

II PLAN DE IGUALDAD
ENTRE MUJERES Y HOMBRES

EXKAL

2025-2029



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA	5
I. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD	8
II. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL	9
III. ÁMBITO TEMPORAL	10
IV. METODOLOGÍA	11
V. NORMATIVA	13
VI. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EXKAL	14
CONCLUSIONES AUDITORÍA	17
CONCLUSIONES DE LAS ENCUESTAS	22
VII. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	24
VIII. PLAN DE ACTUACIÓN	26
1. EJE 1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA	27
2. EJE 2.- PERSONAS	32
3. EJE 3.- RELACIÓN CON EL ENTORNO	45
IX. CRONOGRAMA MEDIDAS	50
X. EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD	60
XI. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	65
XII. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS.	68
ANEXO I	71
COMPROMISO DE EXKAL CON LA IGUALDAD DE GÉNERO	71

INTRODUCCIÓN

El artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, modificado por el Real Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, establece la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras deben negociar un plan de igualdad. La ley pretende promover la adopción de medidas concretas a favor de la igualdad en las empresas, situando en el marco de la negociación colectiva la adopción de estas medidas para que sean las partes negociadoras las que libre y responsablemente acuerden su contenido.

En base a lo anteriormente expuesto y más allá del requerimiento legal, la dirección y la representación de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, negocian el presente Plan de Igualdad desde el convencimiento de que la no discriminación, la igualdad entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad en las obligaciones familiares, permiten valorar y optimizar las potencialidades y posibilidades de todas las personas contratadas por la empresa y mejorar su calidad de vida, lo cual contribuye a aumentar la productividad y a atraer, retener y motivar a las personas que componen la plantilla incrementando en consecuencia su satisfacción con la empresa y estableciendo unas relaciones basadas en la equidad, el respeto y la corresponsabilidad.

Para la elaboración de este Plan de Igualdad se ha realizado un exhaustivo análisis de la situación real en esta materia, llegándose a un diagnóstico de la situación actual. En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha arrojado peores resultados.

Posteriormente, a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de acciones encaminadas a paliar los déficits hallados y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de la organización.

Este Plan nace con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres. Con este fin continuista, se ha constituido una Comisión Negociadora de Igualdad que se reunirá de forma periódica y velará por la realización de lo contemplado en el mismo.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todas las partes sociales de la empresa y con vocación de continuidad que velará por la igualdad entre mujeres y hombres en **EXKAL**.

PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA

EXKAL (2005), es una empresa fabricante líder de la refrigeración comercial en España en proceso de crecimiento a nivel internacional.

Disponen de una amplia gama de muebles sostenibles e innovadores para el sector Retail y HORECA. Es un proveedor global, que trabaja localmente en cada país con las principales empresas del sector.

Creen en esta forma de hacer empresa, familiar, independiente, con capacidad para tomar de decisiones y liderar el mercado y a esto dedican su esfuerzo.

Su objetivo es crear valor para su clientela. Su camino, la vía sostenible a través de la aplicación tecnológica, la innovación y la mejora continua.

EXKAL es una empresa independiente, de personas fácilmente reconocibles, con una gran voluntad de desarrollo y crecimiento.

Actualmente, la igualdad se encuentra recogida de manera explícita en documentos estratégicos de la organización, específicamente en el Manual de Acogida y en la Página web.

De la misma forma, en su Gestión de la Responsabilidad Social, EXKAL tiene en cuenta y garantiza:

- La no discriminación de ningún tipo.
- El derecho a la intimidad
- La no utilización de trabajo forzoso.
- La erradicación del trabajo infantil.
- Entornos accesibles en el entorno de trabajo para que no exista discriminación por discapacidad.
- El derecho de sindicación y representación colectiva de trabajadores y trabajadoras

- Un salario para satisfacer un nivel de vida digno
- Un contrato de trabajo según la legislación vigente
- La formación para adquirir y actualizar conocimientos, así como instrumentos para el desarrollo de la carrera profesional
- La conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- La Igualdad entre sus trabajadoras y trabajadores a través de su Plan de Igualdad y la implantación de medidas a tal fin recogidas.
- El respeto a la dignidad de trabajadores y trabajadoras.
- Mecanismos de comunicación interna para la mejora en la relación con la plantilla. En ocasiones, con el fin de analizar el estado de satisfacción de los empleados y las empleadas, se realizan Estudios Psicosociales.

PLAN DE IGUALDAD

I. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad de EXKAL ha sido negociado y acordado por:

Nombre	Cargo	% Representación
Mayra Alejandra Araujo Ruiz	Representante sindical UGT-FICA	69,2%
Iñigo Taberna Villanueva	Representante sindical UGT-FICA	69,2%
David Goñi Tapiz	Representante sindical ELA	30,8%
Víctor González Gómez	Director de RR.HH.	-
Verónica Villarroya Casado	RR.HH.	-
Sergio Sola Gumbre	RR.HH.	-

Las principales funciones asignadas a la Comisión Negociadora han sido:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación 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.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización de la plantilla (art 6. RD 901/2020)

II. ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL

EXKAL es una entidad con personalidad jurídica propia, ubicada en el Polígono Industrial El Campillo, s/n en Marcilla - Navarra.

En base a lo dispuesto en el artículo 46.3 de la LOIEMH, el Plan de Igualdad será de aplicación a la totalidad de la entidad, entendiendo por tal, a las trabajadoras y los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa.

Lo dispuesto en el plan de igualdad será de obligada y general observancia para toda la plantilla de la empresa, cualquiera que sea su modalidad contractual o cargo ostentado.

III. ÁMBITO TEMPORAL

El II Plan de Igualdad será variable y dinámico, y sus medidas en todo momento se procurarán ajustar a las necesidades advertidas en la empresa en materia de igualdad de oportunidades. A tal efecto, el presente Plan tendrá una vigencia de cuatro años, extendiéndose la misma desde el día 1 de abril de 2025, día de su entrada en vigor, hasta el 1 de abril de 2029, día de su vencimiento.

Llegada la fecha de término antes indicada, se negociará y se aprobará un nuevo Plan, ajustándose a la evolución experimentada en la empresa. Sin perjuicio de que anualmente, en función de las necesidades que se detecten, se puedan modificar o incorporar acciones, después de la negociación correspondiente.

