



II PLAN PARA LA IGUALDAD
DE MUJERES Y HOMBRES
DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-
AGENCIA VASCA DEL AGUA

2019-2022



Noviembre 2019



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	1
● Uraren Euskal Agentzia-Agencia Vasca del Agua	
● Proyecto Plan para la Igualdad en Uraren Euskal Agentzia-Agencia Vasca del Agua	
● Marco Jurídico	
● Compromiso de Uraren Euskal Agentzia-Agencia Vasca del Agua con la Igualdad	
● Ámbito de aplicación y vigencia	
● Proceso de diseño del II. Plan para la Igualdad	
2. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES: CONCLUSIONES	5
3. II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URA 2019-2022	7
3.1. Líneas de actuación priorizadas	
3.2. VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE	
3.3. Estructura	
3.4. Desarrollo del II Plan para la Igualdad	
3.5. Estrategia de implantación	
3.6. Comunicación	
3.7. Seguimiento y evaluación	
ANEXO I: DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA	14



1. INTRODUCCIÓN

● URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA

Uraren Euskal Agentzia-Agencia Vasca del Agua es el organismo público responsable de la política del Agua en Euskadi. Es un ente público de derecho privado, con personalidad jurídica propia, creado en 2008. Con anterioridad existía como Dirección de Aguas del Departamento de Medio Ambiente del Gobierno Vasco.

Las grandes áreas de actuación de Uraren Euskal Agentzia-Agencia Vasca del Agua son:

- Actuaciones preventivas y correctoras frente al riesgo de inundaciones.
- Mejora el estado ecológico de las masas de agua de la CAE.
- Obtención del abastecimiento universal en cantidad y calidad suficiente.
- Culminación de los Planes de saneamiento de la CAE.
- Administración eficaz del agua.
- Investigación y aprovechamiento sostenible del recurso del agua.
- Promoción e impulso de la innovación tecnológica en el campo del agua.
- Información y formación para fomentar la capacitación de los resultados humanos implicados en la gestión del agua.
- Colaboración en iniciativas internacionales para la consecución de los objetivos del milenio en materia de aguas.

● PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD EN URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA

URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA aborda en 2014-2015 el proyecto de elaboración de un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. URA había realizado hasta la fecha acciones puntuales relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres, pero en ese momento cuando se elaboró un diagnóstico y el primer Plan de Igualdad adecuado a las características de la entidad para el período 2015-2018. El primer Plan de Igualdad se desarrolló con la **asistencia técnica de ERABERRIA**, entidad consultora homologada por Emakunde para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades.

En 2018 se obtuvo el reconocimiento como Entidad colaboradora en materia de igualdad de mujeres y hombres por parte de Gobierno Vasco. Asimismo, la Agencia Vasca del Agua ha participado en la red de entidades públicas para la Igualdad, muestra del alto compromiso de la organización por la igualdad de mujeres y hombres.

Anualmente se han realizado las evaluaciones del primer Plan de Igualdad. En 2019 se pone en marcha la evaluación global del primer plan de Igualdad y la actualización del diagnóstico sobre la igualdad para la elaboración del presente II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Agencia Vasca del Agua. La Agencia Vasca del Agua continua con su apuesta firme por la igualdad de mujeres y hombres.



● MARCO JURÍDICO

La *Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres* señala la necesidad de implantación de Planes para la Igualdad en las empresas privadas y hace referencia a la **obligatoriedad en todo caso para las empresas participadas mayoritariamente con capital público**.

El *VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE* orienta la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad. Para ello, señala los objetivos sobre los que se considera prioritario incidir en el periodo 2018-2021, por lo que respecta a los siguientes ámbitos:

- Buen Gobierno para integrar la igualdad en la organización y el funcionamiento de las administraciones públicas vascas.
- Empoderamiento de las mujeres para apoyar a que las mujeres y las niñas se empoderen a todos los niveles personal, colectivo, social y político.
- Transformar las economías y la organización social para garantizar derechos y contribuir a un modelo social más sostenible.
- Vidas libres de violencia contra las mujeres trabajando la prevención y la atención integral a las víctimas supervivientes hasta su completa recuperación.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, es un plan de acción en favor de las personas, el planeta, la prosperidad y la paz universal, de carácter universal, que afecta a todos los países del mundo, con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), a desarrollar en un plazo de 15 años (de 2015 a 2030). La Agenda 2030 supone un avance sustancial desde una perspectiva de género, ya que, por un lado, se recoge como un objetivo específico “Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas” (Objetivo 5) y, por otro, la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres están reconocidos como elementos fundamentales para la consecución del resto de objetivos y metas propuestas.

El Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019 de la Comisión Europea:

La Comisión Europea, en su programa estratégico, se ha reafirmado en su compromiso de continuar el trabajo para promover la igualdad de mujeres y hombres, dado que la igualdad de mujeres y hombres constituye un valor fundamental y un objetivo de la Unión Europea, así como un motor para el crecimiento económico. Para ello, las acciones previstas en su programa de trabajo se centran en las cinco áreas temáticas prioritarias existentes:

Aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral y promoción de la igual independencia económica de mujeres y hombres;

- Reducir las disparidades entre sexos existentes en las retribuciones, los ingresos y las pensiones, para así combatir la pobreza entre las mujeres;
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la toma de decisiones;
- Combatir la violencia sexista y proteger y apoyar a las víctimas;
- Promover la igualdad entre mujeres y hombres y los derechos de las mujeres en todo el mundo.



