

A close-up photograph of a hand placing a light-colored wooden block with a blue upward-pointing arrow on top of a stack of similar blocks.

PLAN INTERNO DE IGUALDAD

OBJETIVOS ESPECÍFICOS Y MEDIDAS POR EJES DE INTERVENCIÓN

2024

A photograph showing a row of four stacks of light-colored wooden blocks on a wooden surface. Each stack has a blue upward-pointing arrow on its front face. The stacks increase in height from left to right: the first has one block, the second has two, and the third and fourth each have three blocks.

INDICE

1 -Introducción

2-Explicacion

3- Referentes y marco legal

4- Proceso de trabajo

5- Principios orientadores

6-Estructura



INTRODUCCIÓN I

1 - **La ley 4/2005** modificada por la 1/2022 tiene como objetivo establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

2 - **La Norma Foral 4/2018**, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece que la Diputación Foral de Bizkaia aprobará un plan foral para la igualdad de mujeres y hombres.



INTRODUCCIÓN II

3 - Así, mediante Acuerdo de la Diputación Foral de Bizkaia se aprueba el **VI Plan Foral de Igualdad** para mujeres y hombres de Bizkaia que recoge:

En el Programa 2." Inclusión de la perspectiva de género en la gestión del personal " el Objetivo 2.1 :Introducir la perspectiva de género en la gestión del personal de la Diputación Foral de Bizkaia y de su Sector Público.

4 - La primera medida es: Continuar avanzando en el Plan de Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia... conformando un **Plan de Igualdad Interno de Diputación** Foral de Bizkaia, dependiente de la DGRFP con la colaboración de la Dirección de Igualdad, en cumplimiento de la normativa autonómica y estatal vigente.



EXPLICACIÓN

Las políticas de igualdad derivadas de la aplicación de la ley 4/2005 – modificada por 1/2022 han beneficiado a las mujeres y también a la ciudadanía en su conjunto, al ser la igualdad una cuestión de derechos humanos y un elemento clave para el buen gobierno y el desarrollo social y económico de los pueblos.

Es cierto el avance producido pero queda mucho camino por recorrer hasta la igualdad real.

De ahí la obligación (art. 15 y NF 4/2018) de elaborar planes de igualdad. Por eso en el ámbito de las administraciones publicas tanto el Estatuto Básico del Empleado Público – Disp. Ad 7ª como la nueva Ley de Empleo Publico Vasco (Disp. Ad. 15) recogen la obligación de cada administración de elaborarlo.

En su cumplimiento el VI Plan Foral , lo recoge y a lo largo de 2022 se ha desarrollado un proceso, negociado con la representación sindical, con una comisión creada al efecto y de carácter transversal, que ha estructurado la planificación a través de 8 ejes, los que representan a la vida de una mujer desde su participación en un procedimiento de acceso, y durante todo su desempeño en todas las áreas que puedan incidir en su desarrollo vital foral.

A estos ejes se asocia un objetivo general y las medidas (o acciones) a acometer para el logro del objetivo , que en definitiva no es otro que la igualdad real en la organización.



REFERENTES Y MARCO LEGAL

ÁMBITO FORAL

- Norma Foral 4/2018 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- Decreto Foral 17/2020 Consejo de Participación de las Mujeres de Bizkaia.
- Decreto Foral 127/2020, Red Territorial para la Igualdad de Mujeres y Hombres de Bizkaia
- Bizkaia Irekia. Estrategia De Gobierno Abierto.
- Bizkaia Egiten 2019-2023.

*** VI PLAN FORAL DE IGUALDAD**

ÁMBITO AUTONÓMICO

- Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE.
- Estándares de calidad de las Políticas Públicas de Igualdad. Emakunde

ÁMBITO ESTATAL

- Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Pacto de Estado Contra la Violencia de Género.

ÁMBITO EUROPEO

- Estrategia para la igualdad de género de la UE 2020-2025.
- Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica (Convenio de Estambul).

ÁMBITO INTERNACIONAL

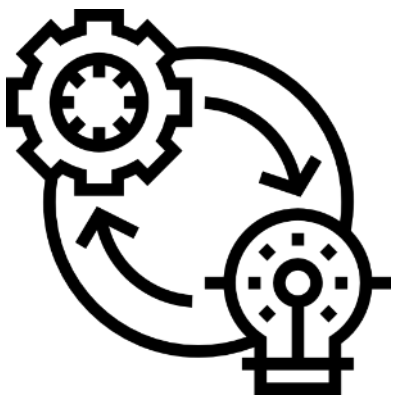
- Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.
- Pekin+20: Plataforma de Acción de Beijing.



REFERENTES DEL PLAN INTERNO DE IGUALDAD



PROCESOS DE TRABAJO



Reflexión interna en la Dirección General de RJYFP



Reuniones entre Servicios



Comunicación a la mesa de negociación y designación de sus representantes



Creación Comisión del Plan



Reuniones de trabajo



Propuesta Plan Interno de Igualdad



PRINCIPIOS ORIENTADORES



Estructura

● EJE 1 GOBERNANZA

● EJE 2 VIOLENCIA

● EJE 3 ACCESO

● EJE 4 PROVISIÓN Y CARRERA

● EJE 5 PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL

● EJE 6 INSTALACIONES Y EQUIPAMIENTOS

● EJE 7 CONCILIACIÓN

● EJE 8 CORRESPONSABILIDAD



1) OBJETIVO GENERAL

Crear una organización igualitaria, donde derechos y deberes sean iguales para hombres y mujeres removiendo los obstáculos que lo impidan

