justicia social es un derecho humano universal que posee un valor en sí mismo. El principio de igualdad de género supone conceder el mismo rango a los comportamientos, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.

#### NO DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DEL GÉNERO

En la actualidad, la normativa europea, española y autonómica no permite que se den situaciones de discriminación. Ahora bien, las leyes velan porque no se den situaciones de discriminación directa, pero en el día a día, podemos comprobar la existencia de numerosas situaciones de discriminación indirecta. En consecuencia, es necesario desarrollar acciones reparadoras que mejoren la situación y posición de la población femenina en general y en el caso que nos ocupa, de las mujeres en el ámbito laboral.



## SOSTENIBILIDAD SOCIAL Y HUMANA

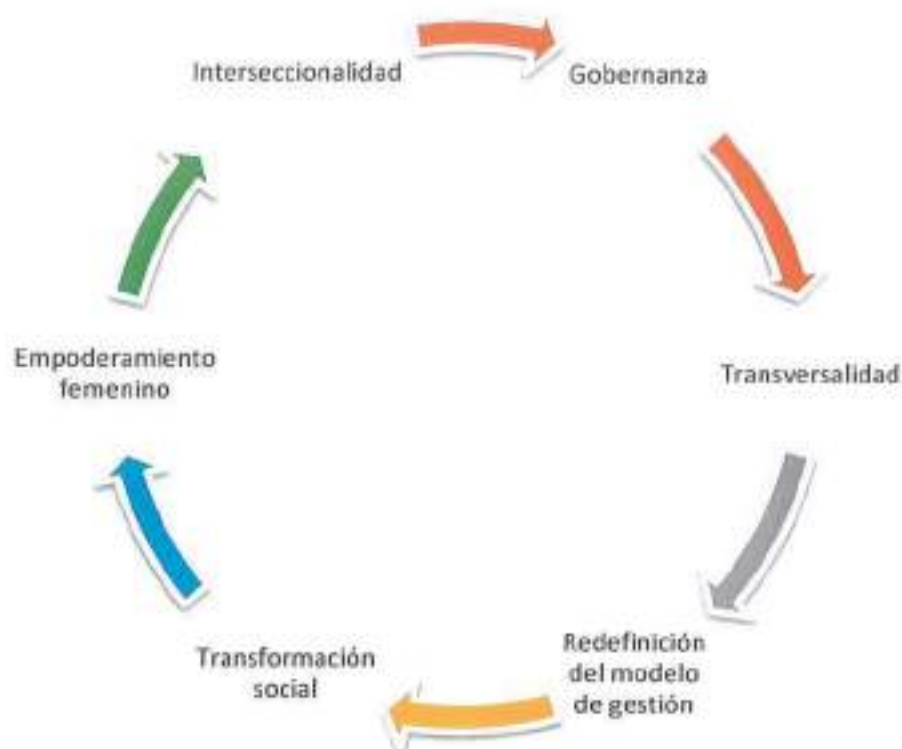
Ninguna sociedad puede permitirse prescindir de la mitad de su capital humano, porque haciéndolo, prescinde a la vez de la mitad de su talento, de la mitad de su fuerza de trabajo, de la mitad de su potencial innovador o de la mitad de su capacidad emprendedora.

La desigualdad, obstaculiza y frena el desarrollo económico y social, por tanto, no se puede hablar de progreso social y de valor competitivo, sin tener en cuenta los derechos de las mujeres.

Las sociedades y las empresas desequilibradas desde el punto de vista del género son sociedades más vulnerables en su desarrollo, porque una sociedad que prescinde de las aportaciones y del talento de más de la mitad de su población, es una sociedad que pone en riesgo su propio desarrollo. Por ello, garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, supone generar valor competitivo y a la vez, sostenibilidad económica, política, social y medioambiental.

### 5.2. DIRECTRICES ESTRATÉGICAS

Las directrices estratégicas constituyen la guía del Plan y conforman el esqueleto conceptual y la facilitación del desarrollo de este.



### GOBERNANZA

El buen Gobierno de una organización hace referencia a la toma de decisiones que suponen un notable impacto sobre las condiciones de vida de las personas y tienen en cuenta las necesidades, intereses y demandas de ambos sexos, lo que determina la manera en que una determinada organización diseña las estrategias y asigna los recursos.

Los modelos de gobernanza inclusivos tienen en cuenta la participación equilibrada de mujeres y hombres, combaten las desigualdades de género y promueven cambios en favor de la equidad.

### TRANSVERSALIDAD

Examinar las implicaciones que las decisiones tomadas en una organización tendrán para hombres y mujeres implica incorporar un enfoque transversal de género en la gestión.

### REDEFINICIÓN DE LOS MODELOS DE GESTIÓN

Para construir nuevos modelos de gestión, es preciso deconstruir los principios de los viejos modelos. Desde este punto de vista, incorporar la visión de género en una organización requiere revisar las relaciones de género existentes en favor de unas relaciones incluyentes, igualitarias y simétricas.

### TRANSFORMACIÓN SOCIAL

Buscar nuevos caminos supone comenzar a pensar de una manera diferente, es decir, abandonar los prejuicios de género y adoptar actitudes inclusivas y flexibles. Y supone también, un firme compromiso con la igualdad por parte de USOA y, en particular, de la dirección de esta.