● COMPROMISO DE URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA CON LA IGUALDAD

**ZUZENDARITZAREN KONPROMISOA
URAREN EUSKAL AGENTZIAREN
BERDINTASUN PLANAREKIKO**

URAREN EUSKAL AGENTZIAK bere konpromisoa berresten du gizon eta emakumeek aukera berdinak izan ditzaten eta tratu bera jaso dezaten politikak ezarri eta garatzeko, eta gure erakundearen barruan benetako berdintasuna lortzeko neurriak bultzatu eta sustatzeko, lege hauei jarraituz: otsailaren 18ko 4/2005 Emakume eta Gizonen arteko berdintasunerako legearekin, eta martxoaren 22ko 3/2007 emakume eta gizonen arteko benetako berdintasunerako lege organikoarekin.

Horretarako, Agentziak honako konpromiso hauek hartuko ditu:

1. II. Berdintasun plana ezarriko du, honako prozesu honen bidez:

- ✓ Emakumeen eta gizonen arteko berdintasunaren diagnostiko bat egingo du URAREN EUSKAL AGENTZIAN.
- ✓ Diagnostikoaren ondorioz sortu daitezkeen hobekuntzarako aukerak lehenetsi eta horiei ekingo dio.
- ✓ Garatu beharreko neurriak zehaztuko ditu, arduradunak, epeak eta balibideak finkatuz, eta II. berdintasunerako plan bat osatuz.
- ✓ II. Berdintasunerako Planaren ebaluazio eta segimendua egingo du.

2. II. Plana ezartzeko prozesuaren arduraduna izendatuko du, proiektua lideratzeko denbora eta baliabide nahikoekin. Arduraduna Berdintasun Taldeko kidea izango da

**COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN
CON EL PLAN PARA LA IGUALDAD DE
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA
VASCA DEL AGUA**

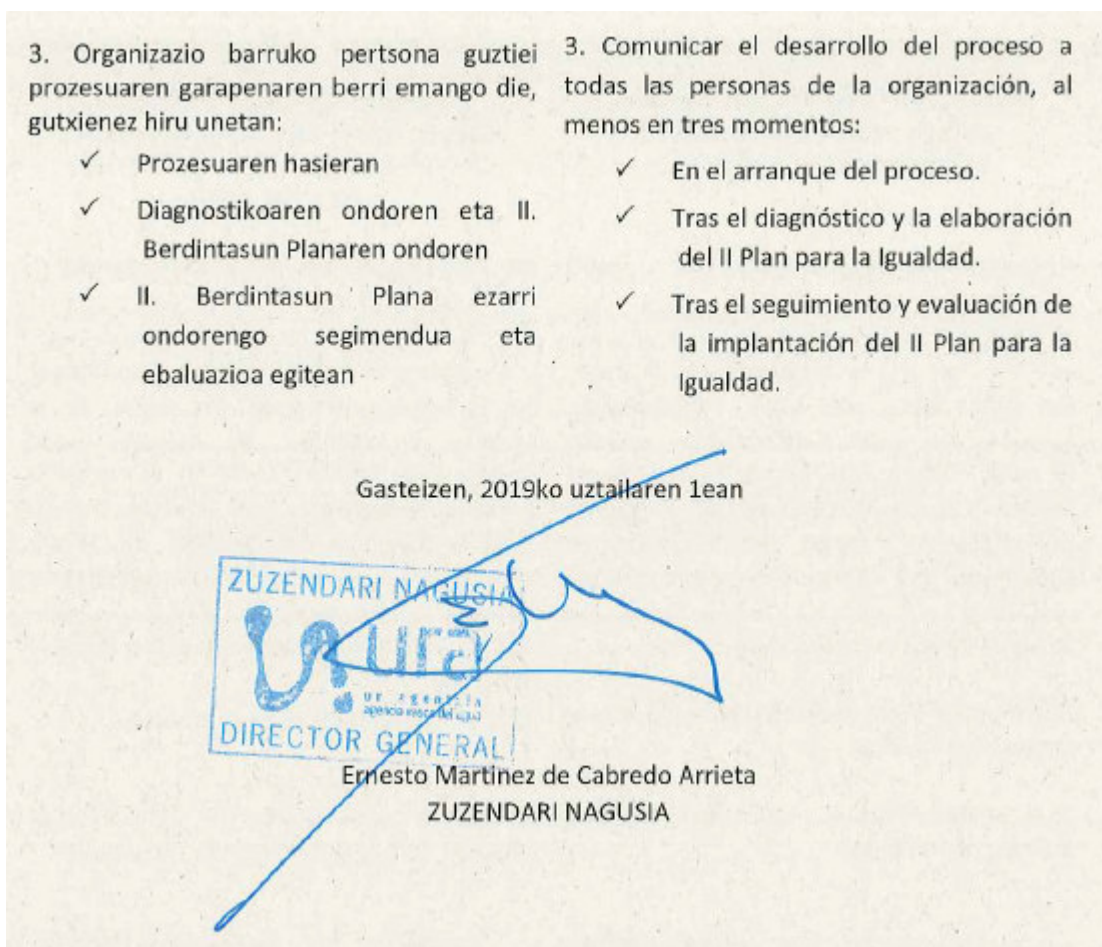
URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA reitera su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, de acuerdo con lo establecido en la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Para ello, la Agencia se compromete a:

1. Definir e implantar el II Plan para la igualdad, de acuerdo al proceso siguiente:

- ✓ Elaborar un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA.
- ✓ Priorizar y abordar las oportunidades de mejora que surgen a partir de los resultados del Diagnóstico.
- ✓ Concretar las medidas a desarrollar, asignando responsables, medios y plazos, y conformando el II Plan para la Igualdad.
- ✓ Realizar un seguimiento y evaluación del II Plan para la Igualdad.

2. Designar una persona responsable del proceso de implantación del II Plan con disponibilidad de tiempo y recursos suficientes para liderar el proyecto, la cual formará parte, en su caso, de un grupo de trabajo Berdintasun Taldea.



● ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Este Plan para la Igualdad es de aplicación para URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA y por consiguiente **engloba a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de dirección**. La Agencia tiene ubicada su sede central en Vitoria-Gasteiz y cuenta con otros cuatro centros de trabajo ubicados en Bilbao, Donostia, Lasarte y Vitoria-Gasteiz.

Para alcanzar los objetivos de este II Plan, por medio de las medidas acordadas, **se determina un plazo de vigencia de cuatro años**.

● PROCESO DE DISEÑO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

El proceso de diseño del plan se ha organizado en varias fases:

- Fase 1: Priorización de puntos fuertes y áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.
- Fase 2: Definición de objetivos para abordar los puntos fuertes y áreas de mejora priorizadas. Desarrollo de medidas de actuación para cada uno de ellos.
- Fase 3: Designación de responsables, acciones que contemplan las medidas, recursos, presupuesto e indicadores.



- Fase 4: Redacción del II Plan para la Igualdad.
- Fase 5: Aprobación del II Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de URAREN EUSKAL AGENTZIA-AGENCIA VASCA DEL AGUA. Comunicación a toda la plantilla.

2. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES: CONCLUSIONES.

A efectos metodológicos para la realización del diagnóstico se ha tomado como referencia la *“Herramienta para la elaboración de diagnóstico y planes para la igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades. Gestión para la igualdad en las entidades públicas y privadas”* facilitada por Emakunde.

Para la realización del diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres de URA, se ha recopilado información cuantitativa desagregada por sexo e información cualitativa sobre la organización, la plantilla, sus condiciones laborales, los procesos de gestión de personal, la prestación de sus servicios y los principales colectivos con los que se relaciona.

Los datos recabados se han referido al estudio diagnóstico en el plan de igualdad anterior y a la situación de la plantilla a 31 de diciembre de 2018. La fuente de la que se ha recibido esa información ha sido el área de personal de la Agencia Vasca del Agua.

En esta fase, la participación de la plantilla se ha canalizado a través del grupo de trabajo *BERDINTASUN TALDEA*, mediante la realización de una encuesta (en la que ha participado el 50% de la plantilla, de las cuales el 54% han sido mujeres y el 46% hombres).

Las principales conclusiones alcanzadas son:

ORGANIZACIÓN:

- Se considera imprescindible renovar el compromiso de la Dirección con el proyecto.
- Gran parte de la plantilla (45%) considera que no se ha avanzado en materia de igualdad. Hay un gran desconocimiento del plan y de las medidas que incluye. Sólo un 21% de la plantilla que realiza la encuesta afirma haber percibido avances en materia de igualdad en estos años. El porcentaje entre hombres y mujeres que consideran que sí ha habido avances es cercano al 50% de cada género.

PLANTILLA:

- Plantilla paritaria. El porcentaje de mujeres en la plantilla ha aumentado en 3,6% puntos en los últimos 4 años, actualmente es superior al de hombres (52%M/48%H).
- Distribución masculinizada de los puestos de responsabilidad (61,9% de los puestos ocupados por hombres: este porcentaje ha disminuido en un 6,2% en los últimos 4 años). El 16,25% de los hombres ocupan puestos de responsabilidad frente al 9,2% de las mujeres).



- Alto nivel formativo de la plantilla.
- En cuanto a la distribución por edad de la plantilla, hay un porcentaje del 26% de hombres con más de 55 años, mientras que ese porcentaje es del 16% en el caso de las mujeres.

CONDICIONES LABORALES:

- Casi la totalidad de jornadas son a tiempo completo. Un 87% de las mujeres tienen contrato temporal o de interinidad frente a un 73% de los hombres. Los porcentajes de temporalidad han aumentado en los últimos 4 años para ambos sexos.
- Política retributiva de acuerdo a convenio.
- Existe un Comité de Seguridad y Salud Laboral, se realizan reconocimientos médicos anuales y existe una consideración específica de riesgos en el embarazo. Asimismo, existen pruebas específicas para mujeres de más de 40 años (perfil férrico), así como pruebas de PSA para hombres mayores de 45 años.
- Instalaciones adecuadas.
- Existe un protocolo ante el acoso sexual y sexista o por razón de sexo.
- Variedad de medidas de conciliación (permiso de paternidad, flexibilidad horaria de entrada y salida para toda la plantilla, flexibilidad ampliada para personal con menores de 12 años, bolsa de 50 horas para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad, distintas posibilidades de jornadas), avanzadas con respecto a la cultura existente en la sociedad, lo cual no significa que no existan problemas puntuales (no cobertura de reducciones, asociación de las medidas de conciliación a las mujeres).
- El porcentaje de mujeres que se acoge a medidas de conciliación es muy superior al de hombres (i.e. Reducción de jornada por guarda legal: 58% de mujeres en situación de acogerse, frente al 12% de hombres).
- Canales y herramientas de comunicación habilitadas. Se cuida realizar un uso no sexista del lenguaje y las imágenes en los documentos de comunicación.

GESTIÓN DE PERSONAS:

- Procesos de gestión de personas sistematizados.
- Las convocatorias para cobertura de puestos de trabajo se ofrecen en primer lugar a nivel interno.
- Se está estudiando el plan de formación para 2020 con la representación sindical. Plan de formación del IVAP.
- En la encuesta, alrededor del 80% de la plantilla opina que la selección, la promoción interna y la retribución en URA garantizan la igualdad. Por otra parte, hay preocupación por la implicación de acogerse a medidas de conciliación y el freno de oportunidades profesionales.

OPINIÓN:

- Mejora en las condiciones de flexibilidad y conciliación: a pesar de que de media la satisfacción con las medidas de conciliación es de 7,3/10, hay varias observaciones que reflejan el descontento con las mismas (bolsa de horas para acompañamiento médico a menores, reducción de carga de trabajo en caso de reducción de jornada, teletrabajo, etc.).



