

# PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

## CEBANC

2019-2022

LAGUNTZAILEA:  
SUBVENCIONA:



**EMAKUNDE**  
EMAKUMEAREN EUSKAL ERAKUNDE  
INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

LAGUNTZA TEKNIKOA:  
ASISTENCIA TECNICA:

**equala**  
Consultoria Social  
Aholkularitza Sociala  
[www.equala.es](http://www.equala.es)



## 10. PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

### 1. ESTRATEGIA

ACCIÓN	BRECHA A LA QUE OBEDECE	INDICADOR	FECHA	RESPONSABLE
1. Establecimiento de un compromiso de la Dirección de CEBANC con la Igualdad de Género a través de la elaboración, firma y difusión de un documento específico	Ausencia de perspectiva de género en la entidad	Documento elaborado y difundido	2019	Dirección / Gerencia
2. Inclusión de la igualdad de mujeres y hombres en los documentos estratégicos de la empresa (Plan Estratégico de CEBANC, en el Código Ético del Comité de Dirección, en el Modelo de Gestión, Plan de Marketing...) y la página web	Ausencia de perspectiva de género en la entidad	Incluir la perspectiva de género en todos los documentos estratégicos de CEBANC	2019-2020	Dirección / Gerencia
3. Formación en materia de género dirigida a las mujeres y hombres de gerencia y dirección	Ausencia de formación en igualdad de género	Nº acciones; Asistencia Nº mujeres / Nº de hombres; Nº horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregada por sexos	2019 y 2021	Dirección / Gerencia
4. Creación del equipo Interdepartamental de Igualdad (EI Igualdad) que pueda recibir, canalizar e implementar demandas y acciones relacionadas con la igualdad	Ausencia de estructuras para implementar la perspectiva de género	Creación del Equipo Interdepartamental de Igualdad	2019	Dirección / Gerencia

<p><b>5. Cumplimentación de la encuesta realizada dentro del Diagnóstico de Igualdad cada 4 años por toda la plantilla en relación a la implementación de la igualdad en la empresa y nivel de satisfacción con la misma</b></p>	<p>Ausencia de evaluación de la situación de igualdad de mujeres y hombres en la entidad</p>	<p>1 encuesta realizada</p>	<p>2022</p>	<p>Dirección / Gerencia</p>
--	--	-----------------------------	-------------	-----------------------------

1. ESTRATEGIA				
ACCIÓN	BRECHA A LA QUE OBEDECE	INDICADOR	FECHA	RESPONSABLE
<p><b>6. Inclusión del desglose por sexos y de la variable sexo en toda la documentación elaborada por la entidad</b></p>	<p>Ausencia de desglose de datos por sexos</p>	<p>100% de los datos desagregados por sexo</p>	<p>2019</p>	<p>Dirección / Gerencia / ElIgualdad</p>
<p><b>7. Reserva de un % del presupuesto total de la empresa para el trabajo específico en igualdad</b></p>	<p>No existe partida presupuestaria para la inversión en igualdad</p>	<p>% del presupuesto total para igualdad</p>	<p>2019</p>	<p>Gerencia</p>
<p><b>8. Realización de campañas de sensibilización relacionadas con la igualdad a través de, por ejemplo, el Boletín de Noticias Mensual</b></p>	<p>Difundir y sensibilizar a la plantilla en torno a la igualdad</p>	<p>Nº de campañas / Nº de mujeres y hombres impactados</p>	<p>2019 - 2020</p>	<p>Gerencia / RRHH</p>
<p><b>9. Difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla a través de los canales habituales de comunicación</b></p>	<p>Difundir el Plan de Igualdad</p>	<p>Nº acciones y canales de difusión</p>	<p>2019</p>	<p>Gerencia</p>

<b>10. Formación en comunicación inclusiva y no sexista a toda la plantilla</b>	Ausencia de conocimientos y herramientas para una comunicación inclusiva y no sexista	Nº acciones; Asistencia Nº mujeres / Nº de hombres; Nº horas impartidas; Evaluación de satisfacción desagregada por sexos	2019	RRHH
<b>11. Elaboración de una Guía de Comunicación Inclusiva (lenguaje e imágenes) para todo el personal (PAS, Profesorado, Alumnado...)</b>	Ausencia de conocimientos y herramientas para una comunicación inclusiva y no sexista	1 Guía de Comunicación Inclusiva elaborada	2019-2020	RRHH

## 2. CLIENTELA

ACCIÓN	BRECHA A LA QUE OBEDECE	INDICADOR	FECHA	RESPONSABLE
--------	-------------------------	-----------	-------	-------------