### EMPODERAMIENTO FEMENINO

Promover el empoderamiento de las mujeres supone tener en cuenta su posicionamiento y relevancia allí donde se toman las decisiones, es decir, en las posiciones directivas, lo que supone así mismo, tener en cuenta y valorar las aportaciones del talento femenino a la empresa.

### INTERSECCIONALIDAD

Tener en cuenta otras dimensiones además de la dimensión de género, como por ejemplo la discapacidad o la orientación sexual, requiere contemplar las interacciones dinámicas entre factores de discriminación, lo que aporta valor a la gestión de la diversidad en la empresa.

## 6. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y MEDIDAS REPARADORAS

Acabar con los sesgos de género, supone hacer frente a una realidad intencionadamente distorsionada. Puesto que este tipo de sesgos están presentes en todos los ámbitos de la vida, y que estos, forman parte de la organización económica, política, social y cultural, la deconstrucción de los pilares que los sustentan supone la revisión de los factores productores de la asimetría de género. Para ello, es necesario, como recomienda la profesora Amparo Moreno Sardá (*De qué hablamos cuando hablamos del hombre: treinta años de crítica y alternativas al pensamiento androcéntrico*, 2008, Barcelona, Icaria, 376 págs.), **abordar el andro – público – centrismo con objeto de de - construir patrones todavía vigentes, aceptados como naturales y proponer un nuevo paradigma no androcéntrico, basado en el humanismo plural, que supere la histórica división hombre – mujer, en favor de las relaciones cooperativas y las Interacciones Igualitarias.**

A partir del estudio diagnóstico de situación y del informe de evaluación del III Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en USOA (2018 – 2021), se han ido hilvanando ideas, definiendo líneas estratégicas, ajustando los objetivos operativos, diseñando medidas reparadoras y estructurando los mecanismos de gestión y seguimiento del Plan, de tal modo que, siendo este una pieza única permita, por una parte, actuar desde distintas áreas, a distintos niveles y en diversas direcciones y, por otra, coordinar de manera integrada su desarrollo, velar por su cumplimiento y evaluar de manera programada y continua las acciones desarrolladas a lo largo del horizonte temporal que marca su vigencia.



**El Plan contempla 11 líneas estratégicas y 37 medidas reparadoras.**



LÍNEA ESTRATÉGICA 1. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL	
<b>Objetivo operativo:</b> Tomar medidas para el fomento de procesos de contratación objetivos, transparentes y libres de sesgos debidos al género.	
<b>Medida 1</b>	Establecimiento de la obligatoriedad de que los tribunales para la selección de personal tengan una composición paritaria por sexos.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022, 2023, 2024 y 2025.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Comprobación aleatoria anual de la composición de los tribunales constituidos en ese periodo para la selección de personal.
<b>Medida 2</b>	Establecimiento de la obligatoriedad de que las personas que formen parte de los tribunales de selección de personal cuenten con formación en materia de igualdad de género.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022, 2023, 2024 y 2025.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Comprobación aleatoria anual de la composición de los tribunales constituidos en ese periodo para la selección de personal.
<b>Medida 3</b>	Inclusión en las bases de los procesos de selección de personal, una cláusula que establezca que en caso de empate, se promocionará al sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022, 2023, 2024 y 2025.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de curriculums recibidos de mujeres</li> <li>• N.º de curriculums recibidos de hombres</li> <li>• N.º de mujeres contratadas al año.</li> <li>• N.º de hombres contratados al año.</li> <li>• N.º de mujeres/hombres contratados/as debido al criterio de priorización en la promoción del sexo menos representado.</li> </ul>
<b>Medida 4</b>	Seguir velando por la total eliminación del lenguaje sexista en las convocatorias de empleo.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022, 2023, 2024 y 2025
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento</b>	Auditoría de comunicación con periodicidad anual.



## LÍNEA ESTRATÉGICA 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL INTERNA

**Objetivo operativo:** Reducir la segregación laboral horizontal y vertical por razón del género durante la vigencia del Plan, adoptando medidas de acción positiva que favorezcan la promoción profesional interna de las mujeres de la plantilla de USOA a aquellos puestos en los que se encuentran menor representadas.