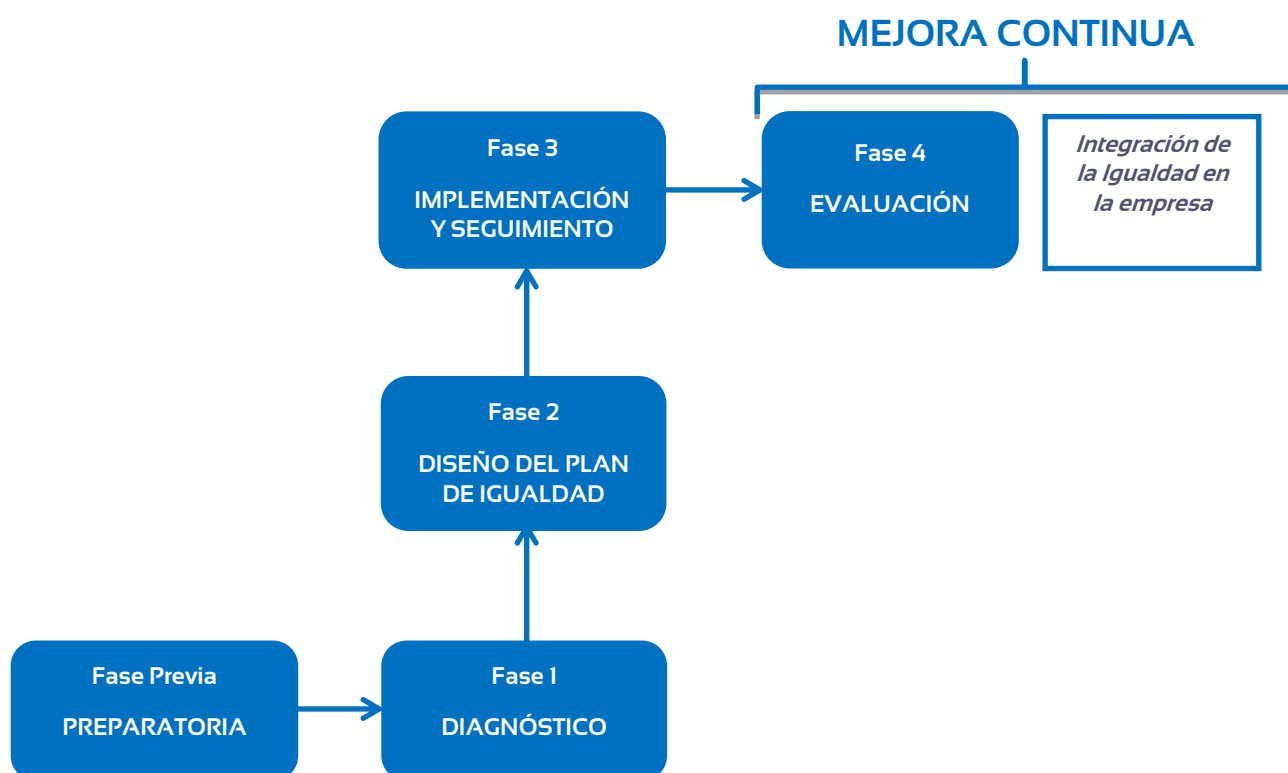
El proceso de evaluación que se desarrolla en el apartado VIII del presente documento permitirá conocer la evolución en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa desde el comienzo del Plan y obtener una valoración global del mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, las medidas que se establezcan estarán condicionadas al tiempo necesario para erradicar la situación discriminatoria o desigualitaria que pretendan eliminar. Estas decisiones serán tomadas en el interno de la Comisión Negociadora de Igualdad.

Finalizada la vigencia prevista, esta evaluación retroalimentará en un nuevo diagnóstico que podrá conllevar el mantenimiento de algunas medidas acordadas para este Plan, al considerarse adecuado su mantenimiento en el tiempo, y/o una nueva planificación de medidas que incorporen e integren las nuevas necesidades detectadas, constituyendo un nuevo Plan o Plan de mejora de Igualdad entre mujeres y hombres en EXKAL para el siguiente periodo.

IV. METODOLOGÍA

Para la elaboración del II Plan de Igualdad de EXKAL se ha utilizado una metodología específica como procedimiento de intervención en empresas que desean incorporar la igualdad de género en su organización y procedimientos de trabajo.



Las características de todo Plan deberán ser las siguientes

- **Colectivo-Integral:** pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- **Transversal:** implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** el objetivo final se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.

- Flexible: se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- Temporal: termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres

V. NORMATIVA

- Comunicación de la Comisión Europea 2020 Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Bruselas, 3.3.2010 COM (2010).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia hacia las mujeres.
- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.
- 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.
- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

VI. INFORME DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EXKAL

En el segundo semestre del año 2024 se ha llevado a cabo la recogida de datos necesaria para la elaboración del Diagnóstico de situación de la empresa.

Para conseguir una coherencia, transversalidad y eficacia en los resultados de este diagnóstico, se ha realizado un estudio de la situación de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres , y para ello se han analizado 6 Áreas pertenecientes a 3 Ejes relevantes para la configuración del diagnóstico y análisis de situación de **EXKAL**:

EJE 1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA

Área 1.- Política empresarial y cultura organizacional

Área 2.- Comunicación interna y participación

EJE 2.- PERSONAS

Área 3.- Gestión de recursos humanos

Área 4.- Salud Laboral

Área 5.- Conciliación - Corresponsabilidad

Área 6.- Negociación Colectiva

EJE 3.- RELACIÓN CON EL ENTORNO

Área 7.- Relación con la clientela, imagen y comunicación externa

Área 8.- Contratación externa y compras

Para la elaboración del Diagnóstico se han utilizado diferentes recursos de los que se han extraído los datos para su elaboración:

- Intercambio de correos con RRHH.
- Fichas de recogida de datos cuantitativos.
- Fichas de recogida de datos cualitativos.
- Encuesta a la plantilla.
- Convenio General de la Industria Siderometalúrgica 2022 – 2026.
- Plan de Igualdad anterior (2020-2023)

- Gestión de la Responsabilidad Social
- Procedimiento de Protección de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente y período de lactancia natural.
- Manual de lenguaje inclusivo.
- Página web.
- Organigrama.
- Otros...
- Encuesta a la plantilla.
- Página web.

PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El resumen de los resultados del diagnóstico, por ámbitos, muestra las principales conclusiones del mismo.

EJE 1.-LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA

ÁREA DE ANÁLISIS

1.- POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

ASPECTOS FAVORABLES Y LOGROS

- La empresa tiene constituida una Comisión Negociadora de Igualdad.
- Existe una persona responsable de igualdad (agente de igualdad a nivel corporativo) en el Departamento de RR.HH.
- La igualdad es un valor estratégico y está presente en varios documentos de la empresa.

ASPECTOS A MEJORAR

- Interiorizar la igualdad como valor.
- Sistematizar el proceso de integración de la igualdad.

ÁREA DE ANÁLISIS

2.- COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN

ASPECTOS FAVORABLES Y LOGROS

- Comunicación interna y externa a través de diferentes canales.
- Manual de lenguaje inclusivo.
- Cultura participativa - cuestionario.

ASPECTOS A MEJORAR

- Impartir formación específica en el uso del lenguaje igualitario, libre de estereotipos sexistas, incluyente y no discriminatorio, a toda la plantilla, incluida la Dirección y Mandos intermedios.
- Materializar y aplicar el lenguaje no sexista en textos, imágenes, etc... de la documentación existente en EXKAL.

EJE 2.- PERSONAS

ÁREA DE ANÁLISIS

3.- GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ASPECTOS FAVORABLES Y LOGROS

- Selección y contratación. Siempre son dos personas las que actúan en los procesos de selección.
Entrevista personal estructurada por medio de un guion.
De las personas que intervienen en la fase de acceso, selección y reclutamiento, la responsable de RR.HH. cuenta con una formación específica sobre en materia de igualdad.
- Condiciones de trabajo. Eventualidad prácticamente nula; el 95,5% del total de la plantilla tiene un contrato indefinido.

La parcialidad también es prácticamente nula en la organización; un 0,69% del total de la plantilla tiene un contrato a tiempo parcial.
○ Infrarrepresentación femenina. Hay infrarrepresentación femenina en el cómputo global de la plantilla, aunque hay presencia de mujeres en todas las categorías profesionales.
○ Promoción profesional. Tienen un proyecto en vías de desarrollo estandarizar la evaluación del desempeño.
○ La satisfacción de la plantilla que ha participado en el cuestionario de opiniones es media en los temas referentes a esta área.

ASPECTOS A MEJORAR
○ Selección y contratación. Plantilla desequilibrada masculinizada; el 23,36% son mujeres y el 76,64% son hombres. Convocatorias de puestos para selección de personal redactadas en lenguaje masculino.
○ Clasificación profesional. Presencia desequilibrada en todas las categorías y/o grupos profesionales.
○ Formación. No tienen Plan de Formación
○ Promoción profesional. Establecer un Plan de Promoción Interna con perspectiva de género. Solamente han ascendido 8 personas, de las cuales, todos son hombres.
○ Retribución. Respecto al cuestionario de opiniones, el 58,1% de la plantilla que ha respondido considera que la retribución salarial se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.

CONCLUSIONES AUDITORÍA

La posible existencia de discriminación salarial basada en el género en la empresa EXKAL ha sido analizada de manera objetiva y completa.

A estos efectos, y conforme al artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la Igualdad de remuneración por razón de sexo, se ha tenido en cuenta que no cabe admitirse ninguna discriminación retributiva por razón de

sexo y que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.