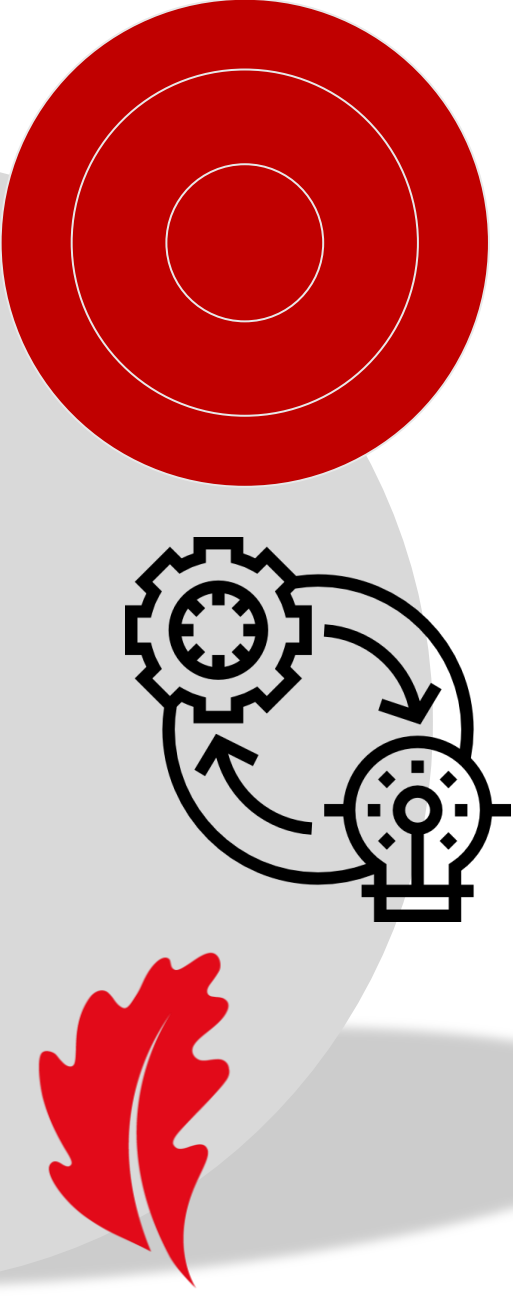
2) OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Crear una organización igualitaria
2. Corresponsabilidad organizacional.
3. Eliminación de base de las discriminaciones que generen diferencias en derechos y obligaciones en función del sexo.
4. Satisfacción equitativa de las necesidades laborales de ambos sexos.

3) MEDIDAS I

1. Revisar las estructuras, formas de gestión y coordinación de la Diputación Foral de Bizkaia.
2. Uso no sexista del lenguaje y de las imágenes y superación de roles y estereotipos.
3. Formación en materia de igualdad del personal político y directivo.
4. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación.
5. Se habilitará un espacio en ATARILEKU para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de Plan interno de igualdad.

3) MEDIDAS II

- 
6. Analizar la costumbre horaria de las reuniones de los órganos colegiados estables de la Diputación
 7. Inclusión en los manuales de acogida un apartado sobre el contenido de los Protocolos para prevenir y actuar en caso de acoso sexual y por razón de sexo, las medidas para prevenir y actuar contra la violencia machista contra las mujeres.
 8. Revisar las denominaciones de los puestos de trabajo y plazas con lenguaje igualitario y eliminar los sesgos de género
 9. Incluir en las encuestas, estadísticas, estudios y recogidas de datos que se lleven a cabo la variable sexo, aplicando indicadores que permitan mejorar el conocimiento con respecto a las desigualdades.

1) OBJETIVO GENERAL

Combatir la violencia contra las mujeres, trabajando en su detección precoz y la protección integral en estos casos.

2) OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Eliminación en la institución de supuestos de violencia machista y concienciación contra la violencia machista contra las mujeres.
2. Detección precoz y adopción de medidas de prevención contra la violencia machista contra las mujeres.
3. Sensibilización e información sobre el alcance e incidencia de todas las formas de violencia machista.
4. Promoción de la implicación frente a la violencia machistas contra las mujeres.

3) MEDIDAS I

1. Promover que las medidas relacionadas con la protección frente a la violencia de género deban ejecutarse de manera urgente y preferente a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen su eficacia.
2. Formación especializada para la detección precoz del personal del Servicio de Prevención de riesgos y salud laboral.
3. Difundir a la plantilla los derechos que asisten a las empleadas en aquellos supuestos en que se enfrenten a la violencia machista, así mismo establecer un canal de comunicación a través del buzón habilitado en el Atarileku.
4. Incluir en la formación obligatoria sobre prevención de riesgos laborales la relativa a la violencia machista y específicamente a dicha violencia en el ámbito laboral.

3) MEDIDAS II

5. Revisión del protocolo de acoso y adopción de medidas de prevención, actuación.
6. Incluir en Atarileku una guía de actuación, detalle de la campaña y explicación del procedimiento a seguir en caso de violencia.
7. Revisar los procedimientos relacionados con la violencia de género en orden a establecer garantía de confidencialidad para las mujeres afectadas a lo largo de toda su carrera profesional.
8. Regular la garantía del derecho a reserva de puesto o centro de trabajo mientras persista la circunstancia que ocasione el traslado de centro o cambio de puesto por violencia de género.

1) OBJETIVO GENERAL

Garantizar la igualdad de género en los procesos de selección.

2) OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Garantizar y promover el cumplimiento del principio de igualdad de género en los procesos de selección.
2. La Planificación del empleo público incluirá la perspectiva de género

3) MEDIDAS I

1. Promoción activa del acceso de las mujeres a toda la diversidad de puestos de trabajo y a todos los niveles de clasificación, a fin de avanzar en la erradicación de la segregación horizontal y vertical.
2. Elaboración estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la detección de aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la administración en los que la representación de estas sea inferior al 40%, y establecer los criterios para determinar el ámbito de referencia para el cálculo del 40%.
3. Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de estas sea inferior al 40 %, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.