<b>Medida 5</b>	Establecimiento de la obligatoriedad de que los tribunales para la promoción interna de personal tengan una composición paritaria por sexos.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022, 2023, 2024 y 2025.
<b>Departamento responsable de la impartición</b>	Departamento de Recursos Humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Comprobación aleatoria anual de la composición de los tribunales constituidos en ese periodo para la promoción interna de personal.
<b>Medida 6</b>	Establecimiento de la obligatoriedad de que las personas que formen parte de los tribunales de selección de personal cuenten con formación en materia de igualdad de género.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022, 2023, 2024 y 2025.
<b>Departamento responsable de la impartición</b>	Departamento de Recursos Humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Comprobación aleatoria anual de la composición de los tribunales constituidos en ese periodo para la selección de personal.
<b>Medida 7</b>	Inclusión en las bases de los procesos de promoción profesional interna una cláusula que establezca que en caso de empate, se promocionará al sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022, 2023, 2024 y 2025.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de mujeres contratadas al año.</li> <li>• N.º de hombres contratados al año.</li> <li>• N.º de mujeres/hombres contratados/as debido al criterio de priorización en la promoción del sexo menos representado.</li> </ul>
<b>Medida 8</b>	Seguir velando escrupulosamente por la eliminación del lenguaje excluyente en las convocatorias de los procesos de promoción profesional interna.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022, 2023, 2024 y 2025.
<b>Departamento responsable de la</b>	Departamento de Recursos Humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Implantación	
Indicadores de seguimiento y evaluación	Auditoría de comunicación con periodicidad anual.
<b>Medida 9</b>	Valorar y puntuar la formación en materia de igualdad de género acreditada por las personas aspirantes a puestos de promoción profesional interna.
Plazo de ejecución	2022, 2023, 2024 y 2025.
Departamento responsable de la implantación	Departamento de Recursos Humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento y evaluación	N.º de personas aspirantes a promocionar internamente con formación en materia de igualdad de género.
<b>Medida 10</b>	Desarrollo de un programa de mentorazgo para el diseño de carreras profesionales dirigido a mujeres, para la promoción a puestos y/o categorías profesionales en las que se encuentren subrepresentadas.
Plazo de ejecución	2022, 2023, 2024 y 2025.
Departamento responsable de la implantación	Departamento de Recursos Humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memoria descriptiva de cada programa de mentorazgo.</li> <li>• N.º de mujeres participantes en cada programa de mentorazgo.</li> </ul>
<b>Medida 11</b>	Desarrollo de acciones para el empoderamiento de las mujeres de la plantilla.
Plazo de ejecución	2022, 2023, 2024 y 2025.
Departamento responsable de la implantación	Departamento de recursos Humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
Indicadores de seguimiento y evaluación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de acciones desarrolladas.</li> <li>• N.º de mujeres participantes en las acciones.</li> </ul>

### LÍNEA ESTRATÉGICA 3. SISTEMA RETRIBUTIVO

**Objetivo operativo:** Establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva y garantizar así, la igualdad retributiva por la realización de trabajos de igual valor.

<b>Medida 12</b>	Realización de una Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) con enfoque de género.
<b>Plazo de ejecución</b>	2025.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de puestos de trabajo feminizados valorados según el desempeño.</li> <li>N.º de nuevas dimensiones de valoración incluidas en la VPT.</li> </ul>
<b>Medida 13</b>	Actualización de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) teniendo en cuenta la VPT resultante.
<b>Plazo de ejecución</b>	2025.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º total de puestos de trabajo valorados a los que se le han aplicado reparos de género.</li> <li>N.º de puestos de trabajo considerados feminizados a los que se le han aplicado reparos de género.</li> <li>N.º de puestos de trabajo considerados masculinizados a los que se le han aplicado reparos de género.</li> </ul>
<b>Medida 14</b>	Establecimiento de criterios objetivos y transparentes con enfoque de género para la asignación de complementos, pluses, horas extra...
<b>Plazo de ejecución</b>	2025.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>N.º de criterios aplicados con enfoque de género para la asignación de complementos salariales.</li> <li>N.º de criterios aplicados con enfoque de género para la asignación de pluses.</li> <li>N.º de criterios aplicados con enfoque de género para el registro de horas extras.</li> </ul>



#### LÍNEA ESTRATÉGICA 4: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DEL SEXO:

**Objetivo operativo:** Seguir avanzando en la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, y establecer una línea de tolerancia cero ante situaciones de este tipo en la empresa, con el fin de asegurar un entorno laboral libre de acoso, siguiendo los principios de respeto a la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

<b>Medida 15</b>	Actualización del protocolo de actuación e intervención ante situaciones de acoso sexual y/o por razón de sexo.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prueba de evidencia de la actualización del actual protocolo y su aprobación por la comisión negociadora del Plan.</li> <li>• N.º de registros de difusión del nuevo protocolo.</li> </ul>
<b>Medida 16</b>	Elaboración y difusión de materiales multimedia para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023, 2024 y 2025.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de materiales multimedia elaborados.</li> <li>• N.º de registros de difusión de los materiales multimedia.</li> </ul>
<b>Medida 17</b>	Impartición de acciones formativas relacionadas con la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo dirigidas a la plantilla.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023, 2024 y 2025.
<b>Departamento responsable de la impartición</b>	Departamento de Recursos humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de acciones formativas impartidas.</li> <li>• N.º de trabajadoras participantes en la acción formativa.</li> <li>• N.º de trabajadores participantes en la acción formativa.</li> </ul>



## LÍNEA ESTRATÉGICA 5. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

**Objetivo operativo:** Incorporar las necesidades diferenciales de las mujeres de la plantilla de USOA respecto a las de los hombres en el diseño de las medidas de promoción de la salud laboral.

<b>Medida 18</b>	Realización de una evaluación de riesgos laborales de los distintos puestos de trabajo, teniendo en cuenta el enfoque de género.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	N.º de riesgos laborales detectados desde el enfoque de género. N.º de acciones propuestas para la prevención de los riesgos laborales detectados.
<b>Medida 19</b>	Adecuación de la ropa laboral contemplando la diversidad y necesidades específicas de mujeres y hombres.
<b>Plazo de ejecución</b>	2024.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos, Subcontratación y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	N.º de adaptaciones/adequaciones de ropa laboral por año y sección.
<b>Medida 20</b>	Inclusión en el objeto del contrato del servicio de reconocimientos médicos al personal del USOA, la realización de pruebas médicas diferenciadas por sexos.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos, Subcontratación y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Informe de valoración por PRL sobre la necesidad por puestos de la realización de pruebas diferenciales realizadas a mujeres y hombres.
<b>Medida 21</b>	Elaboración de una Guía para la prevención y erradicación de la violencia de género.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Prueba de evidencia de la elaboración de la Guía.

