

**MEMORIA ANUAL**  
**2022**  
**PLAN IGUALDAD**

## MEMORIA ANUAL 2022 PLAN DE IGUALDAD

Áreas de actuación	Líneas de acción / Estrategias	Acciones por años de ejecución	Realizado	En curso	Pospuesto
		2022			
<b>Eje: LIDERAZGO Y ESTRATEGIAS PARA LA GESTION DE LA IGUALDAD</b>					
<b>1. Compromiso de la Dirección con la Igualdad</b>	<b>1.1.</b> Expresar el compromiso de la Dirección con la igualdad entre mujeres y hombres y divulgarlo internamente.	100% nuevas incorporaciones informadas			
	<b>1.2.</b> Asignación de recursos para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad	Presupuesto anual cumplimiento mínimo 75%			
<b>2. Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad</b>	<b>2.1.</b> Seguimiento y evaluación del Plan de igualdad. Comisión de Igualdad.	2 reuniones /año  Min.80% Objetivos cumplidos  Informe anual			
<b>Eje: IGUALDAD EN LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>					
<b>3. Selección de personal</b>	<b>3.1.</b> Establecer un procedimiento de selección para que sea objetivo, basado en las competencias y conocimientos, que tenga en cuenta la perspectiva de género (sin connotaciones ni lenguaje sexista).	Seguimiento y mejora			
	<b>3.2.</b> Definición y recogida de indicadores del proceso de selección, desagregados por sexo, desde las candidaturas recibidas	Análisis de resultados (%M/%H)			
	<b>3.3.</b> Informar a las personas en su incorporación a IKASLAN BIZKAIA del Plan de igualdad y el compromiso con la igualdad.	100% del personal de nueva incorporación informado			

## MEMORIA ANUAL 2022 PLAN DE IGUALDAD

<b>4. Formación del personal</b>	<b>4.1.</b> Revisión y definición del Proceso de Formación con enfoque de género, para garantizar que el proceso de formación permite el acceso a todas las personas.	Información al 100% (M/H)			
	<b>4.2.</b> Establecer indicadores del proceso de formación desagregados por sexo, y realizar su seguimiento para asegurar la transparencia y objetividad del proceso.	Seguimiento de indicadores y análisis  Tasa de éxito en la formación (M/H) 50%			
	<b>4.3.</b> Formación/sensibilización en igualdad al personal, para implementar las acciones del Plan de igualdad y lograr el cambio cultural.	---			
<b>5. Promoción interna</b>	<b>5.1.</b> Publicar las vacantes (y sus requisitos) que se produzcan por los medios de comunicación habituales y medios adicionales que aseguren que llega a todas las personas.	Nº vacantes publicadas y comunicadas  (M/H) que promocionan			
<b>6. Retribución</b>	<b>6.1</b> Aplicación del principio de equidad: retribución salarial en función de categoría y nivel de estudios. Garantizar la igualdad en la retribución.	---			
<b>7. Comunicación interna, participación</b>	<b>7.1.</b> Comunicar resultados del Diagnóstico y Plan de Igualdad a la plantilla.	100% plantilla informada			
	<b>7.2.</b> Promover la participación interna en la gestión de la igualdad	Realización encuesta. Plan de mejora			

## MEMORIA ANUAL 2022 PLAN DE IGUALDAD

	<b>7.3.</b> Revisar y corregir, en su caso, el lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas (web, boletín, revista, memorias anuales, etc.) para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas.	Auditoria de progreso			
<b>8. Conciliación y corresponsabilidad</b>	<b>8.1.</b> Difundir a la plantilla los derechos y medidas de conciliación de la Ley 3/2007, Real Decreto Ley 6/2019 y normativa complementaria. Comunicar los disponibles en la empresa que mejoran la legislación.	100% personal comunicado			
	<b>8.2.</b> Incluir un módulo de corresponsabilidad y conciliación responsable en la formación a la plantilla	---			
<b>9. Salud laboral</b>	<b>9.1.</b> Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales con enfoque de genero	Plan de actuaciones			
	<b>9.2.</b> Elaborar y difundir el Protocolo por riesgo de embarazo, lactancia natural y menopausia	100% de la plantilla comunicada			
<b>10. Acoso sexual y por razón de sexo</b>	<b>10.1.</b> Elaborar Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, con actuaciones preventivas.	Seguimiento Divulgado (nuevas incorporaciones)  Seguimiento			
<b>11. Violencia de género</b>	<b>11.1.</b> Definir medidas favorecedoras, para las personas de la Organización, víctimas de violencia de género.	100% plantilla informada Seguimiento			