En consecuencia, podemos emitir las siguientes conclusiones:

1. El sistema retributivo de la empresa **EXKAL** cumple, a nuestro entender, de manera transversal y completa, con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.
2. A nuestro entender, en base al análisis realizado, no observamos ningún tipo de discriminación en el diseño de la política salarial en la empresa entre mujeres y hombres.
3. La brecha salarial existente en la organización analizada, entendida como la diferencia de la media de las percepciones anualizadas entre mujeres y hombres, es del 8,46% a favor de los hombres en el nivel C, del 1,51% a favor de los hombres en el nivel D, y del 2,60% en el nivel E, a favor de los hombres también. Las diferencias salariales se justifican en base a complementos salariales y extrasalariales.
4. En la comparativa de los puestos de igual valor hemos constatado que la brecha salarial entre mujeres y hombres no supera el límite del 25% que exige el Real Decreto 902/2020, en ninguno de los niveles establecidos en la Valoración de Puestos.
5. No se constata la existencia de factores que puedan desencadenar diferencias retributivas en función del sexo, ni se aprecian otras deficiencias o desigualdades en el diseño de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, ni se identifican otros factores que pudieran hacer dificultar la promoción profesional o económica de las personas trabajadoras en función del sexo.

ÁREA DE ANÁLISIS

4.- SALUD LABORAL

ASPECTOS FAVORABLES Y LOGROS

- Evaluaciones de Riesgo, Mediciones Higiénicas, Estudios Ergonómicos, etc., de las que se desprenden normas para trabajadores y medidas preventivas a implantar por la empresa.
- Implantación de medidas de salud laboral o prevención de riesgos laborales dirigidas específicamente a mujeres:
 - Formación e información sobre sus límites musculo-esqueléticos.
 - Protocolo específico para la maternidad.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Procedimiento de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo o género.

ASPECTOS A MEJORAR

- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Adaptar el protocolo de actuación frente al acoso sexual en la empresa a la actualidad vigente y formar a las personas que intervienen en estos procesos.
- El 25,8% de la plantilla encuestada, sabría que hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo. El resto, 74,2% responde que no.
- Recoger todos los derechos laborales y de seguridad social de las víctimas de violencia de género previstos en la ley.

ÁREA DE ANÁLISIS

5.- CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

ASPECTOS FAVORABLES Y LOGROS

- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Existe una práctica concreta en la organización que posibilita la conciliación:

flexibilidad de horarios.

- La satisfacción de la plantilla que ha participado en el cuestionario de opiniones no es elevada en esta área.

ASPECTOS A MEJORAR

- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Recoger y regular todas las medidas de conciliación que están en vigor, de acuerdo a la legislación vigente utilizando un lenguaje inclusivo.
- Un 58,1% de la plantilla encuestada cree que acogerse a medidas de conciliación conlleva pérdida de oportunidades profesionales.

ÁREA DE ANÁLISIS

6.- REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

ASPECTOS FAVORABLES Y LOGROS

- En la representación sindical se percibe cierta sensibilización hacia la integración de la igualdad.

ASPECTOS A MEJORAR

- La representación sindical no tiene formación en igualdad de género.

EJE 3.- RELACIÓN CON EL ENTORNO

ÁREA DE ANÁLISIS

7.- RELACIÓN CON LA CLIENTELA, IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA

ASPECTOS FAVORABLES Y LOGROS

- Compromiso de la empresa con la igualdad de forma interna y externa.
- La web incorpora un apartado relacionado con igualdad.

ASPECTOS A MEJORAR

- La entidad no dispone de un Plan de Comunicación externo.
- Utilización de un lenguaje inclusivo y no sexista.

ÁREA DE ANÁLISIS

8.- CONTRATACIÓN EXTERNA Y COMPRAS

ASPECTOS FAVORABLES Y LOGROS

- La empresa tiene la oportunidad de ser palanca de cambio en su entorno más cercano.

ASPECTOS A MEJORAR

- Valoración de establecimiento de criterios de igualdad con empresas proveedoras y subcontratas

CONCLUSIONES DE LAS ENCUESTAS

Del total de plantilla, han participado en la encuesta 31 personas, de las cuales 18 se identifican con la identidad de género "mujer" (13,3% de la plantilla femenina), 12 se identifican con la identidad de género "hombre" (2,7% de la plantilla masculina) y una persona que responde a la opción de "hombre trans".

Respecto a la orientación sexual de la plantilla, el 90,3% afirma ser heterosexual, dos personas son bisexuales y otra persona no sabe/no contesta.

De estas 31 personas, el 29% tiene responsabilidad de cuidados de menores, 8 mujeres y 1 hombre. El 12,9% tiene responsabilidad de cuidados de personas dependientes, específicamente 3 hombres y 1 mujer. Un 58,1% no tiene responsabilidad en materia de cuidados. Tratándose de una plantilla relativamente joven, los datos concuerdan con dicha situación.

El 45,2% del personal que ha participado en la encuesta considera que la empresa (Dirección) está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y oportunidades sea una realidad. Un 54,9% no cree que exista dicha sensibilidad o no sabe/no contesta. En este sentido, 5 personas de las encuestadas, 4 mujeres y 1 hombre, se han sentido discriminadas por razón de sexo en esta empresa.

Este porcentaje se mantiene cuándo se hace la referencia a si la selección de personal se realiza de forma objetiva teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres, 54,8%, y a si tienen hombres y mujeres las mismas posibilidades de promoción, 45,2%, y asciende ligeramente, un 74,2%, cuando se pregunta tanto si la formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo. Cuando se pregunta si mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de contratación el porcentaje es del 64,5%, si bien desciende a un 58,1%, cuando se hace referencia a si la retribución salarial se establece desde criterios de igualdad de mujeres y hombres.

3 personas de las que han participado en la encuesta afirman que han sufrido acoso sexual o por razón de sexo en la empresa y a este respecto, un 61,3% de la plantilla encuestada, sabría que hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en el lugar de trabajo. El resto, 35,5% responde que no y el 3,2% no sabe/no contesta.

Un 35,5% de la plantilla encuestada afirma que no son habituales los chistes y comentarios sexistas en la empresa pero un 32,3% afirma que sí (5 hombres y 5 mujeres).

Respecto a si se exige disponibilidad fuera del horario laboral, un 54,8% responde que no, y un 32,3% que sí. Y el 58,1% afirma que el horario de la empresa no garantiza la conciliación de la vida personal de las personas trabajadoras frente a una 25,8% que dice que sí; un 16,1% no sabe/no contesta.

A este respecto, el 29% de las personas encuestadas conoce la existencia en la empresa de las medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar, y el 58,1%, afirma que no las conoce. El mismo porcentaje afirma que las reuniones de trabajo se hacen en horarios de jornada laboral y se procura que no se extiendan más allá del horario de salida. Respecto a esto, ese 58,1% de la plantilla encuestada, (14 mujeres y 4 hombres), que cree que acogerse a medidas de conciliación conlleva pérdida de oportunidades profesionales.

A un 83,9% de estas personas, le parece adecuada la puesta en marcha de un Plan de Igualdad de mujeres y hombres en EXKAL.

VII. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Los objetivos cualitativos y cuantitativos que plantea EXKAL para este Plan de Igualdad entre mujeres y hombres son:

- Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la estructura organizativa de la entidad.
- Integrar, de forma coherente y sistemática, el principio de igualdad en la organización.
- Visibilizar interna y externamente el compromiso de EXKAL con la igualdad.
- Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de mujeres y hombres en toda su estructura.
- Facilitar la incorporación de la perspectiva de género a todas las personas de la entidad.
- Ofrecer posibilidades de desarrollo profesional a mujeres y hombres de la plantilla.
- Dotar de transparencia a los procesos de promoción que se lleven a cabo en la organización.
- Reconocer de la misma manera la aportación de valor que realizan las mujeres y hombres en la empresa.
- Garantizar que tanto mujeres como hombres dispongan de un sistema de organización del trabajo que les otorguen las mismas oportunidades para los usos de su tiempo, los espacios y los recursos comunes.
- Generar una cultura de respeto hacia mujeres y hombres dentro de la organización.