3) MEDIDAS II

4. Realizar informes de impacto de género en todas las pruebas selectivas, revisar sistemáticamente sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas medidas.
5. Establecer previsiones para que en los baremos de méritos se valoren, a los efectos de experiencia profesional, el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad prevista proteger la maternidad y paternidad, o facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las empleadas públicas hayan hecho uso de permisos por razón de violencia de género.
6. En el desarrollo en aquellos procesos en que se celebren ejercicios o pruebas conforme al sistema de llamamiento único o tengan lugar otras actuaciones que requieran la comparecencia de las personas candidatas, las situaciones de embarazo, parto o lactancia, debidamente acreditadas, podrán constituir causa que justifique la modificación de las circunstancias de tiempo o lugar de celebración del acto.

3) MEDIDAS III

7. Incorporar la perspectiva de género en el diseño de las pruebas (particularmente las de carácter físico) exigidas en determinadas convocatorias de modo que se readapten con la finalidad de alcanzar el principio de no discriminación.
8. En el supuesto de las situaciones debidamente acreditadas cuando se requieran adaptaciones materiales, en el caso de que las mismas hayan sido comunicadas al Servicio de Selección y Formación Profesional, dicho servicio adoptará las medidas oportunas.
9. Analizar las bases de convocatorias de aquellas categorías profesionales en las que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.
10. Incorporación de contenidos de igualdad en los temarios, tanto de carácter general como específico y vinculado con el ámbito de trabajo de la plaza a la que se acceda.
11. Incorporación en los tribunales de selección del personal de una persona especialista en igualdad de mujeres y hombres, cuando así sea pertinente, y en todo caso en los tribunales de selección del personal técnico de igualdad.

1) OBJETIVO GENERAL

Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en los procesos de provisión.

2) OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecimiento de mecanismos que eviten discriminaciones indirectas en la carrera profesional
2. Reconocer el potencial de mujeres y hombres por igual y facilitar el desarrollo de la carrera profesional.
3. Establecimiento de mecanismos que eviten discriminaciones indirectas en la carrera profesional.
4. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la provisión, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
5. Conseguir paridad en puestos mediante acciones en las convocatorias de concursos de méritos.

3) MEDIDAS I

1. Las convocatorias de concursos de provisión de puestos incluirán siempre una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentre infrarrepresentadas.
2. Las resoluciones que hagan pública la lista definitiva de adscripción de puestos en los procesos de provisión llevarán un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas que solicitaron participar, las admitidas en el proceso, y las adscritas definitivamente.
3. La composición de las comisiones de valoración de puestos de trabajo responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

3) MEDIDAS II

4. En los concursos para la provisión de puestos de trabajo se realizará el análisis de la proporción por sexo de cada una de las tipologías de puestos convocadas respecto de las personas titulares de la misma tipología.
5. Se incluirá explícitamente en los concursos de provisión para su valoración los cursos de formación en materia de igualdad, tales como, de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, identidad de género.
6. En los procesos selectivos en los que se regule un periodo de prácticas a puesto de trabajo, se tendrá en cuenta que las ausencias que se produzcan por licencia de maternidad o paternidad, permiso por nacimiento y cuidado de menor se compensarán prorrogando el periodo de prácticas por tiempo igual al que se haya permanecido en dicha situación.

3) MEDIDAS III

7. En los concursos de provisión se tratará de evitar impactos negativos en la igualdad de oportunidades como ponderar el tiempo que la persona candidata haya permanecido en situación de excedencia, reducción de jornada, u otros permisos relacionados con la conciliación.
8. Se establecerán en las bases de provisión de puestos las garantías necesarias para que la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no sea afectada por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones.

1) OBJETIVO GENERAL

Garantizar el principio de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la salud laboral.

2) OBJETIVOS ESPECÍFICOS

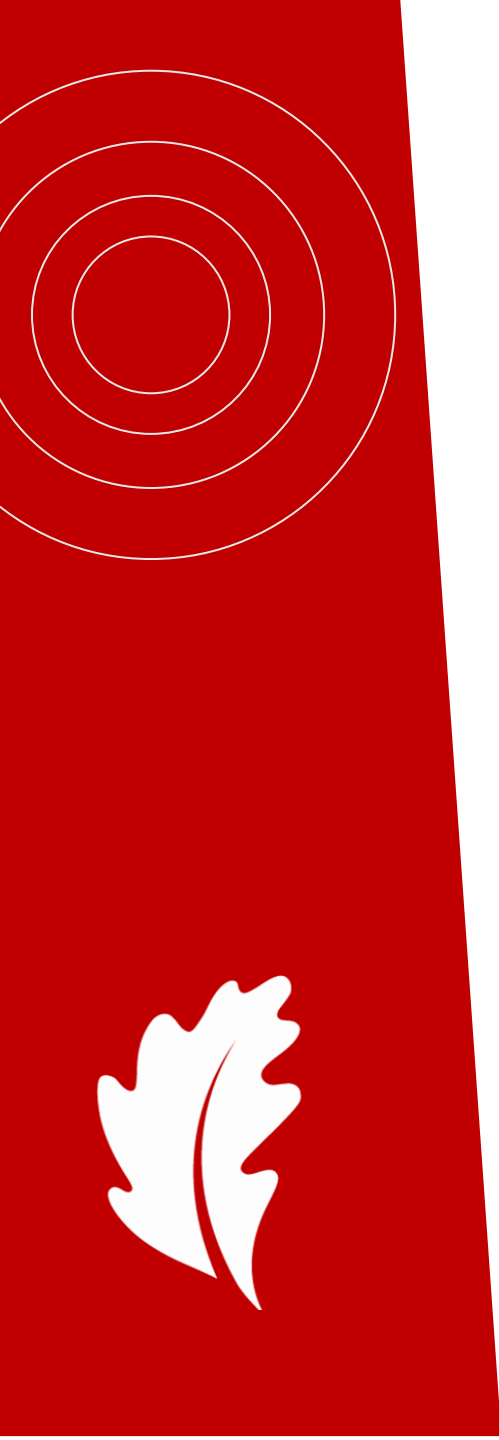
Incluir la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales

3) MEDIDAS I

1. Revisar periódicamente y actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. Adoptar medidas de prevención, actuación, seguimiento y evaluación para la erradicación de la violencia machista en la Diputación Foral de Bizkaia, incluir en Atarileku un recordatorio sobre el protocolo y en la guía fácil detallar los pasos a seguir para la activación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
3. Analizar las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales de seguridad, higiene, ergonomía y psicología estableciendo mecanismos de prevención.
4. Analizar la incidencia de las diferencias biológicas y otros factores de discriminación de las empleadas forales trabajadoras, en sus condiciones laborales, en la salud y en riesgos psicosociales, y promover las medidas para hacerlas frente.