- En la encuesta, hay un caso que dice haber sufrido acoso por razón de sexo en la organización. Este caso se considera resuelto satisfactoriamente.

EXTERNO:

- Uraren Euskal Agentzia-Agencia Vasca del Agua participa en el Grupo Técnico Departamental para la Igualdad del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial del Gobierno Vasco e integra la Red de Entidades Públicas para la Igualdad del Gobierno Vasco. Desde 2019, forma parte de Bai Sarea, la Red de entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres. Esta red tiene un total de 62 entidades adheridas, de las cuales 8 son entidades públicas.

3. II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URA 2019-2022

El II Plan para la Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendente a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El II Plan para la Igualdad fija objetivos concretos 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.

3.1. LÍNEAS DE ACTUACIÓN PRIORIZADAS

Una vez finalizado el diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres en URA, con la identificación de posibles líneas de actuación, se ha trabajado en una sesión de Berdintasun Taldea en la priorización de las líneas de actuación para este segundo ciclo de planificación, considerando como prioritarias las siguientes:

- Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción interna
- Incluir cláusulas para la igualdad en la contratación.
- Integrar la prevención del acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo en las políticas de salud laboral.
- Avanzar hacia la corresponsabilidad.
- Sensibilizar a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente para la igualdad de trato y oportunidades
- Formar a todo el personal de la organización, incluido el personal político
- Establecer planes de trabajo para el personal con reducción de jornada por cuidado de familiares



- Visibilizar adecuadamente a mujeres y hombres en la comunicación de URA
- Garantizar la paridad en los actos y eventos organizados por URA

3.2. VII PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA CAE

Además de las líneas de actuación referidas, se han tenido en cuenta los objetivos recogidos en el *VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE*, y agrupados en cinco programas.

3.3. ESTRUCTURA

El II Plan para la Igualdad de URA recoge los objetivos a alcanzar y medidas a implantar en el periodo de vigencia del mismo, clasificados en los siguientes ejes de intervención, directamente relacionados con los ámbitos trabajados en el diagnóstico:

- **Integrar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo**, para que los procesos y procedimientos administrativos sean herramientas útiles en la consecución de la igualdad.
- **Cultura empresarial comprometida con la igualdad**, de forma que se logre sensibilizar a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjuntamente para la igualdad de trato y oportunidades
- **Capacitación para la igualdad**, de forma que todo el personal de la organización tenga los conocimientos suficientes para incorporar el enfoque de género en su intervención.
- **Conciliación corresponsable**, para avanzar en el camino de la conciliación hacia la corresponsabilidad.
- **Comunicación**, para fomentar una cultura de la transparencia en la Agencia, de forma que las medidas que se tomen en la consecución de la igualdad sean conocidas por toda la plantilla, así como difundidas hacia el exterior.

3.4. DESARROLLO DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD

Para abordar las líneas de actuación señaladas en el apartado 3.1., se han definido cinco ejes de actuación y se han planteado las siguientes medidas a implantar en el periodo de vigencia del presente Plan:

ENFOQUE DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO MEDIDAS

- 1.1.** Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del II Plan para la Igualdad.



1.2. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.

1.3. Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción interna.

1.4. Incluir cláusulas para la igualdad en la contratación.

1.5. Integrar la prevención del acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo en las políticas de salud laboral.

CULTURA EMPRESARIAL COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD MEDIDAS

2.1. Destinar una partida presupuestaria específica a desarrollo de políticas de igualdad.

2.2. Crear, fortalecer y dotar los grupos de trabajo para la igualdad.

2.3. Sensibilizar a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente para la igualdad de trato y oportunidades.

2.4. Participar en estructuras de coordinación para la igualdad. URA como entidad colaboradora para la Igualdad

CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD MEDIDAS

3.1. Formar a todo el personal de la organización, incluido el personal político.

3.2. Informar sobre la oferta formativa existente en materia de Igualdad (cursos, jornadas, charlas...).

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE MEDIDAS

4.1. Facilitar el avance desde la conciliación hacia la corresponsabilidad.

4.2. Establecer planes de trabajo para el personal con reducción de jornada por cuidado de familiares.

COMUNICACIÓN: CULTURA DE LA TRANSPARENCIA MEDIDAS

5.1. Revisar los procesos de comunicación interna

5.2. Visibilizar adecuadamente a mujeres y hombres en la comunicación de URA.



5.3. Difundir al exterior el II Plan de Igualdad.

5.4. Garantizar la paridad en los actos y eventos organizados por URA.

3.5. ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN

El grupo de trabajo **BERDINTASUN TALDEA**, lidera el proyecto de elaboración y seguimiento del segundo Plan y es responsable de la organización y coordinación de su implantación.

Este grupo está integrado por las siguientes personas de la empresa:

- María López de Heredia, Directora de Administración y Servicios.
- Lorena Baranda, Responsable de Recursos Generales.
- Iraia San Saturnino Murua, Técnica de Comunicación.
- Naiara Ortiz de Zarate, Técnica de Personal.
- Esther Bernedo, Técnica de Planificación y Evaluación.
- Elena Bombín, Administrativa General.
- Andere Enbeita, Inspectora de Aguas.
- Francisco González, Técnico de obras hidráulicas y Delegado de Personal.
- Raúl Ramírez, Inspector de Aguas.
- Nerea Fernández Guerrero, Administrativa General.
- Marian Alonso, Jefa de la Oficina de Cuencas Cantábricas Occidentales.
- Alaitz Sobrón, Inspectora de Aguas

Las funciones que tiene el Grupo de Igualdad son:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan para la Igualdad.
- Asesorar y aclarar aquellas dudas que surjan en la plantilla en relación al Plan para la Igualdad.
- Proponer modificaciones o incorporar nuevas medidas y actuaciones al Plan para la Igualdad.
- Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad.