- Capacidad de actuar de manera responsable ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo
- Realizar comunicaciones que visibilicen, incluyan y valoren a todas las personas, mujeres y hombres.
- Influir y ser palanca de cambio en el entorno más cercano de la organización.

VIII. PLAN DE ACTUACIÓN

El Plan de Igualdad que se presenta contiene 3 ejes estratégicos y 8 áreas de actuación.

Con el fin de facilitar la implementación, ejecución, evaluación y seguimiento de las medidas, estas están descritas por medio de fichas, con diferentes apartados que recogen lo siguiente:

EJE	
ÁREA DE ANÁLISIS	
ÁREA DE MEJORA	
OBJETIVO	
MEDIDAS	
PERSONAS DESTINATARIAS	
RESPONSABLES	
TEMPORALIZACIÓN	
PRESUPUESTO	
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	
RESPONSABLES	
TEMPORALIZACIÓN	

1. EJE 1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA

EJE	1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA
ÁREA DE ANÁLISIS	1.- POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ÁREA DE MEJORA	Fomentar la igualdad entre los sexos dentro de la cultura organizacional de la empresa.
OBJETIVO	1.- Convertir a EXKAL en organización referente en la integración del principio de igualdad.
MEDIDA	1.1.- La Comisión Negociadora de Igualdad velará por el cumplimiento del Plan de Igualdad en su integridad
PERSONAS DESTINATARIAS	Dirección, plantilla, clientela, entidades proveedoras
RESPONSABLES	Dirección, Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	2025 - Continuidad permanente
PRESUPUESTO	▪ Horas dedicadas por la plantilla dentro de los gastos de funcionamiento. ▪ Asistencia técnica externa.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	▪ N° de reuniones ▪ N° de documentos, escritos y telemáticos, en los que se presenta la entidad y se cita su compromiso con la igualdad ▪ N° de documentos, escritos y telemáticos, en los que se realice el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad
RESPONSABLES	Dirección, Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Anual

EJE	1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA
ÁREA DE ANÁLISIS	1.- POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL
ÁREA DE MEJORA	Afianzar la igualdad de género como valor estratégico de la empresa.
OBJETIVO	2.- Lograr que la igualdad entre mujeres y hombres sea un principio rector de la entidad en su gestión actual y en futuros Planes de Gestión Empresarial y/o RSE.
MEDIDAS	2.1.-Redactar la estrategia de la entidad, integrando la igualdad de género e incluyéndola en todos los documentos y planes que reflejen dicha estrategia.
PERSONAS DESTINATARIAS	Dirección, plantilla, clientela, entidades proveedoras
RESPONSABLES	Dirección, Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	2025 - Continuidad permanente
PRESUPUESTO	Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito a la estructura de igualdad dentro de los gastos de funcionamiento general.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	- Nº de reuniones - Redacción de la Estrategia de EXKAL - Nº de documentos en los que se integre la igualdad como valor estratégico
RESPONSABLES	Dirección, Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Anual

EJE	1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA
ÁREA DE ANÁLISIS	2.- COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACION
ÁREA DE MEJORA	Mantener y potenciar los procesos de comunicación interna, integrando el uso no sexista del lenguaje y las imágenes, difundiendo contenidos específicos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, de forma regular y sistemática.
OBJETIVO	1. Afianzar el proceso de comunicación interna, adoptando un uso del lenguaje oral, escrito y visual no sexista e integrador.
MEDIDAS	1.1.- Utilizar el lenguaje genérico en la definición y descripción de puestos de trabajo, en las ofertas de empleo, y/o hacer referencia a ambos sexos en la denominación de puestos. 1.2.- Elaborar y difundir un protocolo de lenguaje para la utilización por la plantilla como herramienta de consulta.
PERSONAS DESTINATARIAS	Gerencia, Comisión Negociadora de Igualdad, Plantilla
RESPONSABLES	Dirección, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	2025 - 2026
PRESUPUESTO	Asistencia Técnica
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	- Comunicados - Informes de revisión - Documento Protocolo de lenguaje inclusivo y no sexista
RESPONSABLES	Comisión Negociadora, RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	Anual

EJE	1.- LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA
ÁREA DE ANÁLISIS	2.- COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACION
ÁREA DE MEJORA	Seguir impulsando la participación de la plantilla en la gestión y organización de la entidad
OBJETIVO	2- Lograr la participación de mujeres y hombres en la política y cultura de la entidad y en la estrategia de desarrollo del Plan de Igualdad.
MEDIDAS	2.1.- Información a la plantilla acerca de la elaboración del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y su implementación en la organización. 2.2 - Realizar periódicamente un proceso de participación (vía cuestionario o entrevista) sobre clima laboral y/o satisfacción, que incluya un apartado sobre igualdad para conocer las necesidades de las personas, mujeres y hombres, de la organización en esta materia.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RESPONSABLES	Dirección, Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	2025 - Continuidad permanente
PRESUPUESTO	- Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito a la estructura de igualdad dentro de los gastos de funcionamiento general. - Asistencia Técnica.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	- Documentos elaborados - Encuestas Plantilla - Informe de resultados
RESPONSABLES	Dirección, Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Anual

EJE 2.- PERSONAS

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	3.- GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ÁREA DE MEJORA	Elaboración de un procedimiento de selección que incluya diversos canales de difusión y de captación de posibles candidaturas para puestos vacantes, incluidos los puestos de mando y de Dirección.
OBJETIVO	1.-Asegurar procesos de valoración de candidaturas realizados en base a criterios objetivos de experiencia, formación, capacidades y habilidades necesarias para el puesto.
MEDIDAS	1.1.-Revisión de las descripciones de todos los puestos de trabajo de manera previa a la valoración de las solicitudes, que atiendan a la experiencia, formación, capacidades y habilidades necesarias. 1.2.-Formación en igualdad de género a las personas que participan en estos procesos de selección y contratación.
PERSONAS DESTINATARIAS	Futuras personas candidatas a nuevas incorporaciones, Plantilla
RESPONSABLES	RR.HH., Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Segundo semestre 2025– Continuidad permanente
PRESUPUESTO	▪ Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito dentro de los gastos de funcionamiento general. ▪ Asistencia Técnica
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	▪ N.º descripciones de puestos revisados ▪ Acta de personas asistentes a la formación desagregada por sexo ▪ N.º de cursos de igualdad realizados, N.º de horas y N.º de mujeres y hombres asistentes a la formación, ficha evaluación, informes especificando los programas desde los que participan. ▪ Encuesta de satisfacción.
RESPONSABLES	Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Anual

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	3.- GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ÁREA DE MEJORA	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos de trabajo
OBJETIVO	2.- Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de mujeres y hombres en toda su estructura.
MEDIDAS	2.1.-Seguir impulsando la participación de las mujeres y los hombres en todas las prácticas de recursos humanos de la organización. 2.2.-Realizar análisis periódicos de la distribución de mujeres y hombres por puesto y grupo profesional. 2.3.- Priorizar la contratación del sexo menos representado, a igualdad de mérito y capacidad, con la finalidad de equilibrar la presencia de hombres y mujeres, en los diferentes puestos y grupos profesionales de la entidad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RESPONSABLES	Dirección, RR.HH., Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Segundo semestre 2025– Continuidad permanente
PRESUPUESTO	Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito dentro de los gastos de funcionamiento general.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	- Actas de reuniones. - Informe de la distribución de la plantilla por sexo. - Nº nuevas contrataciones desagregadas por sexo.
RESPONSABLES	Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Anual

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	3.- GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ÁREA DE MEJORA	Establecer un Plan de promoción desde la perspectiva de género.
OBJETIVO	3. Promover una presencia más equilibrada en los puestos de más responsabilidad.
MEDIDAS	3.1.- Diseño y elaboración de un Plan de Promoción desde la perspectiva de género. 3.2.- Revisión periódica de la metodología de evaluación del personal.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RESPONSABLES	Dirección, RR.HH., Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	2025 – Continuidad permanente
PRESUPUESTO	- Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito dentro de los gastos de funcionamiento general. - Contratación Asistencia Técnica.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	- Verificar la elaboración el Plan de Promoción - Informe de revisión
RESPONSABLES	Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Anual