## MEMORIA ANUAL 2022 PLAN DE IGUALDAD

	11.2. Informar a las personas de la Empresa de los recursos Institucionales para la protección de víctimas de violencia de género	100% del personal informado			
<b>Eje: RESPONSABILIDAD SOCIAL</b>					
12. Comunicación corporativa	12.1. Transmitir externamente el compromiso por la igualdad, así como los resultados relevantes del Plan de Igualdad.	Al menos 1 comunicación /año sobre actuaciones del Plan de igualdad			
13 Efecto impulsor de la igualdad en la sociedad	13.1. Promoción/ Participación / Colaboración con los grupos de interés en eventos o actuaciones para la promoción de la igualdad	Participación en al menos 3 campañas/año  2 Ponencias en Foros  Nº Acuerdos Colaboración			

### CONTRATACIONES 2022

En 2022 se ha contratado a una mujer, para la cual se ha creado un nuevo puesto: Responsable de Proyectos Internacionales.

### ANALISIS REGISTRO RETRIBUTIVO 2022

IKASLAN BIZKAIA no tiene brechas salariales en 2022.  
Todo el personal es femenino.

## MEMORIA ANUAL 2022 PLAN DE IGUALDAD

### FORMACIONES 2022

IKASLAN es una empresa comprometida con la formación y la búsqueda de la excelencia de sus trabajadoras. Por ello, el personal se ha ido formando y especializando en materia de igualdad a lo largo del 2022.

#### **Lydia Garcia**

- 01/06/2022. EMAKUNDE. La perspectiva de género en la intervención sanitaria del climaterio y la menopausia.
- 06/04/2022. Fundación Integral Digital. Foro Web 3.
- 08/06/2022. EMAKUNDE. Mujeres y Viejas construyendo poder transformador.
- 12/04/2022. Ministerio de Igualdad. Aplicación Práctica en el ámbito del Empleo. 65hrs. Mención Excelencia.
- 15/06/2022. EMAKUNDE. Pacto de país por la igualdad y vidas libres de violencia contra las mujeres.
- 16/03/2022. EMAKUNDE. Una hoja de ruta para un pacto de país por la igualdad.
- 17/03/2022. FVEM. Mujeres e Industria ante la transformación tecnológica.
- 23/02/2022. Migratoria, Migraciones y Extranjería.
- 28/06/2022. EUDEL – IHOBE- GV. Cambio climático desde la perspectiva de género. Un reto local.
- 13/07/2022. FUNDACIÓN INTEGRA. La Gobernanza de Datos en las Ciudades Inteligentes. De los Derechos de Igualdad a la ética.
- 07/09/2022. UPV. Formación los ODS en la Educación desde el paradigma de la economía ecológica, la biomimesis y los derechos e Igualdad de la naturaleza.
- 09/11/2022. MIGRANTORIA. Formación en extranjería.
- 24/11/2022. CIFP ZORNOTZA LHII. Jornada Empoderamiento de la Mujer Emprendedora.

#### **Marian Berrocal**

- 23/02/2022. Migratoria, Migraciones y Extranjería.
- 16/03/2022. EMAKUNDE. Una hoja de ruta para un pacto de país por la igualdad.
- 15/06/2022. EMAKUNDE. Pacto de país por la igualdad y vidas libres de violencia contra las mujeres.
- FEDERACION MUJERES PROGRESISTAS. Perspectiva de género e intercultural en los servicios de intervención con mujeres Migrantes empleadas de hogar (25 horas)
- CIFP ZORNOTZA LHII. Empoderamiento de la Mujer Emprendedora (4 horas)
- 24/11/2022. CIFP ANDRA MARIA LHII. Formación en extranjería. (3 horas)

#### **Alba Estanyol**

- 23/02/2022. Migratoria, Migraciones y Extranjería.