En el seno de este grupo de trabajo, **la Responsable de Recursos Generales será quien realice las funciones de coordinación.**

Para la implantación del II Plan, el Grupo de Igualdad seguirá las pautas descritas en las fichas de medidas recogidas en el Anexo 1 así como la planificación temporal marcada en las mismas que, de forma global, se muestra en el siguiente cronograma:



		2019			2020	2021	2022
		Q1	Q2	Q3			
1.ENFOQUE DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO							
1.1.	Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del II Plan para la Igualdad.						
1.2.	Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.						
1.3.	Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción interna.						
1.4.	Incluir cláusulas para la igualdad en la contratación.						
1.5.	Integrar la prevención del acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo en las políticas de salud laboral.						
2.CULTURA EMPRESARIAL COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD							
2.1.	Destinar una partida presupuestaria específica a desarrollo de políticas de igualdad.						
2.2.	Crear, fortalecer y dotar los grupos de trabajo para la igualdad.						
2.3.	Sensibilizar a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente para la igualdad de trato y oportunidades.						
2.4.	Participar en estructuras de coordinación para la igualdad. URA como entidad colaboradora para la Igualdad						
3.CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD.							
3.1.	Formar a todo el personal de la organización, incluido el personal político.						
3.2.	Informar sobre la oferta formativa existente en materia de Igualdad (cursos, jornadas, charlas...).						
4. CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE							
4.1.	Facilitar el avance desde la conciliación hacia la corresponsabilidad.						
4.2.	Establecer planes de trabajo para el personal con reducción de jornada por cuidado de familiares.						
5. COMUNICACIÓN							
5.1.	Revisar los procesos de comunicación interna.						
5.2.	Visibilizar adecuadamente a mujeres y hombres en la comunicación de URA.						
5.3.	Difundir al exterior el II Plan de Igualdad.						
5.4.	Garantizar la paridad en los actos y eventos organizados por URA.						



3.6. COMUNICACIÓN

El II Plan para la Igualdad de URA se comunicará a toda la plantilla. En este apartado se recogen los momentos e hitos claves:

- **Comunicación del II Plan para la Igualdad aprobado a toda la plantilla.**
Una vez finalizado el II Plan para la Igualdad se comunicarán los objetivos y líneas de actuación principales, en presentaciones en cada una de las oficinas y a través de diferentes elementos comunicativos que se difundirán durante los seis meses posteriores a la aprobación del II Plan.
- **Comunicación anual del grado de avance en la implantación del II Plan para la Igualdad, y de las nuevas medidas a abordar en el año siguiente.**
Anualmente, una vez realizado el seguimiento del II Plan para la Igualdad, se informará de las principales acciones desarrolladas.
- **Comunicación de la evaluación del II Plan para la Igualdad de URA.**
Finalizada la vigencia del II Plan para la Igualdad 2019-2022, se comunicarán los avances realizados en igualdad, así como las principales líneas de actuación a trabajar en el próximo Plan para la Igualdad.

3.7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Bianualmente se realizará el **seguimiento específico del II Plan para la Igualdad**. La Agencia, como Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, habrá de informar a Emakunde bianualmente sobre el grado de implantación del Plan. Se prevé coincidir el seguimiento del Plan con el cumplimiento de este compromiso, mediante la elaboración de un Informe de Seguimiento cada dos años. **Berdintasun Taldea asumirá la labor de coordinación y desarrollo del Informe de Seguimiento.**

Finalizada la vigencia del II Plan para la Igualdad, se realizará **la evaluación** del mismo, analizando el estado de ejecución del Plan, en base al seguimiento bianual realizado y haciendo hincapié en los indicadores de resultado, y en el impacto del mismo en cuanto a reducción de las brechas de género detectadas en el diagnóstico y avances logrados hacia la igualdad de mujeres y hombres.



ANEXO 1

DESARROLLO DE LAS MEDIDAS DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE URA



medida 1.1.

ENFOQUE DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	
Objetivo específico 1.	Integrar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo , para que los procesos y procedimientos administrativos sean herramientas útiles en la consecución de la igualdad .
Medida 1.1.	Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación de la implantación del II Plan para la Igualdad.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla.
Descripción	<p>En esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realizarán reuniones en todas las oficinas para comunicar la aprobación del II Plan para la Igualdad y presentar los principales objetivos y medidas del mismo. • Se diseñarán elementos comunicativos para remitir por mail, colgar en tablones o lugares estratégicos de la organización durante los meses siguientes a la presentación del II Plan. • Se realizarán reuniones periódicas cuatrimestrales de Berdintasun Taldea para realizar seguimiento del periodo anterior y planificar la implantación del siguiente. • Se enviarán comunicados internos en relación a medidas que vayan desarrollándose. • Bianualmente se realizará un informe de seguimiento: grado de implantación, resultados obtenidos, dificultades... Se informará a la plantilla sobre el seguimiento realizado. • Medida por trimestre, para reforzar y concienciar a la plantilla. Reforzar durante cada trimestre sobre medidas específicas, organizando en la medida de lo posible, actividades de refuerzo apoyándonos en el txoko lila. • Reuniones por oficina para poder trabajar sobre el plan y sobre el seguimiento del mismo, en base a las reuniones o tareas a realizar. <p>Al finalizar la vigencia del II Plan, se realizará la evaluación del mismo, analizando el grado de realización y los resultados alcanzados, y se definirá un nuevo Plan para la Igualdad.</p>
Cronograma	Continua
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Iraia San Saturnino, Técnica de Comunicación.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Elementos comunicativos.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> • No corresponde
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Nº comunicados internos relacionadas con el Plan para la Igualdad. • Nº Informes de Seguimiento.



medida 1.2.