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	3.- GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ÁREA DE MEJORA	Establecer un Plan de Formación anual, tras un trabajo previo de detección de necesidades con igual acceso al mismo por parte de mujeres y hombres
OBJETIVO	4.- Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso a la formación y que favorezca la formación de las mujeres para impulsar su incorporación a todas las categorías y funciones en las que se hallan infrarrepresentadas.
MEDIDAS	4.1.- Analizar de la asistencia de hombres y mujeres los programas de formación, y en su caso, puesta en marcha de acciones para conseguir una representación equilibrada de ambos sexos . 4.2.- Establecer un Plan de Formación para la plantilla en conceptos básicos de género programando acciones formativas definidas. 4.3.- Formar al equipo de gestión de personal desde la perspectiva de género. 4.4.-Programar acciones formativas y de reciclaje específicas para personas que hayan dejado de trabajar un tiempo (por permiso, excedencia) debido a responsabilidades familiares.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RESPONSABLES	RR.HH., Comisión Negociadora, Departamento Administración
TEMPORALIZACIÓN	2025– Continuidad permanente
PRESUPUESTO	- Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito dentro de los gastos de funcionamiento general. - Contratación Asistencia Técnica.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	- Informe de asistencia a los programas formativos - Plan de Formación - Nº de cursos de igualdad realizados, Nº de horas y Nº de mujeres y hombres asistentes a la formación, ficha evaluación, informes especificando los programas desde los que participan. - Nº mujeres y hombres que reciben formación tras su reincorporación al puesto por motivos familiares, ficha evaluación, informes.
RESPONSABLES	Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Anual

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	3.- GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ÁREA DE MEJORA	Mantener las condiciones de trabajo de la plantilla.
OBJETIVO	5.- Mantener la estabilidad en el empleo
MEDIDAS	5.1.- Revisión de la contratación desagregada por sexo de forma periódica
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RESPONSABLES	Dirección, RR.HH., Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Segundo semestre 2025 y segundo semestre 2027
PRESUPUESTO	Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito dentro de los gastos de funcionamiento general.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	Informe
RESPONSABLES	Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Anual

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	3.- GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ÁREA DE MEJORA	Revisar de forma periódica la valoración de todos los puestos de trabajo de la empresa.
OBJETIVO	6.- Mantener la prevención de cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en las retribuciones salariales.
MEDIDAS	6.1.- Revisión periódica y en su caso, readaptación de las valoraciones de puestos de trabajo con perspectiva de género.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RESPONSABLES	Comisión Negociadora, Gerencia y Administración
TEMPORALIZACIÓN	Segundo semestre 2026 y segundo semestre 2028
PRESUPUESTO	Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito dentro de los gastos de funcionamiento general.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	- Registro salarial - Nº revisiones realizadas con informe. - N.º de readaptaciones
RESPONSABLES	Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Anual

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	4.- SALUD LABORAL
ÁREA DE MEJORA	Incorporación de los ajustes técnicos y legales necesarios al actual Procedimiento de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo o género de EXKAL.
OBJETIVO	1.- Adecuar el Procedimiento de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo a la normativa vigente.
MEDIDAS	1.1. Revisión y actualización del Procedimiento.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RESPONSABLES	Comisión Negociadora, Comisión de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo
TEMPORALIZACIÓN	Segundo semestre 2025
PRESUPUESTO	- Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito dentro de los gastos de funcionamiento general. - Asistencia Técnica
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	Documento de Procedimiento de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo o género de EXKAL.
RESPONSABLES	Comisión Negociadora, Comisión de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo
TEMPORALIZACIÓN	Anual

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	4.- SALUD LABORAL
ÁREA DE MEJORA	Realización de una sensibilización-formación y presentación del Procedimiento de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo a toda la plantilla.
OBJETIVO	1.- Sensibilización en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
MEDIDAS	2.1.- Formar a Comisión de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo y a la plantilla en materia de prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. 2.2.- Comunicar y difundir a la plantilla el Procedimiento frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo. 2.3.- Formación a la plantilla acerca del Procedimiento frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RESPONSABLES	Comisión Negociadora, Comisión de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo
TEMPORALIZACIÓN	Segundo semestre 2025
PRESUPUESTO	▪ Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito dentro de los gastos de funcionamiento general. ▪ Asistencia Técnica
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	▪ N° de formaciones realizadas, N° de horas, y N° de mujeres y hombres asistentes a la formación, ficha evaluación, informes especificando las áreas desde la que participan. ▪ N° de formaciones realizadas, N° de horas, de las personas que conforman la Comisión de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, asistentes a la formación, ficha evaluación. ▪ Verificar el comunicado, n° de personas receptoras de las acciones desagregando los datos por sexo.
RESPONSABLES	Comisión Negociadora, Comisión de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo
TEMPORALIZACIÓN	Anual

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	4.- SALUD LABORAL
ÁREA DE MEJORA	Sensibilizar y dar a conocer a la plantilla las medidas laborales previstas en la legislación vigente para las mujeres víctimas de la violencia de género.
OBJETIVO	3.-Fortalecer las medidas de reivindicación hacia la prevención de la violencia machista.
MEDIDAS	3.1.- Comunicar a través de un folleto informativo a toda la plantilla los derechos reconocidos en Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia machista.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RESPONSABLES	Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Segundo semestre 2025
PRESUPUESTO	▪ Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito dentro de los gastos de funcionamiento general. ▪ Asistencia Técnica externa.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	▪ Verificación folleto informativo. ▪ N° comunicaciones.
RESPONSABLES	Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Anual

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	5.-CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
ÁREA DE MEJORA	Conocimiento de las medidas de conciliación previstas legalmente y las establecidas por la empresa fomentando la corresponsabilidad en materia de cuidados, para la plantilla.
OBJETIVO	1.- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres.
MEDIDAS	1.1.- Dar a conocer a la plantilla las medidas de conciliación previstas legalmente y las establecidas por la empresa.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RESPONSABLES	Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Segundo semestre 2025 y Segundo semestre 2027
PRESUPUESTO	- Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito dentro de los gastos de funcionamiento general. - Asistencia Técnica externa.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	Nº de Comunicaciones a la plantilla de las medidas de conciliación previstas legalmente y las establecidas por la empresa.
RESPONSABLES	Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Anual

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	5.-CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD
ÁREA DE MEJORA	Sistematización del análisis por parte de la empresa de las actuales necesidades de conciliación de la plantilla.
OBJETIVO	2.- Recoger en un documento-guía-folleto las medidas de conciliación de EXKAL
MEDIDAS	2.1.- Edición de un folleto informativo sobre los derechos y medidas de conciliación previstas por la Ley 3/2007 y aquellas previstas por la entidad que superen las establecidas por la Ley.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
RESPONSABLES	RR.HH., Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Segundo semestre de 2025
PRESUPUESTO	- Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito dentro de los gastos de funcionamiento general. - Asistencia Técnica
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	Verificación del folleto informativo.
RESPONSABLES	Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Anual

EJE	2- PERSONAS
ÁREA DE ANÁLISIS	6.-REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA
ÁREA DE MEJORA	Posibilitar la formación en materia de igualdad a la representación sindical, en especial a la Comisión Negociadora y/o Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad
OBJETIVO	1- Fortalecer la capacitación de la RLT en materia de Igualdad
MEDIDAS	1.1.- Formación de la RLT en materia de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	RLT/Comité de Empresa
RESPONSABLES	RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	Segundo semestre de 2025 y Segundo semestre 2027
PRESUPUESTO	- Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito dentro de los gastos de funcionamiento general. - Asistencia Técnica
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	Nº de formaciones realizadas, Nº de horas, y Nº de mujeres y hombres asistentes a la formación, ficha evaluación, informes especificando las áreas desde la que participan.
RESPONSABLES	RR.HH.
TEMPORALIZACIÓN	Anual