## LÍNEA ESTRATÉGICA 6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

**Objetivo operativo:** Facilitar la conciliación de la vida privada y profesional y fomentar la corresponsabilidad de los hombres y las mujeres que forman parte de la plantilla de la empresa, como estrategia para aumentar la calidad de vida y el bienestar de las personas.

<b>Medida 22</b>	Revisión y actualización del catálogo de medidas de conciliación y corresponsabilidad previstas en la actual legislación e inclusión de las medidas adicionales de mejora adoptadas por USOA, así como los pasos a seguir para poder disfrutar de dichas medidas.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de medidas de conciliación y corresponsabilidad adicionales a las previstas por Ley han sido adoptadas por la empresa.</li> <li>• N.º de registros de difusión del nuevo catálogo de medidas de conciliación y corresponsabilidad adicionales adoptadas por la empresa.</li> </ul>
<b>Medida 23</b>	Diseño de un plan de teletrabajo para el personal técnico de oficina a medio y largo plazo que contemple las necesidades reales de conciliación de mujeres y hombres de la plantilla de la empresa.
<b>Plazo de ejecución</b>	2025.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de medidas facilitadoras de la conciliación y corresponsabilidad contempladas en el plan de teletrabajo.</li> <li>• N.º de medidas facilitadoras de la conciliación y corresponsabilidad implementadas.</li> </ul>
<b>Medida 24</b>	Establecimiento de un sistema de turnos de vacaciones, en el que en caso de conflicto de intereses en un departamento, se contemple la priorización para la elección del turno vacacional de aquellas personas con responsabilidades familiares
<b>Plazo de ejecución</b>	2022, 2023, 2024 y 2025.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Comprobación (en el caso de conflicto de intereses) de los informes de resolución a favor de las personas con cargas familiares.

LÍNEA ESTRATÉGICA 7. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO	
<b>Objetivo operativo:</b> Seguir avanzando en la sensibilización de la plantilla en materia de género y en la formación especializada del personal del departamento de recursos humanos y la comisión negociadora para la inclusión del Enfoque Transversal de Género en la gestión del capital humano.	
<b>Medida 25</b>	Elaboración de infografías para la sensibilización en materia de igualdad de género dirigidas a la plantilla de USOA.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos, Formación, Orientación, Selección y Proyectos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de infografías elaboradas.</li> <li>• N.º de registros de difusión de las infografías.</li> </ul>
<b>Medida 26</b>	Formación al personal adscrito al Departamento de Recursos Humanos para la aplicación del Enfoque Transversal de Género en la gestión del capital humano.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos, Formación, Orientación, Selección y Proyectos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de acciones formativas impartidas.</li> <li>• N.º de personas participantes en cada acción formativa.</li> <li>• N.º de mujeres y hombres participantes en cada acción formativa.</li> </ul>
<b>Medida 27</b>	Inclusión de una píldora formativa en materia de igualdad de género en todas las acciones formativas programadas por la empresa.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022, 2023, 2024 y 2025.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos Formación, Orientación, Selección y Proyectos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de acciones formativas en materia de igualdad de género incluidas en las acciones formativas originales.</li> <li>• N.º de personas participantes en las acciones formativas en materia de género.</li> <li>• N.º de mujeres y hombres participantes en las acciones formativas en materia de género.</li> </ul>



## LÍNEA ESTRATÉGICA 8. COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA

**Objetivo operativo:** Seguir avanzado en la eliminación de los sesgos excluyentes y sexistas de la comunicación corporativa interna y externa de USOA.

<b>Medida 28</b>	Elaboración de infografías para el desarrollo de mejores prácticas para el uso de una comunicación corporativa interna y externa (oral, textual e iconográfica) incluyente y no sexista.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos, Formación, Orientación, Selección y Proyectos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prueba de evidencia de la elaboración de las infografías.</li> <li>• N.º de registros de distribución interna.</li> </ul>
<b>Medida 29</b>	Capacitación para la realización de auditorías internas de comunicación con visión de género.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos, Formación, Orientación, Selección y Proyectos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de acciones de capacitación realizadas.</li> <li>• N.º de personas participantes en las acciones de capacitación.</li> <li>• N.º de mujeres y hombres participantes en las acciones de capacitación.</li> </ul>
<b>Medida 30</b>	Inclusión en las cláusulas de contratación el uso de una comunicación no sexista y de lenguaje incluyente por parte de las empresas proveedoras de servicios.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos, Formación, Orientación, Selección y Proyectos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prueba de evidencia de la elaboración de la cláusula para los contratos de servicios.</li> <li>• Comprobación periódica de la inclusión de las cláusulas en los pliegos de condiciones.</li> </ul>



## LÍNEA ESTRATÉGICA 9. DIFUSIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

**Objetivo operativo:** Llevar a cabo el seguimiento y evaluación continua del plan de igualdad e impulsar medidas para que la plantilla tenga acceso a toda la información relacionada con la implantación de las medidas contenidas en el mismo.

