



PLAN DE IGUALDAD

Bilbao, Agosto 2019



Guedan



Índice

1	Antedentes	4
2	Diagnóstico de la situación	5
3	Principios rectores	6
4	Compromiso con la Igualdad	7
5	Plan de acción. Objetivos y acciones a adoptar	8
6	Anexo 1. Pautas para selección de personas en igualdad de oportunidades	19
	Anexo 2. Pautas para selección de personas en igualdad de oportunidades	21



1

Antecedentes

Guedan Servicios Deportivos S.A., en adelante **Guedan**, realizó su primer Diagnóstico de Igualdad en marzo de 2013, el cual, sirvió para la elaboración del Plan de Igualdad I que fue acordado con su representación sindical e implantado en la organización.

Aunque **Guedan** parte de una situación equilibrada en cuanto a su estructura y ya ha interiorizado muchos conceptos relacionados con la igualdad de oportunidades, con la elaboración del nuevo Diagnóstico y el Plan de Igualdad II, pretende consolidar su compromiso con esta materia, así como mejorar en aquellos aspectos y procesos en los que todavía exista margen de acción.

Además del cumplimiento de las medidas contempladas en el Plan, **Guedan** es miembro desde 2015 de la Red Denbbora (espacio de colaboración público-privado que permita diseñar e impulsar una nueva cultura de las relaciones sociolaborales en términos de conciliación, corresponsabilidad y equidad de género promovida por el Ayto. de Bilbao y la Diputación Foral de Bizkaia) e integrante de su grupo motor desde febrero 2017.

Guedan cuenta desde 2015 con una PERSONA RESPONSABLE DEL ÁREA DE IGUALDAD y actualmente tiene constituida una COMISIÓN DE IGUALDAD integrada por una persona representante del colectivo de coordinación, una persona del colectivo de administración y la persona responsable de Igualdad. Además, se ha ofrecido también participación al COMITÉ DE EMPRESA mediante la designación de una persona representante.

La organización ha realizado un nuevo diagnóstico de situación en 2018 que ha servido de base para la elaboración, acuerdo e implantación del PLAN DE IGUALDAD II de la empresa.

2

Diagnóstico de situación

El diagnóstico de situación ha sido realizado por la Comisión de Igualdad de la empresa **Guedan**.

Los resultados que se han aportado para la realización del presente Plan han sido obtenidos de la recopilación de datos del año anterior. A tener en cuenta que aunque **Guedan** cuenta con una variación permanente de la plantilla, debido a las constantes entradas y salidas de personal sobrevenidas de las subrogaciones, campañas, servicios, etc. a lo largo del tiempo, esas fluctuaciones no han supuesto cambios significativos en el equilibrio de sus plantillas en cuanto a aspectos relacionados con igualdad y género.

Actualmente, la plantilla, está integrada por alrededor de trescientas cincuenta personas. Partiendo de la información disponible sobre la plantilla, con el objetivo de detallar la situación en materia de igualdad y elaborar un nuevo plan de igualdad en la empresa, se analizaron las siguientes áreas:

- Características de la plantilla
- Características de los contratos
- Proceso de reclutamiento y selección
- Incorporación y desvinculación
- Estructura
- Formación
- Promoción
- Retribución
- Comunicación
- Medidas de conciliación
- Prevención del acoso
- Resultados de la encuesta a las personas
- Resultados de la reflexión de la Comisión de Igualdad

3

Principios rectores

Los principios rectores que rigen el Plan de Igualdad de Guedan son estos:

Integración de la igualdad de trato entre mujeres y hombres como principio informador: ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, maternidad, asunción de obligaciones familiares y de estado civil.

Prohibición y rechazo de toda discriminación directa por razón de sexo: situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable, así como todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Prohibición y rechazo de toda discriminación indirecta por razón de sexo: situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra pone a personas de un sexo en desventaja con respecto a personas del otro sexo, salvo que se trate de medidas de discriminación positiva.

Prohibición y rechazo del acoso sexual: se reaccionará frente a cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Prohibición y rechazo del acoso por razón de sexo: que se considerará como cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como el condicionamiento de un derecho o expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo.

4

Compromisos con la Igualdad

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombre, **Guedan** se compromete al establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como a trabajar para conseguir la igualdad real en el seno de la empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico.

Guedan asume el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos sus procesos y en el desarrollo de su actividad, desde la selección a la promoción, pasando por la formación, las condiciones de trabajo, la salud laboral y la conciliación.

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



5

Plan de acción

Objetivos y acciones

A partir de los resultados obtenidos en la fase de diagnóstico, se han determinado las medidas de actuación que debe contener el Plan de Igualdad de Guedan.