EJE 3.- RELACIÓN CON EL ENTORNO

EJE	3.- RELACIÓN CON EL ENTORNO
ÁREA DE ANÁLISIS	7.- IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA
ÁREA DE MEJORA	Elaborar un Plan de Comunicación que incorpore la perspectiva de género.
OBJETIVO	1.- Incorporar la perspectiva de género en todas las comunicaciones de la entidad
MEDIDAS	1.1.- Diseñar y elaborar un Plan de Comunicación de la entidad, elaborado desde la perspectiva de género, que muestre a EXKAL como entidad proactiva en la integración del principio de igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla, Entidades Proveedoras, Clientela, Ciudadanía
RESPONSABLES	Dirección, Comisión Negociadora, Departamento Comunicación
TEMPORALIZACIÓN	Primer semestre 2027
PRESUPUESTO	▪ Horas de trabajo dedicadas por el personal dentro de los gastos de funcionamiento general. ▪ Asistencia Técnica.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	▪ Verificar Plan de comunicación elaborado con perspectiva de género.
RESPONSABLES	Comisión Negociadora, Departamento Comunicación
TEMPORALIZACIÓN	Anual

EJE	3.- RELACIÓN CON EL ENTORNO
ÁREA DE ANÁLISIS	7.- IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA
ÁREA DE MEJORA	Incorporar en toda la comunicación externa un lenguaje, escrito y visual, inclusivo y no sexista
OBJETIVO	2.- Garantizar que el proceso de comunicación en toda la entidad integre a las mujeres y visibilice la igualdad de género.
MEDIDAS	2.1.- Formación en lenguaje inclusivo y no sexista al personal administrativo y/o de atención a la clientela, en la que se elaborará y difundirá un protocolo de lenguaje para la utilización por la plantilla como herramienta de consulta. 2.2.- Acción de información y sensibilización dirigida a la plantilla sobre el uso integrador del lenguaje.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla, Ciudadanía
RESPONSABLES	Comisión Negociadora, Departamento de Comunicación
TEMPORALIZACIÓN	2025 – 2029
PRESUPUESTO	- Horas de trabajo dedicadas por el personal dentro de los gastos de funcionamiento general. - Asistencia Técnica
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	- Nº de formaciones realizadas, Nº de horas, y Nº de mujeres y hombres asistentes a la formación, ficha evaluación, informes especificando las áreas desde la que participan. - Nº de comunicaciones a la plantilla.
RESPONSABLES	Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Anual

EJE	3.- RELACIÓN CON EL ENTORNO
ÁREA DE ANÁLISIS	7.- IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA
ÁREA DE MEJORA	Visibilizar en la comunicación externa el compromiso de EXKAL con la igualdad entre mujeres y hombres como parte de su visión y misión.
OBJETIVO	3.- Conseguir una incorporación integral y coherente del principio de igualdad en la organización a través de los procesos de comunicación externos
MEDIDAS	3.1.- Revisar y reforzar la documentación relativa al Plan de Igualdad, colgada en la web o en cualquier otro medio de comunicación. 3.2.- Participar en foros con otras organizaciones en los que poder intercambiar aprendizajes, experiencias y buenas prácticas en la gestión de la actividad desde la perspectiva de género.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla, Entidades Proveedoras, Clientela, Ciudadanía
RESPONSABLES	Dirección, Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Segundo semestre 2025- Continuidad permanente
PRESUPUESTO	Horas de trabajo dedicadas por el personal dentro de los gastos de funcionamiento general.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	- Informe de revisión de la documentación en materia de igualdad. - Nº de comunicaciones a organizaciones colaboradoras y entidades socias. - Nº foros en lo que se participa, y valoración informe de foros.
RESPONSABLES	Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Anual

EJE	3.- RELACIÓN CON EL ENTORNO
ÁREA DE ANÁLISIS	8.- CONTRATACIÓN EXTERNA Y COMPRAS
ÁREA DE MEJORA	Valorar acciones, medidas y/o criterios de igualdad ante la contratación de nuevas empresas proveedoras y subcontratas.
OBJETIVO	1.- Capacidad de influir y ser palanca de cambio en el entorno más cercano de la organización, introduciendo exigencias o restricciones en materia de igualdad en la relación con entidades proveedoras o colaboradoras.
MEDIDAS	1.1.- Búsqueda de empresas proveedoras incorporando algún criterio de cumplimiento o promoción de la igualdad para su contratación (contar con protocolos de prevención y actuación frente al acoso, programa de actuación para promover la igualdad, Plan de Igualdad, etc.).
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla, Entidades Proveedoras, Clientela, Ciudadanía
RESPONSABLES	Dirección, Departamento Compras, Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Segundo semestre 2025 - Continuidad permanente
PRESUPUESTO	Horas de trabajo dedicadas por el personal dentro de los gastos de funcionamiento general.
SEGUIMIENTO	
INDICADORES	- Verificar documento donde consten los criterios de concesión - Nº empresas proveedoras en las que se ha establecido el criterio.
RESPONSABLES	Comisión Negociadora
TEMPORALIZACIÓN	Anual

IX. CRONOGRAMA MEDIDAS

ÁREA DE ANÁLISIS. 1.- POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL.										
MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2° Sem. 2025	1° Sem. 2026	2° Sem. 2026	1° Sem. 2027	2° Sem. 2027	1° Sem. 2028	2° Sem. 2028	1° Trim. 2029
1.1.- La Comisión Negociadora de Igualdad velará por el cumplimiento del Plan de Igualdad en su integridad.	Dirección/ Comisión Negociadora	○ N° de reuniones ○ N° de documentos, escritos y telemáticos, en los que se presenta la entidad y se cita su compromiso con la igualdad ○ N° de documentos, escritos y telemáticos, en los que se realice el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad								
2.1.- Redactar la estrategia de la entidad, integrando la igualdad de género e incluyéndola en todos los documentos y planes que reflejen dicha estrategia de discriminación.	Dirección/ Comisión Negociadora	○ N° de reuniones ○ Redacción de la Estrategia de EXKAL ○ N° de documentos en los que se integre la igualdad como valor estratégico								

ÁREA DE ANÁLISIS. 2.- COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACION.

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027	1º Sem. 2028	2º Sem. 2028	1º Trim. 2029
1.1.- Utilizar el lenguaje genérico en la definición y descripción de puestos de trabajo, en las ofertas de empleo, y/o hacer referencia a ambos sexos en la denominación de puestos.	Dirección/ RR.HH.	- Comunicados - Informes de revisión								
1.2.- Elaborar y difundir un protocolo de lenguaje para la utilización por la plantilla como herramienta de consulta.	Dirección/ RR.HH	Documento Protocolo de lenguaje inclusivo y no sexista								
2.1.- Información a la plantilla acerca de la elaboración del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y su implementación en la organización.	Dirección/ Comisión Negociadora	Documentos elaborados								
2.2 - Realizar periódicamente un proceso de participación (vía cuestionario o entrevista) sobre clima laboral y/o satisfacción, que incluya un apartado sobre igualdad para conocer las necesidades de las personas, mujeres y hombres, de la organización en esta materia.	Dirección/ Comisión Negociadora	- Encuestas Plantilla - Informe de resultados								

ÁREA DE ANÁLISIS. 3.- GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027	1º Sem. 2028	2º Sem. 2028	1º Trim. 2029
1.1.-Revisión de las descripciones de todos los puestos de trabajo de manera previa a la valoración de las solicitudes, que atiendan a la experiencia, formación, capacidades y habilidades necesarias.	RR.HH./Comisión Negociadora	N.º descripciones de puestos revisados								
1.2.-Formación en igualdad de género a las personas que participan en estos procesos de selección y contratación.	RR.HH./Comisión Negociadora	- Acta de personas asistentes a la formación desagregada por sexo - Nº de cursos de igualdad realizados, Nº de horas y Nº de mujeres y hombres asistentes a la formación, ficha evaluación, informes especificando los programas desde los que participan. - Encuesta de satisfacción.								
2.1.-Seguir impulsando la participación de las mujeres y los hombres en todas las prácticas de recursos humanos de la organización.	Dirección/RR.HH. /Comisión Negociadora	Actas de reuniones.								