<b>Medida 31</b>	Creación de un sitio específico para Plan de igualdad en la web de la empresa, en el que se aloje toda la información relacionada con el desarrollo del mismo.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022, 2023, 2024 y 2025.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	N.º de informaciones y documentos subidos a la web relacionados con el desarrollo y evaluación del Plan de Igualdad.
<b>Medida 32</b>	Elaboración de 4 informes de seguimiento al final de cada año de vigencia del plan.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022, 2023, 2024 y 2025.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prueba de evidencia de la elaboración de los informes.</li> <li>• N.º y calidad de los informes de seguimiento.</li> </ul>
<b>Medida 33</b>	Elaboración del informe final de evaluación del Plan acompañado de la valoración de los indicadores de evaluación y de las pruebas de evidencia.
<b>Plazo de ejecución</b>	2025.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nivel de ejecución del Plan de Igualdad en términos porcentuales.</li> <li>• Informe final de evaluación.</li> </ul>
<b>Medida 34</b>	Elaboración de informes bienales para el Instituto Vasco de la Mujer Emakunde.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023 y 2024.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Prueba de evidencia de la elaboración y emisión de informes a Emakunde.

## LÍNEA ESTRATÉGICA 10. RELACIONES EXTERNAS

**Objetivo operativo:** Impulsar las relaciones con agentes clave para el establecimiento de estrategia conjunta en favor de la igualdad de mujeres y hombres.

<b>Medida 35</b>	Difusión en la web de USOA y en redes sociales los valores corporativos de la empresa relacionados con la igualdad de género.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022, 2023, 2024 y 2025.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N.º de publicaciones en la web de USOA</li> <li>• N.º de stories distribuidos en la red.</li> <li>• N.º de likes registrados.</li> </ul>
<b>Medida 36</b>	Celebración de una jornada de puertas abierta para la comunicación de mejores prácticas relacionadas con en el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres.
<b>Plazo de ejecución</b>	2023.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Departamento de Recursos Humanos y Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	N.º de personas asistentes a la jornada de puertas abiertas.

### LÍNEA ESTRATÉGICA 11. DISPOSICIÓN PRESUPUESTARIA

**Objetivo operativo:** Mejorar la asignación presupuestaria destinada a la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad 2022 – 2025.

<b>Medida 37</b>	Si fuera necesario, se procedería al aumento de la asignación presupuestaria en función del desarrollo de las medidas del Plan durante los años de vigencia del mismo.
<b>Plazo de ejecución</b>	2022, 2023, 2024 y 2025.
<b>Departamento responsable de la implantación</b>	Gerencia, Departamento de Recursos Humanos y la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
<b>Indicadores de seguimiento y evaluación</b>	Seguimiento del presupuesto asignado y revisión anual de necesidades para valorar el aumento de la asignación presupuestaria si procede.

## 7. MODELO DE GOBERNANZA

---

Dado que la desigualdad de género tiene carácter estructural, multidimensional y multicausal, gestionar el Plan requiere adoptar un enfoque transversal e interdepartamental de carácter integrador y holístico, lo que supone que habrá que realizar un esfuerzo de coordinación. Con todo, no se trata de crear departamentos o funciones nuevas, por el contrario, la clave se encuentra en la optimización de los recursos ya existentes, como por ejemplo la experiencia, el conocimiento y las lecciones aprendidas a través del tiempo.

### 7.1. ESTRUCTURA DE GOBERNANZA

Hablar de gobernanza en relación con la igualdad de mujeres y hombres implica el diseño de una estructura formal de gestión, lo que supone la asunción de responsabilidades por parte de la dirección de la empresa.

La Gerencia garantizará el desarrollo del Plan y el Departamento de Recursos Humanos, apoyado en la Comisión Negociadora y, puntualmente, contando con asistencia técnica externa, se encargará de la implantación de las medidas reparadoras, así como del seguimiento y evaluación del mismo.

El resto de los departamentos de la empresa participarán de manera activa en la transversalización de las medidas correspondientes a sus respectivos departamentos, pudiéndose dar el caso de que, una misma medida o acción, deba llevarse a cabo en más de un departamento o en todos ellos.

### 7.2. ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LA GESTIÓN DEL PLAN

Existen una serie de factores que favorecen la integración de la óptica de género en las organizaciones:

1. **Compromiso directivo** con la incorporación de la transversalidad e interseccionalidad de género para eliminar las barreras de género.
2. **Conocimiento técnico** en profundidad de la realidad organizacional con visión de género.
3. **Mecanismos de coordinación** interdepartamental para el desarrollo de las diferentes medidas contempladas en el Plan de Igualdad.
4. **Participación activa y compromiso de la totalidad de la plantilla** (mujeres y hombres) en el proceso de deconstrucción de los prejuicios y estereotipos de género y en la construcción de un nuevo modelo de relaciones de género en el que se contemple la igualdad como valor social.





Para llevar a cabo el proceso de implantación de las medidas y acciones programadas, se organizarán una serie de reuniones de trabajo con periodicidad semestral para el impulso, desarrollo, coordinación y evaluación del Plan.

La gestión del Plan, coherente con las normas de buen Gobierno, se regirá por los principios de transparencia y rendición de cuentas.

## 8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de seguimiento y evaluación del Plan de USOA constituye un instrumento cuyo principal objetivo es favorecer la **transparencia, la rendición de cuentas y el buen Gobierno.**

Evaluar y valorar los resultados parciales y finales del Plan, además de permitir comprobar el grado de **cumplimiento de los objetivos operativos** previstos en relación con los resultados obtenidos, ayuda a identificar **dificultades, mejores prácticas y lecciones aprendidas** relativas a las medidas y acciones desarrolladas.

De este modo se podrá conocer el valor de los **indicadores de resultado, desarrollo e impacto** generados a lo largo de la vigencia del Plan.