<p>1. Análisis sobre la actividad externa de la empresa con enfoque de género -número de mujeres que son las personas responsables, de contacto, etc. de nuestras empresas clientes, necesidades de género que solicitan o en las que podrían estar interesadas, etc.-</p>	<p>Obtener información actualizada desagregada por seo de la actividad externa de la empresa</p>	<p>Nº y tipo de acciones realizadas</p>	<p>2020 y 2021</p>	<p>ElIgualdad</p>
<p>2. Creación de dosieres de igualdad que incluyan los principios y criterios que sigue CEBANC en materia de igualdad, dirigido a las empresas clientes y a las administraciones</p>	<p>Difundir el compromiso con la igualdad a la clientela y configurarse como referente en el sector</p>	<p>1 tríptico creado</p>	<p>2020</p>	<p>ElIgualdad</p>
<p>3. Comunicación del compromiso de la empresa con la igualdad a todos los grupos de interés</p>	<p>No existe comunicación externa del principio de igualdad</p>	<p>Nº de comunicaciones realizadas</p>	<p>2019</p>	<p>Dirección / Gerencia</p>
<p>4. Inclusión de un lenguaje y uso de imágenes inclusivas y no sexista en toda la comunicación externa de la empresa</p>	<p>En la comunicación externa no está sistematizado el uso del lenguaje inclusivo y no sexista</p>	<p>Documentos con lenguaje inclusivo y no sexista</p>	<p>2019</p>	<p>Dirección / Gerencia / ElComunicación</p>

### 3. PERSONAS

ACCIÓN	BRECHA A LA QUE OBEDECE	INDICADOR	FECHA	RESPONSABLE
--------	-------------------------	-----------	-------	-------------

<p><b>1. Formación bianual en materia de género a todas las personas de la plantilla y nuevas incorporaciones</b></p>	<p>Ausencia de la formación en igualdad dentro del Plan formativo de la entidad</p>	<p>Nº acciones; Asistencia Nº mujeres / Nº de hombres; Nº horas impartidas; Evaluación de satisfacción por sexos</p>	<p>2019 y 2021</p>	<p>ElIgualdad / RRHH</p>
<p><b>2. Creación de un dossier que recoja los materiales y contenidos correspondientes a las formaciones en materia de igualdad realizadas para su posterior consulta</b></p>	<p>Falta de materiales de referencia para consulta</p>	<p>Nº dossiers creados</p>	<p>2019 y 2021</p>	<p>ElIgualdad / RRHH</p>
<p><b>3. Creación de un documento que incluya por escrito un procedimiento de promoción con perspectiva de género de aplicación a toda la plantilla de la empresa</b></p>	<p>Mujeres (23%) y hombres (13%) consideran que la promoción interna no garantiza la igualdad de trato y oportunidades</p>	<p>1 documento creado</p>	<p>2019-2020</p>	<p>RRHH</p>
<p><b>4. Creación de un documento que incluya por escrito un procedimiento de selección con perspectiva de género de aplicación a toda la plantilla de la empresa</b></p>	<p>Mujeres (10%) y hombres (13%) consideran que la selección de personal no garantiza la igualdad de trato y oportunidades</p>	<p>1 documento creado</p>	<p>2019-2020</p>	<p>RRHH</p>

<p><b>5. Inclusión en el Manual de acogida, de los objetivos y acciones del Plan de igualdad de la empresa.</b></p>	<p>Comunicación por parte de la empresa del compromiso con la igualdad</p>	<p>1 manual elaborado / Nº y tipo de acciones de mejora</p>	<p>2020</p>	<p>RRHH</p>
<p><b>6. Recopilación detallada de la política salarial de la empresa, desagregada por sexos y por grupos profesionales</b></p>	<p>Determinar la existencia o no de brecha salarial en la entidad</p>	<p>Informe sobre política salarial</p>	<p>2021</p>	<p>Dirección / Gerencia</p>
<p><b>7. Revisión y reestructuración del actual Procedimiento de prevención y gestión de conflictos de violencia laboral, en el que se integrará el buzón de sugerencias para la recogida de posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo</b></p>	<p>Incorporar la perspectiva de género y crear un protocolo eficiente y adaptado a las necesidades de la entidad</p>	<p>Nº y tipo de acciones de mejora</p>	<p>2021</p>	<p>Prevención de Riesgos / RRHH</p>
<p><b>8. Información y formación a toda la plantilla de la empresa en prevención de acoso sexual y acoso por razón de sexo</b></p>	<p>Los datos presentados en el diagnóstico revelan la existencia de casos de acoso sexual y por razón de sexo</p>	<p>Nº acciones; Asistencia Nº mujeres / Nº de hombres; Nº horas impartidas; Evaluación de satisfacción por sexos</p>	<p>2020</p>	<p>ElIgualdad / RRHH</p>
<p><b>9. Estudio cuantitativo y cualitativo sobre las responsabilidades de cuidado de la plantilla -número,</b></p>	<p>Conocer la situación de las personas que componen la plantilla en torno a</p>	<p>1 estudio realizado</p>	<p>2020</p>	<p>ElIgualdad</p>