2.2.-Realizar análisis periódicos de la distribución de mujeres y hombres por puesto y grupo profesional.	Dirección/RR.HH. /Comisión Negociadora	○ Informe de la distribución de la plantilla por sexo.								
2.3.- Priorizar la contratación del sexo menos representado, a igualdad de mérito y capacidad, con la finalidad de equilibrar la presencia de hombres y mujeres, en los diferentes puestos y grupos profesionales de la entidad.	Dirección/RR.HH. /Comisión Negociadora	○ N° nuevas contrataciones desagregadas por sexo.								
3.1.- Diseño y elaboración de un Plan de Promoción desde la perspectiva de género.	Dirección /RR.HH./Comisión Negociadora	○ Verificar la elaboración el Plan de Promoción.								
3.2.- Revisión periódica de la metodología de evaluación del personal.	Dirección/RR.HH. /Comisión Negociadora	○ Informe de revisión								

4.1.- Analizar de la asistencia de hombres y mujeres los programas de formación, y en su caso, puesta en marcha de acciones para conseguir una representación equilibrada de ambos sexos.	Comisión Negociadora	Informe de asistencia a los programas formativos								
4.2.- Establecer un Plan de Formación para la plantilla en conceptos básicos de género programando acciones formativas definidas.	Comisión Negociadora	Plan de formación								
4.3.- Formar al equipo de gestión de personal desde la perspectiva de género.	Comisión Negociadora	Nº de cursos de igualdad realizados, Nº de horas y Nº de mujeres y hombres asistentes a la formación, ficha evaluación, informes especificando los programas desde los que participan.								
5.1.-. Revisión de la contratación desagregada por sexo de forma periódica	Dirección/RR.HH. /Comisión Negociadora	Informe								

6.1.- Revisión periódica y en su caso, readaptación de las valoraciones de puestos de trabajo con perspectiva de género.	Comisión Negociadora/ Gerencia/ Administración	○ N° revisiones realizadas con informe. ○ N° de readaptaciones								
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--

ÁREA DE ANÁLISIS. 4.- SALUD LABORAL

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2° Sem. 2025	1° Sem. 2026	2° Sem. 2026	1° Sem. 2027	2° Sem. 2027	1° Sem. 2028	2° Sem. 2028	1° Trim. 2029
1.1. Revisión y actualización del Procedimiento de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo a la normativa vigente.	Comisión Negociadora/ Comisión de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo	○ Documento de Procedimiento de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo o género de EXKAL.								
2.1.- Formar a Comisión de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo y a la plantilla en materia de prevención y protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.	Comisión Negociadora/ Comisión de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo	○ N° de formaciones realizadas, N° de horas, de las personas que conforman la Comisión de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo, asistentes a la formación, ficha evaluación.								

2.2.- Comunicar y difundir a la plantilla el Procedimiento frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Comisión Negociadora/ Comisión de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo	○ Verificar el comunicado, n° de personas perceptoras de las acciones desagregando los datos por sexo.								
2.3.- Formación a la plantilla acerca del Procedimiento frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Comisión Negociadora/ Comisión de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo	○ N° de formaciones realizadas, N° de horas, y N° de mujeres y hombres asistentes a la formación, ficha evaluación, informes especificando las áreas desde la que participan.								
3.1.- Comunicar a través de un folleto informativo a toda la plantilla los derechos reconocidos en Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y en la Ley Foral 14/2015, de 10 de abril, para actuar contra la violencia machista.	Comisión Negociadora	○ Verificación folleto informativo. ○ N.º comunicaciones								

ÁREA DE ANÁLISIS. 5.-CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027	1º Sem. 2028	2º Sem. 2028	1º Trim. 2029
---------	-----------------------	----------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	---------------

1.1.- Dar a conocer a la plantilla las medidas de conciliación previstas legalmente y las establecidas por la empresa.	Comisión Negociadora	Nº de Comunicaciones a la plantilla de las medidas de conciliación previstas legalmente y las establecidas por la empresa.								
1.2.- Comunicación y difusión del folleto a la plantilla.	Comisión Negociadora/ RR.HH.	- Horas de trabajo dedicadas por el personal adscrito dentro de los gastos de funcionamiento general. - Asistencia Técnica								

ÁREA DE ANÁLISIS. 6.-REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027	1º Sem. 2028	2º Sem. 2028	1º Trim. 2029
1.1.- Formación de la RLT en materia de Igualdad	RR.HH.	Nº de formaciones realizadas, Nº de horas, y Nº de mujeres y hombres asistentes a la formación, ficha evaluación, informes especificando las áreas desde la que participan.								

ÁREA DE ANÁLISIS. 7.- IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2º Sem. 2025	1º Sem. 2026	2º Sem. 2026	1º Sem. 2027	2º Sem. 2027	1º Sem. 2028	2º Sem. 2028	1º Trim. 2029
1.1.- Diseñar y elaborar un Plan de Comunicación de la entidad, elaborado desde la perspectiva de género, que muestre a EXKAL como entidad proactiva en la integración del principio de igualdad	Dirección/ Comisión Negociadora/ Departamento Comunicación	Verificar Plan de comunicación elaborado con perspectiva de género.								
2.1.- Formación en lenguaje inclusivo y no sexista al personal administrativo y/o de atención a la clientela, en la que se elaborará y difundirá un protocolo de lenguaje para la utilización por la plantilla como herramienta de consulta.	Comisión Negociadora/ Departamento Comunicación	Nº de formaciones realizadas, Nº de horas, y Nº de mujeres y hombres asistentes a la formación, ficha evaluación, informes especificando las áreas desde la que participan.								
2.2.- Acción de información y sensibilización dirigida a la plantilla sobre el uso integrador del lenguaje.	Comisión Negociadora/ Departamento Comunicación	Nº de comunicaciones a la plantilla.								
3.1.- Revisar y reforzar la documentación relativa al Plan de Igualdad, colgada en la web o en cualquier otro medio de comunicación.	Dirección/ Comisión Negociadora	Informe de revisión de la documentación en materia de igualdad.								

3.2.- Participar en foros con otras organizaciones en los que poder intercambiar aprendizajes, experiencias y buenas prácticas en la gestión de la actividad desde la perspectiva de género.	Dirección/ Comisión Negociadora	○ N° de comunicaciones a organizaciones colaboradoras y entidades socias. ○ N° foros en lo que se participa, y valoración informe de foros.								
--	---------------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ÁREA DE ANÁLISIS. 8.- CONTRATACIÓN EXTERNA Y COMPRAS

MEDIDAS	PERSONAS RESPONSABLES	INDICADORES DE REALIZACIÓN	2° Sem. 2025	1° Sem. 2026	2° Sem. 2026	1° Sem. 2027	2° Sem. 2027	1° Sem. 2028	2° Sem. 2028	1° Trim. 2029
1.1.- Búsqueda de empresas proveedoras incorporando algún criterio de cumplimiento o promoción de la igualdad para su contratación (contar con protocolos de prevención y actuación frente al acoso, programa de actuación para promover la igualdad, Plan de Igualdad, etc.).	Dirección/ RRHH/ Departamento de compras	○ Verificar documento donde consten los criterios de concesión ○ N.º empresas proveedoras en las que se ha establecido el criterio.								

X. EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la organización, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la organización del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la organización, de haberse establecido un Plan de Igualdad, sobre la aplicación del mismo.