El Plan cuenta con un **Sistema de Seguimiento y Evaluación**, que facilitará la elaboración tanto de los informes intermedios de seguimiento con periodicidad anual, como del informe final de evaluación de resultados.

### PROCESO EVALUADOR

La obtención de información confiable relativa a las acciones desarrolladas en el periodo de vigencia del Plan (2022 -2025), será el paso previo a la explotación de los datos disponibles y a la acreditación mediante informe de seguimiento, de la trazabilidad del desarrollo de las medidas y acciones.

### Metas de evaluación





#### **Explotación de datos**

- Dimensiones de análisis: nivel de desarrollo, alcance y valoración de las medidas y acciones
  - Grado de ejecución de las medidas y acciones.
  - Cuantificación de los resultados obtenidos.
  - Valoración de los impactos registrados.
  - Detección de las lecciones aprendidas para el desarrollo de mejores prácticas.
  - Focalización de los principales retos a futuro.

#### **Elaboración de informes**

- Informes anuales de seguimiento.
- Informe final de evaluación.



## 9. PERIODO DE VIGENCIA Y CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN

Años	2022	2023	2024	2025
<b>LÍNEA ESTRATÉGICA 1. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL</b>				
M1. Establecimiento de la obligatoriedad de que los tribunales para la selección de personal tengan una composición paritaria por sexos.				
M2. Establecimiento de la obligatoriedad de que las personas que formen parte de los tribunales de selección de personal cuenten con formación en materia de igualdad de género.				
M3. Inclusión en las bases de los procesos de selección de personal, una cláusula que establezca que en caso de empate, se promocionará al sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo.				
M4. Seguir velando por la total eliminación del lenguaje excluyente en las convocatorias de empleo.				
<b>LÍNEA ESTRATÉGICA 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL INTERNA</b>				
M5. Establecimiento de la obligatoriedad de que los tribunales para la promoción profesional interna del personal tengan una composición paritaria por sexos.				
M6. Establecimiento de la obligatoriedad de que las personas que formen parte de los tribunales de selección de personal cuenten con formación en materia de igualdad de género.				
M7. Inclusión en las bases de los procesos de promoción profesional interna una cláusula que establezca que, en caso de empate, se promocionará el sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo.				
M8. Seguir velando escrupulosamente por la eliminación del lenguaje excluyente en las convocatorias de los procesos de promoción profesional interna.				
M9. Valorar y puntuar la formación en materia de igualdad de género acreditada por las personas aspirantes a puestos de promoción profesional externa.				
M10. Desarrollo de un programa de mentorado para el diseño de carreras profesionales dirigido a mujeres para la promoción a puestos y/o categorías profesionales en las que se encuentren subrepresentadas.				
M11. Desarrollo de acciones para el empoderamiento de las mujeres de la plantilla.				





Años	2022	2023	2024	2025
<b>LÍNEA ESTRATÉGICA 3. SISTEMA RETRIBUTIVO</b>				
M12. Realización de una Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) con enfoque de género.				
M13. Actualización de la relación de Puestos de Trabajo (RPT), teniendo en cuenta la VPT resultante.				
M14. Establecimiento de criterios objetivos y transparentes con enfoque de género para la asignación de complementos, pluses, horas extras...				
<b>LÍNEA ESTRATÉGICA 4. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>				
M15. Actualización del protocolo de actuación e intervención ante situaciones de acoso sexual y de acoso por razón del sexo.				
M16. Elaboración y difusión de materiales multimedia para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo.				
M17. Impartición de acciones formativas relacionadas con la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo dirigidas a la plantilla.				
<b>LÍNEA ESTRATÉGICA 5. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL</b>				
M18. Realización de una evaluación de riesgos laborales de los distintos puestos de trabajo, teniendo en cuenta el enfoque de género.				
M19. Adecuación de la ropa laboral contemplando la diversidad y necesidades específicas de mujeres y hombres.				
M20. Inclusión en el objeto del contrato del servicio de reconocimientos médicos al personal del USOA, la realización de pruebas médicas diferenciadas por sexos.				
M21. Elaboración de una Guía para la prevención y erradicación de la violencia de género.				
<b>LÍNEA ESTRATÉGICA 6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</b>				
M22. Revisión y actualización del catálogo de medidas de conciliación y corresponsabilidad previstas en la actual legislación e inclusión de las medidas adicionales de mejora adoptadas por USOA, así como, los pasos a seguir para poder disfrutar de dichas medidas.				
M23. Diseño de un plan de teletrabajo para el personal técnico de oficina a medio y largo plazo, que contemple las necesidades reales de conciliación de mujeres y hombres en la empresa.				
M24. Establecimiento de un sistema de turnos de vacaciones, en el que en caso de conflicto de intereses en un departamento, se contemple la priorización para la elección del turno vacacional de aquellas personas con responsabilidades familiares.				