<p>perfil, edades, monomarentalidad, alguna dependencia, etc.-</p>	<p>las necesidades de conciliación</p>				
<p><b>10. Fomento del diálogo sobre la conciliación en las entrevistas con el personal que se realizan en la evaluación por desempeño sobre la relación entre horas de trabajo y productividad.</b></p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="936 379 1249 598"> <p>Posibilitar un mayor nivel de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p> </td> <td data-bbox="1249 379 1675 598"> <p>Nº y tipo de acciones de sensibilización</p> </td> <td data-bbox="1675 379 1809 598"> <p>2019 a 2022</p> </td> <td data-bbox="1809 379 2150 598"> <p>ElIgualdad</p> </td> </tr> </table>	<p>Posibilitar un mayor nivel de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p>	<p>Nº y tipo de acciones de sensibilización</p>	<p>2019 a 2022</p>	<p>ElIgualdad</p>
<p>Posibilitar un mayor nivel de conciliación de la vida personal, familiar y laboral</p>	<p>Nº y tipo de acciones de sensibilización</p>	<p>2019 a 2022</p>	<p>ElIgualdad</p>		
<p><b>11. Fomento e incremento de la presencia de mujeres en el comité de empresa y/o ético</b></p>	<table border="1"> <tr> <td data-bbox="936 598 1249 826"> <p>En la actualidad el comité de empresa está formado solo por hombres</p> </td> <td data-bbox="1249 598 1675 826"> <p>Evaluación del % de mujeres</p> </td> <td data-bbox="1675 598 1809 826"> <p>2022</p> </td> <td data-bbox="1809 598 2150 826"> <p>Repr. Sindical / Dirección</p> </td> </tr> </table>	<p>En la actualidad el comité de empresa está formado solo por hombres</p>	<p>Evaluación del % de mujeres</p>	<p>2022</p>	<p>Repr. Sindical / Dirección</p>
<p>En la actualidad el comité de empresa está formado solo por hombres</p>	<p>Evaluación del % de mujeres</p>	<p>2022</p>	<p>Repr. Sindical / Dirección</p>		

### 3. SOCIEDAD

ACCIÓN	BRECHA A LA QUE OBEDECE	INDICADOR	FECHA	RESPONSABLE
1. Realización de campañas externas relacionadas con la igualdad	Difusión del compromiso con la igualdad y ser referente en el sector	Nº de campañas / Canales utilizados / Impacto	2019 al 2022	EIComunicacion / ElIgualdad
2. Difusión las acciones y medidas implementadas relacionadas con la igualdad (apartado en la web, folletos RRSS...)	Difusión del compromiso con la igualdad y ser referente en el sector	Nº de comunicaciones realizadas / Canales utilizados / Impacto	2019 al 2022	EIComunicacion / ElIgualdad
3. Participación en proyectos sociales relacionados con la igualdad de la Administración Pública	Implementar una línea de proyectos relacionada con la igualdad	Nº de proyectos relacionados con la igualdad	2020	Dirección / Gerencia

## 5. INNOVACIÓN

ACCIÓN	BRECHA A LA QUE OBEDECE	INDICADOR	FECHA	RESPONSABLE
1. Inclusión del campo de "Igualdad" en el sistema de innovación "Hontza"	No existe la categoría "Igualdad" dentro del sistema "Hontza"	Creación de la categoría "Igualdad" dentro del sistema "Hontza"	2019	Dirección / Gerencia / Equipo de Innovación
2. Inclusión de la perspectiva de género en los programas ETAZHI ETHAZI	Ausencia de evaluación de competencias y análisis con perspectiva de género	Análisis de las competencias, retos, habilidades... evaluadas e incorporación de la perspectiva de género.	2021	Dirección / Gerencia / Equipo de Innovación
3. Revisión del material de apoyo del profesorado con perspectiva de género y propuesta de nuevos materiales	Ausencia de materiales de apoyo con perspectiva de género	Elaboración de informe con el análisis de los actuales materiales y propuesta	2022	Dirección / Gerencia / ElIgualdad
4. Participación en jornadas, simposios... relacionados con la igualdad y la innovación educativa	Generar prácticas innovadoras de implementar la igualdad y constituirse como referente en el sector	Nº de participaciones / Nº de mujeres y hombres que participan	2020	Dirección / Gerencia / ElIgualdad