En el Plan de Igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la organización y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres. En este caso, la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de **EXKAL**, será la misma que la Comisión Negociadora de Igualdad, y será quien garantice, el

cumplimiento del Compromiso de EXKAL con la igualdad de género, en los términos recogidos en el Anexo I.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan de Igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del Plan de Igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

METODOLOGÍA E INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El sistema de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de EXKAL, va a permitir conocer el grado de desarrollo del Plan en la entidad, así como la obtención de resultados y consecución de objetivos en los diferentes ámbitos de intervención, tanto durante el proceso de desarrollo del Plan, como al término de la implantación del mismo.

PROCESO DE SEGUIMIENTO

El proceso de seguimiento implica una recogida regular y sistemática de información, así como un análisis de la misma. Para ello se procederá a:

- ✓ Recabar los datos necesarios sobre el grado de ejecución de las medidas y sobre los resultados obtenidos.
- ✓ Analizar la información al objeto de valorar las necesidades surgidas, la cobertura de las mismas, los posibles problemas encontrados y las soluciones aportadas durante el desarrollo del Plan.
- ✓ Emitir un informe y, en su caso, introducir propuestas de mejora para el desarrollo de Plan.

En relación a la temporalidad de los informes emitidos durante el proceso de seguimiento, se plantea una temporalidad anual en los 4 años de duración del plan de igualdad.

PROCESO DE EVALUACIÓN

El proceso de evaluación tiene como objetivos principales:

- ✓ Medir el grado de cumplimiento y desarrollo, del conjunto de objetivos y medidas previstas en el Plan.
- ✓ Valorar si las medidas diseñadas han sido adecuadas para el cumplimiento de los objetivos planteados; si ofrecen los resultados previstos.
- ✓ Valorar si los recursos previstos para la realización de las medidas han sido los adecuados.
- ✓ Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las medidas (en el caso que se constate que se requiere más tiempo para avanzar en la igualdad).
- ✓ Identificar nuevas necesidades que requieran la planificación de nuevas medidas para la efectiva consecución de la igualdad de oportunidades en la entidad, de acuerdo con el proyecto emprendido.

El proceso de evaluación que se plantea para el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **EXKAL**, gira en torno a tres ejes de evaluación: evaluación de resultados, evaluación de proceso y evaluación de impacto.

- En la evaluación del proceso se analiza el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas, el grado de dificultad percibido en el desarrollo de las mismas, las soluciones emprendidas tras las dificultades encontradas y los cambios producidos en las medidas atendiendo a la flexibilidad del Plan.

- En la evaluación de resultados se analiza el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas y el grado de consecución de los resultados esperados.
- En la evaluación del impacto se analiza el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad, los cambios conseguidos en la cultura de la entidad (actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, las prácticas de RRHH, etc.) y la reducción de desequilibrios entre mujeres y hombres.

Para realizar la evaluación en torno a estos tres ejes, se plantean a modo de propuesta los siguientes indicadores de proceso, de resultado y de impacto:

INDICADORES DE PROCESO	
ASPECTOS A EVALUAR	INDICADORES
Nivel de ejecución del Plan	Porcentaje de medidas llevadas a cabo con relación al total de medidas previstas en el Plan para el periodo de evaluación.
	Nivel de ejecución del cronograma que se define en el Plan.
Detección de necesidades a lo largo de la ejecución del Plan	Nº y tipología de necesidades detectadas a lo largo de la implementación de las medidas.
Adecuación del plan a las necesidades detectadas	Comparativa entre las necesidades detectadas inicialmente y las posteriormente satisfechas.
Valoración de los mecanismos de seguimiento.	Frecuencia de aplicación de los mecanismos de seguimiento.
Valoración de los recursos utilizados	Nº, sexo y perfil de las personas que han participado en el desarrollo de las medidas del Plan
INDICADORES DE RESULTADO	
ASPECTOS A EVALUAR	INDICADORES

Relación entre los objetivos del Plan y el nivel de ejecución del mismo	Nº de objetivos específicos alcanzados tras el desarrollo de las medidas, según el ámbito de actuación.
Efectos no previstos del Plan en la entidad	Resultados no previstos producidos como consecuencia del desarrollo del Plan
Personas beneficiarias	Nº, sexo y perfil de las personas beneficiarias de los resultados obtenidos
Formalización del compromiso de la entidad con la igualdad de género	Grado de formalización del compromiso de la entidad con la igualdad de género.
INDICADORES DE IMPACTO	
ASPECTOS A EVALUAR	INDICADORES
Reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres y avances en materia de igualdad de género en la entidad	Tasas de incremento o porcentaje de variación de los valores obtenidos en el diagnóstico con los valores actuales.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión para la elaboración del II Plan de Igualdad ha consensuado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que formará parte integrante de dicho Plan, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de EXKAL.

COMPOSICIÓN

Nombre	Cargo		% Representación
Mayra Alejandra Araujo Ruiz	Representante UGT-FICA	sindical	69,2%
Iñigo Taberna Villanueva	Representante UGT-FICA	sindical	69,2%
David Goñi Tapiz	Representante ELA	sindical	30,8%
Víctor González Gómez	Director de RR.HH.		-
Verónica Villarroja Casado	RR.HH.		-
Sergio Sola Guembe	RR.HH.		-

En este caso, la Comisión de Seguimiento será la misma que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

FUNCIONES

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.

- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la organización, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- ✓ Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para asegurar el cumplimiento de los objetivos, si la efectividad de las medidas no alcanzara los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades.

ATRIBUCIONES DE LA COMISIÓN

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.

FUNCIONAMIENTO

La Comisión se reunirá anualmente para hacer el seguimiento de las acciones según lo establecido en el cronograma de seguimiento de las mismas, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos

integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día.

Respecto a la evaluación, se realizará la primera evaluación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la mitad de su vigencia (abril 2027). Posteriormente se elaborará una evaluación final de acuerdo con el periodo de vigencia del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de EXKAL (abril 2029).

Como resultado de la evaluación realizada, la Comisión cumplimentará las fichas de seguimiento establecidas al efecto, en las que se incluirán los datos necesarios para un adecuado control.

FICHA DE SEGUIMIENTO

ÁREA DE ANÁLISIS		
OBJETIVO		
MEDIDA		
RESPONSABLES	Nombre y Apellidos	Área
CALENDARIO DE EJECUCIÓN		
PRESUPUESTO/ RECURSOS		
INDICADORES DE REALIZACIÓN		NIVEL DE EJECUCIÓN
Indicador 1.		
Indicador 2.		
Indicador 3.		
OBSERVACIONES		
Necesidades satisfechas		
Necesidades detectadas		
Personas participantes/ beneficiarias		

XI. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y PROCEDIMIENTO PARA SOLVENTAR LAS POSIBLES DISCREPANCIAS.

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también, por parte de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan de Igualdad, a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Además, esta revisión y en su caso, modificación se llevará a cabo cuando concurren las siguientes circunstancias:

a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.

c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

d) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios. La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

La resolución de discrepancias sobre las condiciones de implementación de las medidas previstas en el plan o sobre la misma revisión del mismo, se llevarán a cabo de la siguiente manera:

Primero. La Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión levantará Acta de la discrepancia y de los términos de la misma, incorporando las alegaciones de cada una de las partes.

Segundo. Esta discrepancia será sometida al informe de una persona experta en materia de Igualdad, que sea externa a la organización para garantizar su ajenidad y objetividad.

Tercero. El Informe de la persona experta será sometido a la consideración de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión, para su debate y votación en una sesión.

Cuarto. Si aun así perdura la discrepancia, tanto el Acta de discrepancia, como las alegaciones y el informe de la persona experto será sometidos a un procedimiento de mediación en el órgano de solución extrajudicial de conflictos laborales, bien sea el administrativo o el previsto en el convenio colectivo de aplicación.

Quinto. Si no se produce acuerdo en dicho proceso de mediación, la parte interesada podrá acudir a la vía jurisdiccional social en defensa de sus intereses.

ANEXO I

COMPROMISO DE EXKAL CON LA IGUALDAD DE GÉNERO

EXKAL declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los

correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de la plantilla, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

Elaboración del II Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de EXKAL



Asistencia Técnica