ENFOQUE DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	
Objetivo específico 1.	Integrar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo, para que los procesos y procedimientos administrativos sean herramientas útiles en la consecución de la igualdad
Medida 1.2.	Integrar la perspectiva de género en estadísticas y estudios
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla. • Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.
Descripción	<p>En esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se incluirá de forma sistemática la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo. • Todos los análisis referidos a la plantilla de URA se harán desagregando los datos por sexo. • Incluir la variable sexo en los formularios de la Agencia (por ej. solicitudes de procedimientos de Gestión del Dominio Público), en el caso de personas físicas.
Cronograma	Continua
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • María López de Heredia, Directora de Administración y Servicios.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicaciones informáticas adecuadas.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> • No corresponde.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> • % de indicadores de gestión desagregados por sexo.



medida 1.3.

ENFOQUE DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	
Objetivo específico 1.	Integrar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo, para que los procesos y procedimientos administrativos sean herramientas útiles en la consecución de la igualdad
Medida 1.3.	Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción interna
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla. • Ciudadanía.
Descripción	<p>En esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción que incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas. (Ley 4/2005. Artículo 20. 4.a) • Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso y promoción que incluyen contenidos de igualdad en sus temarios. (Ley 4/2005. Artículo 17.4) • Garantizar que en los tribunales de selección se mantenga una paridad entre los miembros. • Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo con el objeto de garantizar que aplican lenguaje no sexista.
Cronograma	Continua
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • María López de Heredia, Directora de Administración y Servicios.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Aplicaciones informáticas adecuadas.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre potenciales y Solicitantes • Tasa relativa de éxito mujeres/hombres entre presentación y contratación
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Porcentaje de procesos selectivos que incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías en los que su representación sea inferior al 40% • Porcentaje de procesos selectivos que en sus temarios, generales y específicos, incluyen contenidos relativos a la igualdad de mujeres y hombres



medida 1.4.

ÁMBITO EXTERNO	
Objetivo específico 1.	Integrar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo, para que los procesos y procedimientos administrativos sean herramientas útiles en la consecución de la igualdad
Medida 1.4.	Incluir Cláusulas para la Igualdad en la contratación
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.
Descripción	<p>Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analizar qué contrataciones tienen un mayor impacto de género. • Identificar qué cláusulas para la igualdad se adecuan a la realidad contractual de URA. • Definir cláusulas y verificadores que favorezcan la respuesta de las empresas que concursan y la valoración por parte del personal de contratación. (Ley 4/2005. Artículo 20, apartados 2 y 3. Criterios de admisión, valoración y condiciones de ejecución en contratos y subvenciones). • Realizar una prueba piloto con determinadas contrataciones y valorar la respuesta de las empresas que concursan. • Realizar seguimiento de su grado de cumplimiento (responsables del contrato).
Cronograma	2020-2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • María López de Heredia, Directora de Administración y Servicios.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Guía “Cláusulas para la Igualdad de Mujeres y Hombres en contratos, subvenciones y convenios públicos”. • Guía para empresas sobre igualdad en la contratación.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> • No corresponde.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> • % contrataciones externas anuales en la que se incluyen requerimientos de igualdad a empresas contratadas. • Grado de cumplimiento de empresas obligadas.



medida 1.5.

ENFOQUE DE GÉNERO EN PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO	
Objetivo específico 1.	Integrar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo , para que los procesos y procedimientos administrativos sean herramientas útiles en la consecución de la igualdad
Medida 1.5.	Integrar la prevención del acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo en las políticas de salud laboral.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla.
Descripción	<p>En esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Incluir entre las acciones de mejora identificadas en relación a la Política de Salud Laboral, la salud psicosocial y la prevención del acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo Recogida sistemática de datos sobre causas de absentismo y causas de accidentes desagregadas según sexo para su posterior análisis de género. Introducir en la evaluación de riesgos laborales físicos y psíquicos la perspectiva de género, poniendo especial atención a la prevención de los riesgos específicos que afectan a trabajadoras, tal y como los riesgos psicosociales, riesgos ergonómicos y riesgos laborales durante el embarazo y la lactancia. Desarrollar las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el Plan de Prevención de Riesgos laborales. En aquellos puestos que requieran ropa de trabajo se garantizarán las tallas adecuadas para cada diseño (mujer/hombre). Proceder a la revisión y actualización del Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo aprobado.
Cronograma	Continua
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Lorena Baranda, Responsable de Recursos Generales.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso sexista o por razón de sexo aprobado. Documentación de Prevención de Riesgos Laborales (evaluación de riesgos).
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Existe un Plan de Riesgos Laborales elaborado teniendo en cuenta la perspectiva de género.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Nº acciones de mejora identificadas. Nº acciones de mejora abordadas.



medida 2.1.

CULTURA EMPRESARIAL COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD	
Objetivo específico 2.	Impulsar una cultura empresarial comprometida con la Igualdad.
Medida 2.1.	Destinar una partida presupuestaria específica a desarrollo de políticas de igualdad.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.
Descripción	<p>En esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Destinar una partida presupuestaria específica a desarrollo de políticas de igualdad.
Cronograma	Continua
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> María López de Heredia, Directora de Administración y Servicios.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Presupuesto
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No corresponde.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Grado de cumplimiento: Ejecución del presupuesto



medida 2.2.