3) MEDIDAS II

5. Formar a las personas delegadas en prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
6. Informar de las medidas en el supuesto de embarazo para la prevención de riesgos.
7. Tener en cuenta la morbilidad diferencial en métodos y sistemas diagnósticos.
8. Sensibilización y fomento de los Departamentos, tener en cuenta las dos variables a la hora de elegir EPIS
9. Formación personal del servicio de prevención para detectar situaciones de violencia machista y explorar los programas y recursos a los que pueden ser derivados.



EJE 6 INSTALACIONES Y EQUIPAMIENTOS I

1) OBJETIVO GENERAL

Garantizar el principio de igualdad de mujeres y hombres en el entorno material de trabajo.

2) OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Contribuir a la transversalización del enfoque de género en el diseño de los espacios y equipamientos de trabajo.

3) MEDIDAS I

1. Diseñar los espacios de trabajo y servicios comunes a los mismos teniendo en cuenta su posible ocupación tanto por mujeres como por hombres.
2. Adaptación de uniformes, en aquellos sectores donde se requiera su uso a las características morfológicas de mujeres y hombres, teniendo en cuenta a aquellas personas que se encuentren dentro de los percentiles extremos.
3. Suprimir los puntos y redes inseguras para las mujeres y construir espacios y equipamientos que garanticen la vida libre de la violencia machista.
4. Revisión de la ubicación, distribución, y tipología de vestuarios y aseos en los centros de trabajo.
5. Revisar paulatinamente los espacios de trabajo ya existentes y realizar un análisis de las adaptaciones necesarias, de cara a habilitar espacios de descanso para mujeres embarazadas, para lactancia natural o para la extracción de leche.

Así mismo habilitar estos mismos espacios en las nuevas instalaciones de trabajo que se realicen.

1) OBJETIVO GENERAL

Impulsar la transformación de las relaciones en los ámbitos público y personal promoviendo la conciliación personal, familiar y laboral.

2) OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Detectar aspectos/situaciones que dificultan lograr la conciliación de la vida personal, laboral y familiar
2. Impulsar el diseño y fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.

3) MEDIDAS I

1. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral puedan acceder en igualdad de condiciones a los procesos de promoción, a las actividades formativas y cualesquiera otras oportunidades vinculadas a sus puestos de trabajo.
2. Impulsar la flexibilidad horaria que favorezca la conciliación y promueva la corresponsabilidad.
3. Realizar un estudio sobre los puestos de RPT susceptibles de teletrabajar, los autorizados para el teletrabajo y dentro de estos, las medidas de conciliación solicitadas, desagregado por sexo.
4. Elaboración de una "Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la BFA/DFB", para mejorar la información del personal y de la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes.

3) MEDIDAS II

5. Todas las personas que ocupen puestos en materia de personal deberán realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.
6. Las trabajadoras que formando parte de la bolsa de trabajo sean llamadas para trabajar y se encuentren en licencia por maternidad podrán solicitar la incorporación inmediata al puesto de trabajo manteniendo los derechos de permiso que le correspondan.
7. Fomentar e impulsar medidas que detecten situaciones de desigualdad en casos de monoparentalidad.
8. Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad vigentes.

1) OBJETIVO GENERAL

Fomentar la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado y la conciliación de la vida .

2) OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Potenciar la introducción de medidas de sensibilización, formación, conciliación y flexibilización de las jornadas laborales, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
2. Impulsar sistemas que permitan analizar y efectuar el seguimiento de las medidas adoptadas.
3. Impulsar el diseño y fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar a las mujeres y hombres y reducir las diferencias en el uso del tiempo y reparto de las tareas domésticas y familiares, disminuyendo las diferencias existentes en este sentido.

3) MEDIDAS I

1. Emprender campañas de sensibilización para el reparto igualitario de las responsabilidades familiares y para el respeto de quienes acceden a las medidas de conciliación.
2. Garantizar que el permiso de paternidad y de maternidad tengan la misma duración.
3. Fomentar acciones de formación, información o sensibilización dirigidas a todo el personal sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad, con el objetivo de fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación en los hombres.
4. Posibilitar la recuperación de horas en el caso de que se precisase acudir a más reuniones con el profesorado de las establecidas en la normativa de control horario.
5. Promover que todos los cursos de formación para puesto y transversales se celebren en horario laboral.

3) MEDIDAS II

6. Planificar una formación de carrera como norma general on line.
7. Elaborar y mantener en vigor una relación de personas trabajadoras en situación de excedencia, permisos por conciliación de larga duración, maternidad, Paternidades lactancia que permita informarles periódicamente del plan de formación y de los concursos de provisión que se aprueben.
8. Elaborar y mantener en vigor una relación de personas trabajadoras en situación de excedencia, permisos por conciliación de larga duración, maternidad, paternidades lactancia que permita informarles periódicamente del plan de formación y de los concursos de provisión que se aprueben.
9. Recogida y análisis de datos sobre el disfrute de las licencias de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, por tipo y por género.