Años	2022	2023	2024	2025
<b>LÍNEA ESTRATÉGICA 7. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO</b>				
M25. Elaboración de infografías para la sensibilización en materia de igualdad de género dirigidas a la plantilla de USOA.				
M26. Formación al personal adscrito al departamento de Recursos Humanos para la aplicación del Enfoque Transversal de Género en la gestión del capital humano.				
M27. Inclusión de una píldora formativa en materia de igualdad de género en todas las acciones formativas programadas por la empresa.				
<b>LÍNEA ESTRATÉGICA 8. COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA</b>				
M28. Elaboración de infografías para el desarrollo de mejores prácticas para el uso de una comunicación corporativa interna y externa (oral, textual e iconográfica), incluyente y no sexista.				
M29. Capacitación para la realización de auditorías internas de comunicación con visión de género.				
M30. Inclusión en las cláusulas de contratación el uso de una comunicación no sexista y de un lenguaje incluyente por parte de las empresas proveedoras de servicios.				
<b>LÍNEA ESTRATÉGICA 9. DIFUSIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD</b>				
M31. Creación de un sitio específico para el Plan de igualdad en la web de la empresa, en el que se aloje toda la información relacionada con el desarrollo del mismo.				
M32. Elaboración de 4 informes de seguimiento al final de cada año de vigencia del Plan.				
M33. Elaboración del informe final de evaluación del Plan acompañado de la valoración de los indicadores de evaluación y de las pruebas de evidencia.				
M34. Elaboración de informes bienales para el Instituto Vasco de la Mujer Emakunde.				
<b>LÍNEA ESTRATÉGICA 10. RELACIONES EXTERNAS</b>				
M35. Difusión en la web de USOA y en redes sociales los valores corporativos de la empresa relacionados con la igualdad de género.				
M36. Celebración de una jornada de puertas abiertas para la comunicación de mejores prácticas relacionadas con el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres.				



Años	2022	2023	2024	2025
<b>LÍNEA ESTRATÉGICA 11. DISPOSICIÓN PRESUPUESTARIA</b>				
M37. Si fuera necesario, se procederá al aumento de la asignación presupuestaria en función del desarrollo de las medidas del Plan durante los años de vigencia del mismo.				

**La vigencia del Plan será de 4 años, comenzando su implementación en el año 2022 y finalizando en el 2025.**



## 10. ENVOLVENTE ECONÓMICA

### 10.1. PRESUPUESTO DE MEDIDAS CORRECTORA Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS

LÍNEA ESTRATÉGICA 1. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL		Presupuesto económico
M1. Establecimiento de la obligatoriedad de que los tribunales para la selección de personal tengan una composición paritaria por sexos.		Coste 0
M2. Establecimiento de la obligatoriedad de que las personas que formen parte de los tribunales de selección de personal cuenten con formación en materia de igualdad de género.		Coste 0
M3. Inclusión en las bases de los procesos de selección de personal de una cláusula que establezca que, en caso de empate, se promocionará al sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo.		Coste 0
M4. Seguir velando por la total eliminación de lenguaje sexista en las convocatorias de empleo.		Coste 0
<b>SUBTOTAL LÍNEA ESTRATÉGICA 1</b>		<b>0,00 €</b>
LÍNEA ESTRATÉGICA 2. PROMOCIÓN PROFESIONAL INTERNA		Presupuesto económico
M5. Establecimiento de la obligatoriedad de que los tribunales para la promoción profesional interna del personal tengan una composición paritaria por sexos.		Coste 0
M6. Establecimiento de la obligatoriedad de que las personas que formen parte de los tribunales de selección de personal cuenten con formación en materia de igualdad de género.		Coste 0
M7. Inclusión en las bases de los procesos de promoción profesional interna una cláusula que establezca que, en caso de empate, se promocionará al sexo menos representado en un determinado puesto de trabajo.		Coste 0
M8. Seguir velando conjuntamente por la eliminación del lenguaje excluyente en las convocatorias de los procesos de promoción profesional interna.		Coste 0
M9. Valorar y puntuar la formación en materia de igualdad de género atribuida por las personas aspirantes a puestos de promoción profesional interna.		Coste 0
M10. Desarrollo de un programa de mentorazgo para el diseño de carreras profesionales dirigido a mujeres para la promoción a puestos y/o categorías profesionales en las que se encuentren subrepresentadas.		7.000 €
M11. Desarrollo de acciones para el empoderamiento de las mujeres de la plantilla.		5.000 €
<b>SUBTOTAL LÍNEA ESTRATÉGICA 2</b>		<b>12.000 €</b>

IV Plan para la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres (2022-2023) del Taller USOA Colegio S.A.U.