CULTURA EMPRESARIAL COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD	
Objetivo específico 2.	Impulsar una cultura empresarial comprometida con la Igualdad.
Medida 2.2.	Crear, fortalecer y dotar los grupos de trabajo para la igualdad.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidar BT y tratar de buscar alguna otra forma de organizarnos dentro de URA que implique la participación y compromiso de la plantilla • Formación de los miembros de Berdintasun Taldea • Asistencia de la técnica de Igualdad del Departamento de Medio Ambiente y Ordenación del Territorio • Sumar nuevos miembros a los grupos de interés y facilitar la formación específica en materia de igualdad a los nuevos miembros. • Incorporar a los grupos de interés personas de diferentes áreas de actividad.
Cronograma	Continua
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Lorena Baranda, Responsable de Recursos Generales.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • No se requieren.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> • No corresponde
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Reuniones llevadas a cabo en cada ejercicio • Participación de la plantilla en los actos organizados.



medida 2.3.

CULTURA EMPRESARIAL COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD	
Objetivo específico 2.	Impulsar una cultura empresarial comprometida con la Igualdad.
Medida 2.3.	Sensibilizar a todo el personal de la necesidad de actuar y trabajar conjunta y globalmente para la igualdad de trato y oportunidades.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla. • Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.
Descripción	<p>En relación a esta medida se desarrollarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Declarar explícitamente la necesidad de trabajar para la Igualdad como colectivo. • Envío de un email por la Dirección. • Inclusión en la web y memoria. • Diseñar un mensaje en relación al proyecto de igualdad de URA. Difundirlo a través de carteles en la entrada de cada oficina, twitter... • Habilitar y dinamizar espacios de comunicación y participación en relación a la Igualdad “Gafas Lilas”. • Difundir las campañas impulsadas por Instituciones y Organismos de Igualdad, por ejemplo, con motivo del Día Internacional de las Mujeres, 8 de marzo, y del Día de la Violencia contra las Mujeres, 25 de noviembre. • Desarrollar periódicamente acciones de sensibilización hacia la igualdad para el conjunto de la plantilla. • Crear un espacio en la Intranet de “Berdintasun Taldea” para el intercambio de experiencias para toda la plantilla.
Cronograma	2020-2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • No se requieren.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> • No corresponde
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Nº iniciativas realizadas. • Evaluación de las iniciativas por la plantilla.



medida 2.4.

CULTURA EMPRESARIAL COMPROMETIDA CON LA IGUALDAD	
Objetivo específico 2.	Impulsar una cultura empresarial comprometida con la Igualdad.
Medida 2.4.	Participar en estructuras de coordinación para la igualdad. URA como entidad colaboradora para la igualdad
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.
Descripción	<p>URA continuará participando en dos estructuras de coordinación para la Igualdad de la Administración Pública del País Vasco:</p> <ul style="list-style-type: none"> Comisión intradepartamental del Departamento de Medio Ambiente y Política Territorial del Gobierno Vasco. Red de Entidades Públicas para la Igualdad del Gobierno Vasco. BAI SAREA (como “Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”). <p>Esta participación supone la asistencia a las reuniones, la asunción de compromisos para el desarrollo de medidas del Plan Departamental en el primero de los casos, compartir la experiencia de URA en la gestión para la igualdad, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> Realización de una buena práctica anual
Cronograma	Continua
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Lorena Baranda Gómez, Responsable de Recursos Generales.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> No se requieren
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> No corresponde.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Nº comisiones o redes en las que participa. Nº reuniones/año en las que se participa. Nº compromisos adquiridos/año.



medida 3.1.

CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD	
Objetivo específico 3.	Impulsar la formación en igualdad de la plantilla
Medida 3.1.	Formar a todo el personal de la organización, incluido el personal político
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla.
Descripción	<p>Se desarrollarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Las horas de formación en igualdad no computan dentro de las 40 horas anuales. • Revisar los puestos de trabajo, incluyendo aquéllos que precisen contenidos formativos en igualdad (p.ej. normalización lingüística, presupuestos, etc.). • Diseñar una formación específica para las personas que integran la Asesoría Confidencial en el Protocolo de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso sexista por razón de sexo. • Integrar la formación de igualdad en el Plan de Formación
Cronograma	2020-2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Naiara Ortiz de Zarate, Técnica de Personal.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • No se requieren.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto para formación. • Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> • % de trabajadores formados. • % de trabajadoras formadas.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Nº acciones formativas en igualdad realizadas por la plantilla/año. • % de puestos de trabajo que requieren formación en Igualdad. • Nº personas trabajadoras que acuden a formación en igualdad al año, desagregado por sexo



medida 3.2.

CAPACITACIÓN PARA LA IGUALDAD	
Medida 3.2.	Informar sobre la oferta formativa existente en materia de Igualdad
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla.
Descripción	<p>Se desarrollarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se informará a la plantilla de las acciones formativas que puedan ser de interés. • Información sobre el II Plan de Igualdad a las nuevas incorporaciones.
Cronograma	2020-2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Naiara Ortiz de Zarate, Técnica de Personal.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • No se requieren.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Presupuesto para la formación. • Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> • No corresponde.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> • % de puestos de trabajo que requieren formación en igualdad. • Nº de personas trabajadoras que acuden a formación de igualdad al año, desagregado por sexo.



medida 4.1.

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	
Objetivo específico 4.	Fomentar una cultura y práctica de empresa corresponsable
Medida 4.1.	Facilitar el avance desde la conciliación hacia la corresponsabilidad.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla.
Descripción	<p>En esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Educar y concienciar a la Dirección sobre la importancia de la corresponsabilidad y sobre los beneficios que genera en la organización. Promoción de las medidas de conciliación y ayudas públicas que tenemos por Ley dentro de la plantilla para incrementar el porcentaje de hombres que se acoge a ellas. Trabajar en el txoko lila sobre concepto de corresponsabilidad. Reducir el grado de dificultad percibida por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación. Promover la equiparación de los permisos parentales para que sean iguales e intransferibles Mantener la recogida y análisis desde la perspectiva de género de los datos de la plantilla respecto al uso de las medidas de conciliación. Estudiar la posibilidad de desarrollar el teletrabajo en aquellos puestos en los que se pueda articular y las condiciones que se requieren para gestionarlo.
Cronograma	2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun Taldea.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Espacio en el txoko lila Guía de buenas prácticas en la corresponsabilidad.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Tasa relativa de presencia mujeres/hombres en plantilla con jornada parcial. Tasa relativa de acogimiento a las distintas medidas y servicios de conciliación. Satisfacción con la empresa en materia de igualdad.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Nº dificultades identificadas. Nº líneas de mejora planteadas. Nº consultas recibidas.



medida 4.2.

CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	
Objetivo específico 4.	Fomentar una cultura y práctica de empresa corresponsable
Medida 4.2.	Establecer planes de trabajo para el personal con reducción de jornada por cuidado de familiares.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> Toda la plantilla.
Descripción	<p>En esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> Difusión entre el personal de las posibilidades existentes de reducción de jornada y de las ayudas públicas relacionadas con éstas. Plantear a la Dirección la problemática existente de las reducciones de jornada en las que no se reduce proporcionalmente la carga de trabajo. Fomentar planes de trabajo en los que se estime con objetividad el trabajo que puede ser llevado a cabo dependiendo del tipo de reducción. Informe del responsable de área en el momento de solicitud de la reducción de jornada, incluyendo análisis de cargas de trabajo y reparto proporcional.
Cronograma	2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> Berdintasun Taldea.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> Dedicación del personal integrante de Berdintasun Taldea. Formación para el personal responsable
Presupuesto	Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> Satisfacción del personal de URA con las medidas del I Plan de Igualdad Nº de reducciones de jornada desagregadas por sexo.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> Nº dificultades identificadas. Nº líneas de mejora planteadas. Nº consultas recibidas.



medida 5.1.

COMUNICACIÓN	
Objetivo específico 5.	Fomentar una cultura de la transparencia.
Medida 5.1.	Revisar los procesos de comunicación interna.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla.
Descripción	<p>Para el desarrollo de esta medida:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mayor hincapié a nivel de la organización en los procesos de comunicación interna, área transversal de la organización. • Seguir realizando encuestas puntuales • Continuidad del buzón de participación • Proactividad de Berdintasun Taldea a la hora de explicar su labor
Cronograma	2020-2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Iraia San Saturnino, Técnica de Comunicación.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Personal y coste económico de los cursos o de algún material necesario para la comunicación
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de dedicación del personal. • Coste económico de los cursos o de algún material necesario para la comunicación
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> • Sentimiento de discriminación en los procesos de gestión de personas. • Satisfacción con la empresa en materia de igualdad.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Número de áreas de mejora identificadas. • Número de mejoras introducidas en relación a la comunicación.



medida 5.2.

COMUNICACIÓN	
Objetivo específico 5.	Fomentar una cultura de la transparencia
Medida 5.2.	Visibilizar adecuadamente a mujeres y hombres en la comunicación de URA.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla. • Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.
Descripción	<p>Para el desarrollo de esta medida se realizarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para sistematizar el uso inclusivo del lenguaje: Actualización de los decálogos de uso inclusivo tanto de euskera como de castellano y recalcar la existencia de los mismos para su uso • Analizar todas las posibilidades de mujeres y hombres de cara a portavocías. • Actos formativos del personal de comunicación y representantes de la organización en los medios.
Cronograma	Continua
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • Estrategia de Comunicación del Plan para la Igualdad. • Revisión de guías de comunicación inclusiva existentes.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> • Indicador de comunicación con perspectiva de género.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Decálogo elaborado. • Grado de conocimiento entre la plantilla.



medida 5.3.

COMUNICACIÓN	
Objetivo específico 5.	Fomentar una cultura de la transparencia
Medida 5.3.	Difundir al exterior el II Plan de Igualdad.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.
Descripción	<p>En relación a esta medida se desarrollarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de encuestas para tener datos sobre el conocimiento del Plan en la ciudadanía y proveedores. • Ampliar el espacio de planes transversales como el de igualdad o el de euskera en la web con su incorporación completa dado que hasta ahora sólo se hace mención a su existencia • Inclusión de medidas para el conocimiento del plan para personal externo a la Agencia. • Generar material (tríptico) para dar a conocer el Plan a entidades colaboradoras y proveedoras.
Cronograma	2020-2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • No se requieren.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> • Indicador de comunicación corporativa con perspectiva de género.
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Número de noticias, comunicaciones... en relación al proyecto del II Plan para la Igualdad. • Grado de conocimiento del compromiso con la igualdad de URA por las entidades e instituciones con las que colaboramos.



medida 5.4.

ORGANIZACIÓN	
Objetivo específico 5.	Impulsar una cultura empresarial comprometida con la Igualdad.
Medida 5.4.	Garantizar la paridad en los actos y eventos organizados por URA.
Personas destinatarias	<ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla. • Organizaciones con las que se trabaja y ciudadanía.
Descripción	<p>En relación a esta medida se desarrollarán las siguientes acciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incluir la perspectiva de género en los actos y eventos que organice URA y en los que sea partícipe. • Analizar todas las opciones de posibles ponentes mujeres u hombres de cara a la participación en conferencias y eventos. • Revisar la composición de los diferentes actos y eventos, internos y externos, para equilibrar la presencia de hombres y mujeres. • Fomentar mujeres especializadas en todas las áreas.
Cronograma	2021-2022
Responsable	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicación.
Recursos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> • No se requieren. • Formación al personal encargado de organizar actos y eventos.
Presupuesto	<ul style="list-style-type: none"> • Tiempo de dedicación del personal.
Indicadores del diagnóstico sobre los que incide	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa relativa de presencia mujeres/hombres
Indicadores de seguimiento y resultado	<ul style="list-style-type: none"> • Nº iniciativas realizadas.