The slide features a red vertical bar on the left side. Inside this bar, at the top, are three concentric white circles. At the bottom of the bar is a white silhouette of a leaf. The background of the slide is light gray with several large, faint, concentric circles centered on the right side. A red horizontal bar spans the width of the slide, containing the title text in white.

OPERATIVIZANDO MEDIDAS: INDICADORES, CRONOGRAMA Y RESPONSABLES



OBJETIVO GENERAL: Crear una organización igualitaria, donde derechos y deberes sean iguales para hombres y mujeres removiend

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1) Crear una organización igualitaria
- 2) Corresponsabilidad organizacional.
- 3) Eliminación de base de las discriminaciones que generen diferencias en derechos y obligaciones en función del sexo.
- 4) Satisfacción equitativa de las necesidades laborales de ambos sexos.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
1. Promoción activa del acceso de las mujeres a toda la diversidad de puestos de trabajo y a todos los niveles de clasificación, a fin de avanzar en la erradicación de la segregación horizontal y vertical	2024-2025	Número de puestos cubiertos por mujeres por año en categorías de puestos en los que la representación de estas sea inferior al 40%	Todos los Servicios	Todos los Departamentos
2. Elaboración estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la detección de aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la administración en los que la representación de estas sea inferior al 40% y establecer los criterios para determinar el ámbito de referencia para el cálculo del 40%	2024	Número de estadísticas	Subdirección de Función Publica Todos los Servicios	Todos los Departamentos
3.Formación en materia de igualdad del personal político y directivo.	2024-2025	Número de cursos	Subdirección de Función Publica Dirección de Igualdad	Todos los Departamentos
4.Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes órganos colegiados de participación y representación	2024	Número de órganos con representación equilibrada	Todos los Servicios	Todos los Departamentos
5.Se habilitará un espacio en ATARILEKU para que todo el personal pueda realizar sugerencias en materia de Plan interno de igualdad.	2024-2025	Espacio	Subdirección de Función Publica	Todos los Departamentos



OBJETIVO GENERAL: Crear una organización igualitaria, donde derechos y deberes sean iguales para hombres y mujeres removiendo los obstáculos que lo impidan

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1) Crear una organización igualitaria
- 2) Corresponsabilidad organizacional.
- 3) Eliminación de base de las discriminaciones que generen diferencias en derechos y obligaciones en función del sexo.
- 4) Satisfacción equitativa de las necesidades laborales de ambos sexos.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
6.Analizar la costumbre horaria de las reuniones de los órganos colegiados estables de la Diputación	2024	Número de órganos que cumplen la indicación	Todos los Servicios	Todos los Departamentos
7. Inclusión en los manuales de acogida un apartado sobre el contenido de los Protocolos para prevenir y actuar en caso de acoso sexual y por razón de sexo, las medidas para prevenir y actuar contra la violencia machista contra las mujeres.	2024-2025	Número de manuales	Subdirección de FP SSGG de los Departamentos	Todos los Departamentos
8. Revisar las denominaciones de los puestos de trabajo y plazas con lenguaje igualitario y eliminar los sesgos de género	2024	Número de puestos revisados	Subdirección de FP	Todos los Departamentos
9.Incluir en las encuestas, estadísticas, estudios y recogidas de datos que se lleven a cabo la variable sexo, aplicando indicadores que permitan mejorar el conocimiento con respecto a las desigualdades.	2024-2025	Número de encuestas, estudios	Servicios Generales Todos los servicios	Todos los Departamentos

 EJE II- VIOLENCIA I				
OBJETIVO GENERAL: Combatir la violencia contra las mujeres, trabajando en su detección precoz y la protección integral en estos casos				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1) Eliminación en la institución de supuestos de violencia machista y concienciación contra la violencia machista contra las mujeres. 2) Detección precoz y adopción de medidas de prevención contra la violencia machista contra las mujeres. 3) Sensibilización e información sobre el alcance e incidencia de todas las formas de violencia machista. 4) Promoción de la implicación frente a la violencia machistas contra las mujeres.				
MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
1. Promover que las medidas relacionadas con la protección frente a la violencia de género deban ejecutarse de manera urgente y preferente a través de procedimientos especialmente ágiles que garanticen su eficacia	2024	Número de acciones de información al personal responsable de personas Estadística de tiempos	Todos los Servicios	Todos los Departamentos
2. Formación especializada para la detección precoz del personal del Servicio de Prevención de riesgos y salud laboral	2024-2025	Número de cursos	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI
3. Difundir a la plantilla los derechos que asisten a las empleadas en aquellos supuestos en que se enfrenten a la violencia machista, así mismo establecer un canal de comunicación a través del buzón habilitado en el Atarileku	2024	Número de acciones de difusión	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI
4. Incluir en la formación obligatoria sobre prevención de riesgos laborales la relativa a la violencia machista y específicamente a dicha violencia en el ámbito laboral	2024-2025	Número de cursos en los que se ha incluido Número de personas asistentes	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI
5. Revisión del protocolo de acoso y adopción de medidas de prevención, actuación	2024-2025	Número de revisiones	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI
6. Incluir en Atarileku una guía de actuación, detalle de la campaña y explicación del procedimiento a seguir en caso de violencia	2024-2025	Número de inclusiones	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI
7. Revisar los procedimientos relacionados con la violencia de género en orden a establecer garantía de confidencialidad para las mujeres afectadas a lo largo de toda su carrera profesional	2024-2025	Número de procedimientos revisados	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI
8. Regular la garantía del derecho a reserva de puesto o centro de trabajo mientras persista la circunstancia que ocasione el traslado de centro o cambio de puesto por violencia de género	2024	Regulación 44	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI



OBJETIVO GENERAL: Garantizar la igualdad de género en los procesos de selección

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1) Garantizar y promover el cumplimiento del principio de igualdad de género en los procesos de selección.
- 2) La Planificación del empleo público incluirá la perspectiva de género