LÍNEA ESTRATÉGICA 3. SISTEMA RETRIBUTIVO		Presupuesto económico
M12. Realización de una Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) con enfoque de género.		18.000 €
M13. Actualización de la relación de Puestos de Trabajo (RPT), teniendo en cuenta la VPT resultante.		7.000 €
M14. Establecimiento de criterios objetivos y transparentes con enfoque de género para la asignación de complementos, planes, horas extras...		4.000 €
<b>SUBTOTAL LÍNEA ESTRATÉGICA 3</b>		<b>29.000 €</b>
LÍNEA ESTRATÉGICA 4. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DEL SEXO		Presupuesto económico
M15. Actualización del protocolo de actuación e intervención ante situaciones de acoso sexual y de acoso por razón del sexo.		3.000 €
M16. Elaboración y difusión de materiales multimedia para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo.		2.000 €
M17. Impartición de acciones formativas relacionadas con la prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo dirigidas a la plantilla.		4.500 €
<b>SUBTOTAL LÍNEA ESTRATÉGICA 4</b>		<b>9.500 €</b>
LÍNEA ESTRATÉGICA 5. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL		Presupuesto económico
M18. Realización de una evaluación de riesgos laborales de los distintos puestos de trabajo, teniendo en cuenta el enfoque de género.		2.500 €
M19. Adecuación de la ropa laboral contemplando la diversidad y necesidades específicas de mujeres y hombres.		Coste 0
M20. Inclusión en el objeto del contrato del servicio de reconocimientos médicos al personal del USOA, la realización de pruebas médicas diferenciadas por sexos.		Coste 0
M21. Elaboración de una Guía para la prevención y erradicación de la violencia de género.		3.000 €
<b>SUBTOTAL LÍNEA ESTRATÉGICA 5</b>		<b>5.500 €</b>
LÍNEA ESTRATÉGICA 6. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD		Presupuesto económico
M22. Revisión y actualización del catálogo de medidas de conciliación y corresponsabilidad previstas en la actual legislación e inclusión de las medidas adicionales de mejoras adoptadas por USOA, así como, los pasos a seguir para poder disfrutar de dichas medidas.		2.800 €
M23. Diseño de un plan de teletrabajo para el personal técnico de oficina a medio y largo plazo, que contemple las necesidades reales de conciliación de		Coste 0
M24. Establecimiento de un sistema de turnos de vacaciones, en el que en caso de conflicto de intereses en un departamento, se contemple la priorización para la elección del turno vacacional de aquellas personas con responsabilidades familiares.		Coste 0
<b>SUBTOTAL LÍNEA ESTRATÉGICA 6</b>		<b>2.800 €</b>



LINEA ESTRATEGICA 7. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO		Presupuesto económico
M23. Elaboración de infografías para la sensibilización en materia de igualdad de género dirigidas a la plantilla de USOA.		2.500 €
M25. Formación al personal adscrito al departamento de Recursos Humanos para la aplicación del Enfoque Transversal de Género en la gestión del capital humano.		6.000 €
M27. Inclusión de una pódica formativa en materia de igualdad de género en todas las acciones formativas programadas por la empresa.		Coste 0
<b>SUBTOTAL LINEA ESTRATEGICA 7</b>		<b>8.500 €</b>
LINEA ESTRATEGICA 8. COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y NO SEXISTA		Presupuesto económico
M28. Elaboración de infografías para el desarrollo de mejores prácticas para el uso de una comunicación corporativa interna y externa (oral, textual e iconográfica), incluyente y no sexista.		2.000 €
M29. Capacitación para la realización de auditorías internas de comunicación con visión de género.		6.000 €
M30. Inclusión en las cláusulas de contratación el uso de una comunicación no sexista y de un lenguaje incluyente por parte de las empresas proveedoras de servicios.		2.000 €
<b>SUBTOTAL LINEA ESTRATEGICA 8</b>		<b>10.000 €</b>
LINEA ESTRATEGICA 9. DIFUSIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD		Presupuesto económico
M31. Creación de un sitio específico para el Plan de Igualdad en la web de la empresa, en el que se aloje toda la información relacionada con el desarrollo del mismo.		Coste 0
M32. Elaboración de 4 informes de seguimiento al final de cada año de vigencia del Plan.		Coste 0
M33. Elaboración del informe final de evaluación del Plan acompañado de la valoración de los indicadores de evaluación y de las pruebas de evidencia.		Coste 0
M34. Elaboración de informes bianuales para el Instituto Vasco de la Mujer: Enekovalde.		Coste 0
<b>SUBTOTAL LINEA ESTRATEGICA 9</b>		<b>0,00 €</b>
LINEA ESTRATEGICA 10. RELACIONES EXTERNAS		Presupuesto económico
M35. Difusión en la web de USOA y en redes sociales los valores corporativos de la empresa relacionados con la igualdad de género.		Coste 0
M36. Celebración de una jornada de puertas abiertas para la comunicación de mejores prácticas relacionadas con el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres.		Coste 0
<b>SUBTOTAL LINEA ESTRATEGICA 10</b>		<b>0,00 €</b>
LINEA ESTRATEGICA 11. DISPOSICIÓN PRESUPUESTARIA		Presupuesto económico
M37. Si fuera necesario, se procederá al aumento de la asignación presupuestaria en función del desarrollo de las medidas del Plan durante los años de vigencia del mismo.		Coste 0
<b>SUBTOTAL LINEA ESTRATEGICA 11</b>		<b>0,00 €</b>

## 10.2. PRESUPUESTO POR LÍNEA ESTRATÉGICA

LÍNEA ESTRATÉGICA	Presupuesto económico global
Línea estratégica 1. Acceso al empleo y contratación	0 €
Línea estratégica 2. Promoción profesional interna	12.000 €
Línea estratégica 3. Sistema retributivo	29.000 €
Línea estratégica 4. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón del sexo	9.500 €
Línea estratégica 5. Condiciones de trabajo y salud laboral	5.500 €
Línea estratégica 6. Conciliación y corresponsabilidad	2.800 €
Línea estratégica 7. Formación y sensibilización en materia de igualdad de género	8.500 €
Línea estratégica 8. Comunicación incluyente y no sexista	10.000 €
Línea estratégica 9. Difusión, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad	0 €
Línea estratégica 11. Relaciones externas	0 €
Línea estratégica 11. Disposición presupuestaria	0 €
<b>TOTAL</b>	<b>77.300 €</b>

## 10.3. PRESUPUESTO POR EJERCICIO ECONÓMICO

AÑO	Presupuesto económico
2022	19.000 €
2023	19.300 €
2024	5.500 €
2025	33.500 €
<b>TOTAL</b>	<b>77.300 €</b>