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
1. Promoción activa del acceso de las mujeres a toda la diversidad de puestos de trabajo y a todos los niveles de clasificación, a fin de avanzar en la erradicación de la segregación horizontal y vertical.	2024	Número de puestos cubiertos por mujeres por año en categorías de puestos en los que la representación de estas sea inferior al 40%	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI
2. Elaboración estadísticas adecuadas y actualizadas que posibiliten la detección de aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la administración en los que la representación de estas sea inferior al 40%, y establecer los criterios para determinar el ámbito de referencia para el cálculo del 40%.	2024	Número de estadísticas	Subdirección de Función Publica Todos los Servicios	Todos los Departamentos
3. Una cláusula por la que, en caso de existir igualdad de capacitación, se dé prioridad a las mujeres en aquellos cuerpos, escalas, niveles y categorías de la Administración en los que la representación de estas sea inferior al 40 %, salvo que concurran en el otro candidato motivos que, no siendo discriminatorios por razón de sexo, justifiquen la no aplicación de la medida, como la pertenencia a otros colectivos con especiales dificultades para el acceso y promoción en el empleo.	2024-2025	Número de convocatorias en las que se aplica Número de bases de convocatorias que cuenten con dicha cláusula	Subdirección de Función Pública	Todos los Departamentos
4. Realizar informes de impacto de género en todas las pruebas selectivas, revisar sistemáticamente sus resultados y, en caso de detectar impacto negativo de género, establecer las oportunas medidas.	2024-2025	Número de informes de impacto de género	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI
5. Establecer previsiones para que en los baremos de méritos se valoren, a los efectos de experiencia profesional, el tiempo durante el que las personas candidatas hayan permanecido en la situación de excedencia por cuidado de familiares o por violencia de género, el tiempo atribuible a reducciones de jornada o permisos que tengan por finalidad prevista proteger la maternidad y paternidad, o facilitar la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, así como el tiempo en el que las empleadas públicas hayan hecho uso de permisos por razón de violencia de género.	2024-2025	Número de previsiones establecidas	Subdirección de Función Pública	Todos los Departamentos

 EJE III- ACCESO II				
OBJETIVO GENERAL: Garantizar la igualdad de género en los procesos de selección				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1) Garantizar y promover el cumplimiento del principio de igualdad de género en los procesos de selección. 2) La Planificación del empleo público incluirá la perspectiva de género				
MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
6. En el desarrollo en aquellos procesos en que se celebren ejercicios o pruebas conforme al sistema de llamamiento único o tengan lugar otras actuaciones que requieran la comparecencia de las personas candidatas, las situaciones de embarazo, parto o lactancia, debidamente acreditadas, podrán constituir causa que justifique la modificación de las circunstancias de tiempo o lugar de celebración del acto	2024-2025	Número de atenciones realizadas	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI
7. Incorporar la perspectiva de género en el diseño de las pruebas (particularmente las de carácter físico) exigidas en determinadas convocatorias de modo que se readapten con la finalidad de alcanzar el principio de no discriminación.	2024-2025	Número de incorporaciones y pruebas	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI
8. En el supuesto de las situaciones de embarazo, parto o lactancia debidamente acreditadas cuando se requieran adaptaciones materiales, en el caso de que las mismas hayan sido comunicadas al Servicio de Selección y Formación Profesional, dicho servicio adoptará las medidas oportunas.	2024-2025	Número de adaptaciones materiales	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI
9. Analizar las bases de convocatorias de aquellas categorías profesionales en las que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas.	2024-2025	Número de categorías profesionales con infrarrepresentadas por mujeres	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI
10. Incorporación de contenidos de igualdad en los temarios, tanto de carácter general como específico y vinculado con el ámbito de trabajo de la plaza a la que se acceda.	2024-2025	Número de contenidos incorporados	Subdirección de Función Pública Secretaría de Igualdad	Departamento APRI
11. Incorporación en los tribunales de selección del personal de una persona especialista en igualdad de mujeres y hombres, cuando así sea pertinente, y en todo caso en los tribunales de selección del personal técnico de igualdad.	2024-2025	Número de incorporaciones en los tribunales	Subdirección de Función Pública Secretaría de Igualdad	Departamento APRI
46				



OBJETIVO GENERAL: Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en los procesos de provisión.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1) Establecimiento de mecanismos que eviten discriminaciones indirectas en la carrera profesional
- 2) Reconocer el potencial de mujeres y hombres por igual y facilitar el desarrollo de la carrera profesional.
- 3) Establecimiento de mecanismos que eviten discriminaciones indirectas en la carrera profesional.
- 4) Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la provisión, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- 5) Conseguir paridad en puestos mediante acciones en las convocatorias de concursos de méritos.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
1. Las convocatorias de concursos de provisión de puestos incluirán siempre una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentre infrarrepresentadas.	2024	Número de convocatorias en las que se aplica Número de bases de convocatorias que cuenten con dicha cláusula	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI
2. Las resoluciones que hagan pública la lista definitiva de adscripción de puestos en los procesos de provisión llevarán un análisis interno que incluya, al menos, una relación numérica y porcentual, distribuida por sexo, entre personas que solicitaron participar, las admitidas en el proceso, y las adscritas definitivamente.	2024	Número de análisis realizados	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI
3. La composición de las comisiones de valoración de puestos de trabajo responderá al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, siempre que ello no implique vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.	2024	Número de comisiones de valoración de puestos de trabajo con presencia equilibrada	Subdirección de Función Pública Todos los Departamentos	Departamento APRI
4. En los concursos para la provisión de puestos de trabajo se realizará el análisis de la proporción por sexo de cada una de las tipologías de puestos convocadas respecto de las personas titulares de la misma tipología.	2024-2025	Número de análisis realizados	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI
5. Se incluirá explícitamente en los concursos de provisión para su valoración los cursos de formación en materia de igualdad, tales como, de lenguaje no sexista, igualdad de oportunidades, violencia de género, identidad de género.	2024-2025	Número de puestos en los que se incluye la valoración de estos cursos	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI



OBJETIVO GENERAL: Garantizar la igualdad de mujeres y hombres en los procesos de provisión.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1) Establecimiento de mecanismos que eviten discriminaciones indirectas en la carrera profesional
- 2) Reconocer el potencial de mujeres y hombres por igual y facilitar el desarrollo de la carrera profesional.
- 3) Establecimiento de mecanismos que eviten discriminaciones indirectas en la carrera profesional.
- 4) Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la provisión, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
- 5) Conseguir paridad en puestos mediante acciones en las convocatorias de concursos de méritos.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
6. En los concursos de provisión se tratará de evitar impactos negativos en la igualdad de oportunidades como ponderar el tiempo que la persona candidata haya permanecido en situación de excedencia, reducción de jornada, u otros permisos relacionados con la conciliación.	2024	Numero de previsiones establecidas	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI
7. Se establecerán en las bases los concursos de provisión de puestos las garantías necesarias para que la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no sea afectada por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones.	2024	Número de convocatorias que contemplan	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI

EJE V- PREVENCIÓN Y SALUD LABORAL I				
OBJETIVO GENERAL: Garantizar el principio de igualdad de mujeres y hombres en el ámbito de la salud laboral				
OBJETIVO ESPECÍFICO: Incluir la perspectiva de género en el ámbito de la salud laboral y la prevención de riesgos laborales				
MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
1. Revisar periódicamente y actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.	2024-2025	Número de revisiones realizadas	Subdirección de FP Todos los Servicios	Todos los Departamentos
2. Adoptar medidas de prevención, actuación, seguimiento y evaluación para la erradicación de la violencia machista en la Diputación Foral de Bizkaia, incluir en Atarileku un recordatorio sobre el protocolo y en la guía fácil detallar los pasos a seguir para la activación del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo.	2024-2025	Número de medidas de prevención, actuación, seguimiento y evaluación Número de recordatorios incluidos en Atarileku	Subdirección de FP	Todos los Departamentos
3. Analizar las desigualdades de género en las condiciones de trabajo, en la exposición a los riesgos laborales de seguridad, higiene, ergonomía y psicosociología estableciendo mecanismos de prevención.	2024-2025	Número de análisis realizados	Todos los Servicios	Todos los Departamentos
4. Analizar la incidencia de las diferencias biológicas y otros factores de discriminación de las empleadas forales trabajadoras, en sus condiciones laborales, en la salud y en riesgos psicosociales, y promover las medidas para hacerlas frente.	2024-2025	Número de análisis realizados	Subdirección de Función Pública Todos los servicios	Todos los Departamentos
5. Formar a las personas delegadas en prevención en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.	2024-2025	Número de personas formadas en la materia	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI
6. Informar de las medidas en el supuesto de embarazo para la prevención de riesgos.	2024-2025	Numero de publicaciones	Subdirección de Función Pública Todos los servicios	Todos los Departamentos
7. Tener en cuenta la morbilidad diferencial en métodos y sistemas diagnósticos.	2024-2025	Numero de análisis/estudios	Subdirección de Función Pública	Todos los Departamentos
8. Sensibilización y fomento de los Departamentos, tener en cuenta las dos variables a la hora de elegir EPIS	2024-2025	Numero de acciones	Subdirección de Función Pública Todos los servicios	Departamento APRI
9. Formación personal del servicio de prevención para detectar situaciones de violencia machista y explorar los programas y recursos a los que pueden ser derivados.	2024-2025	Número de personas formadas en la materia	Subdirección de Función Pública	Departamento APRI

EJE VI-INSTALACIONES Y EQUIPAMIENTOS I				
OBJETIVO GENERAL: Garantizar el principio de igualdad de mujeres y hombres en el entorno material de trabajo				
OBJETIVO ESPECÍFICO: Contribuir a la transversalización del enfoque de género en el diseño de los espacios y equipamientos de trabajo				
MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
1. Diseñar los espacios de trabajo y servicios comunes a los mismos teniendo en cuenta su posible ocupación tanto por mujeres como por hombres.	2024-2025	Número de diseños realizados teniendo en cuenta el número de mujeres y hombres que integran los espacios de trabajo y servicios comunes	Subdirección de Servicios Corporativos Todos los servicios	Todos los Departamentos
2. Adaptación de uniformes, en aquellos sectores donde se requiera su uso a las características morfológicas de mujeres y hombres, teniendo en cuenta a aquellas personas que se encuentren dentro de los percentiles extremos.	2024-2025	Número de adaptaciones realizadas Número de pliegos o cláusulas que lo contemplan	Subdirección de Servicios Corporativos Todos los Servicios	Todos los Departamentos
3. Suprimir los puntos y redes inseguras para las mujeres y construir espacios y equipamientos que garanticen la vida libre de la violencia machista.	2024-2025	Número de puntos y redes inseguras suprimidas Número de espacios construidos y equipamientos adecuados	Subdirección de servicios corporativos Todos los Servicios	Todos los Departamentos
4. Revisión de la ubicación, distribución, y tipología de vestuarios y aseos en los centros de trabajo	2024-2025	Número de revisiones realizadas	Subdirección de servicios corporativos Todos los Servicios	Todos los Departamentos
5. Revisar paulatinamente los espacios de trabajo ya existentes y realizar un análisis de las adaptaciones necesarias, de cara a habilitar espacios de descanso para mujeres embarazadas, para lactancia natural o para la extracción de leche.	2024-2025	Número de nuevas instalaciones habilitadas	Subdirección de servicios corporativos Todos los Servicios	Todos los Departamentos
Así mismo habilitar estos mismos espacios en las nuevas instalaciones de trabajo que se realicen.		50		

 EJE VII-CONCILIACIÓN				
OBJETIVO GENERAL: impulsar la transformación de las relaciones en los ámbitos público y personal promoviendo la conciliación personal				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1) Detectar aspectos/situaciones que dificultan lograr la conciliación de la vida personal, laboral y familiar 2)Impulsar el diseño y fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar la vida personal, laboral y familiar de mujeres y hombres.				
MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
1. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral puedan acceder en igualdad de condiciones a los procesos de promoción, a las actividades formativas y cualesquiera otras oportunidades vinculadas a sus puestos de trabajo.	2024-2025	Número de personas acogidas a dichos derechos segregado por hombres y mujeres	Subdirección de Función Publica Todos los Servicios	Todos los Departamentos
2. Impulsar la flexibilidad horaria que favorezca la conciliación y promueva la corresponsabilidad.	2024-2025	Número de acciones de impulso	Subdirección de Función Publica Todos los Servicios	Todos los Departamentos
3. Realizar un estudio sobre los puestos de RPT susceptibles de teletrabajar, los autorizados para el teletrabajo y dentro de estos, las medidas de conciliación solicitadas, desagregado por sexo.	2024-2025	Número de estudios realizados Número de medidas de conciliación solicitadas y concedidas	Subdirección de Función Publica	Todos los Departamentos
4. Elaboración de una “Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la BFA/DFB”, para mejorar la información del personal y de la gestión de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes.	2024-2025	Guía realizada	Subdirección de Función Publica	Todos los Departamentos
5. Todas las personas que ocupen puestos en materia de personal deberán realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.	2024-2025	Número de personas que ocupan puestos en materia de personal y que han realizado el curso	Subdirección de Función Publica	Todos los Departamentos
6. Las trabajadoras que formando parte de la bolsa de trabajo sean llamadas para trabajar y se encuentren en licencia por maternidad podrán solicitar la incorporación al puesto de trabajo manteniendo los derechos de permiso que le correspondan.	2025	Número de trabajadoras afectadas en bolsa con licencia por maternidad que han solicitado la incorporación	Subdirección de Función Publica	Todo los Departamentos
7. Fomentar e impulsar medidas que detecten situaciones de desigualdad en casos de monoparentalidad.	2025	Número de medidas adoptadas	Todos los Servicios	Todos los Departamentos
8. Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad vigentes.	2025	Numero de cuestionarios realizados	Subdirección de Función Publica	Todos los Departamentos
51				

EJE VIII-CORRESPONSABILIDAD I				
OBJETIVO GENERAL: fomentar la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado y la conciliación de la vida				
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1) Potenciar la introducción de medidas de sensibilización, formación, conciliación y flexibilización de las jornadas laborales, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. 2) Impulsar sistemas que permiten analizar y efectuar el seguimiento de las medidas adoptadas 3) Impulsar el diseño y fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar a las mujeres y hombres y reducir las diferencias en el uso del tiempo y reparto de las tareas domésticas y familiares, disminuyendo las diferencias existentes en este sentido.				
MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
1. Empezar campañas de sensibilización para el reparto igualitario de las responsabilidades familiares y para el respeto de quienes acceden a las medidas de conciliación.	2025	Número de campañas realizadas	Subdirección de Función Pública Secretaría de Igualdad	Todos los Departamentos
2. Garantizar que el permiso de paternidad y de maternidad tengan la misma duración.	2024	Número de permisos de paternidad concedidos	Subdirección de Función Pública	Todos los Departamentos
3. Fomentar acciones de formación, información o sensibilización dirigidas a todo el personal sobre la importancia de la conciliación y la corresponsabilidad, con el objetivo de fomentar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación en los hombres.	2024-2025	Número de acciones de formación, información o sensibilización	Subdirección de Función Pública Secretaría de Igualdad Todos los Servicios	Todos los Departamentos
4. Posibilitar la recuperación de horas en el caso de que se precisase acudir a más reuniones con el profesorado de las establecidas en la normativa de control horario.	2024	Número de solicitudes/año recibidas	Subdirección de Función Pública	Todos los Departamentos
52				

OBJETIVO GENERAL: fomentar la corresponsabilidad de los hombres en el cuidado y la conciliación de la vida

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 1) Potenciar la introducción de medidas de sensibilización, formación, conciliación y flexibilización de las jornadas laborales, con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- 2)Impulsar sistemas que permiten analizar y efectuar el seguimiento de las medidas adoptadas
- 3) Impulsar el diseño y fomentar la implantación de medidas que permitan conciliar a las mujeres y hombres y reducir las diferencias en el uso del tiempo y reparto de las tareas domésticas y familiares, disminuyendo las diferencias existentes en este sentido.

MEDIDA	AÑO	INDICADORES	RESPONSABLE	DEPARTAMENTO
5. Promover que todos los cursos de formación para puesto y transversales se celebren en horario laboral.	2024-2025	Número de cursos celebrados en horario	Subdirección de Función Publica Todos los Servicios	Todos los Departamentos
6. Planificar una formación de carrera como norma general online.	2024-2025	Número de cursos de carrera celebrados online	Subdirección de Función Publica	Todos los Departamentos
7. Elaborar y mantener en vigor una relación de personas trabajadoras en situación de excedencia, permisos por conciliación de larga duración, maternidad, Paternidades lactancia que permita informarles periódicamente del plan de formación y de los concursos de provisión que se aprueben y aquellas cuestiones que les afecten	2024-2025	Relación de personas en dichas situaciones	Subdirección de Función Publica	Todos los Departamentos
8. Recogida y análisis de datos sobre el disfrute de las licencias de conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, por tipo y por género.	2025	Número de análisis realizados	Subdirección de Función Publica	Todos los Departamentos