OBJETIVO GENERAL

Incrementar la sensibilidad en la organización hacia cuestiones de género e incrementar la vigilancia en esta materia, para permitir detectar y corregir cualquier posible situación de discriminación directa o indirecta por razón de género que pudiera llegar a darse en el futuro. Objetivos concretos y Acciones a adoptar

El Plan de Igualdad de Guedan consta de los siguientes objetivos y medidas:

1. ACCESO AL EMPLEO

Objetivo:

Garantizar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en la empresa. Velar para que en el proceso de selección no exista ninguna discriminación directa ni indirecta de forma que se facilite el acceso al empleo en igualdad de condiciones.

Retratar el perfil profesional necesario para ocupar el puesto evitando toda alusión al perfil personal (hombre o mujer, joven o mayor, con o sin responsabilidades).

Acciones:

1.1 Utilización de imágenes no sexistas en las convocatorias de empleo

1.2 Utilización de un lenguaje no sexista en las campañas de captación. En la redacción de

los anuncios se utilizará un lenguaje inclusivo, evitando nombrar los puestos con el masculino como genérico.

1.3 Presentar los requisitos de accesos de forma objetiva, evitando imágenes estereotipadas.

1.4 La descripción del puesto se hará detallando exclusivamente los requisitos académicos, técnicos y competenciales objetivos, evitando cualquier alusión a otras circunstancias como el estado civil o la situación familiar.

1.5 Las entrevistas de trabajo se harán acorde con los procedimientos de la empresa en materia de selección, siempre respetando el principio de igualdad y realizando preguntas relacionadas, exclusivamente, con el puesto de trabajo. No se realizarán preguntas de carácter personal.

1.6 Se llevará a cabo un registro de las personas candidatas de manera desagregada por sexos.

2. SELECCIÓN DE PERSONAL

Objetivo:

Interiorizar unas pautas de selección respetuosas con la igualdad de género para el personal que intervenga en los procesos de selección.

Dar mayor entrada en el proceso al mayor número posible de personas del sexo menos representado en cada caso.

Disponer de datos específicos y cuantitativos de los procesos de selección en materia de igualdad.

Acciones:

2.1 Transmitir al personal responsable de los procesos de selección las pautas a cumplir en dichos procesos.

2.2 Transmisión de instrucciones que sirvan de orientación para todas aquellas personas que en algún momento deban acometer la tarea de selección de personal (Ver anexo 1: Pautas para selección de personal en igualdad de oportunidades)

2.3 En aquellas áreas o departamentos donde pudiera existir mayor desequilibrio en cuanto a su composición por sexo, se realizará una valoración más flexible de las candidaturas.

2.4 Calcular el porcentaje de currícula y de incorporaciones existentes por sexo.

2.5 Seguimiento y control de currícula mediante datos específicos y cuantitativos de los procesos de selección.

2.6 Elaborar anualmente balance del seguimiento.

3. ENTREVISTAS Y EVALUACION DE LAS CANDIDATURAS

Objetivo:

Diseñar la fase de entrevistas de manera que se valore de forma igualitaria los méritos y capacidades de las personas que opten al puesto evitando posibles sesgos.

Acciones:

3.1 La persona encargada, preparará con anterioridad la entrevista para determinar cuáles son los criterios clave sobre los que necesita obtener información.

3.2 Realizar una valoración de las capacidades de la persona atendiendo exclusivamente a los requisitos objetivos del puesto.

3.3 Evitar preguntas relacionadas con la situación personal o familiar.

3.4 En la toma de la decisión final, se escogerá a la persona disponible más capacitada para ocupar el puesto, con independencia del sexo al que pertenezca.

3.5 En caso de que existan varias candidaturas con capacidades similares se tendrá en cuenta los desequilibrios que puedan existir en ese momento y en esa área.

4. PROCESO DE ACOGIDA

Objetivo:

En los procesos de acogida de nuevas personas, se hará hincapié en las cuestiones relacionadas con igualdad de oportunidades, incluyendo información sobre la política de empresa en este ámbito, el plan de igualdad, responsable del área y el protocolo de acoso.

Acciones:

4.1 Incluir en las circulares de bienvenida que se les entrega al personal de nueva incorporación en la empresa, información sobre la política de la organización en esta área y añadir en las mismas la manera de acceder al plan de igualdad y protocolo de acoso.

4.2 Para incorporaciones a puestos de responsabilidad jerárquica, la persona responsable del área de igualdad (o a quién le corresponda realizar la acogida en caso de personas con responsabilidades) se encargará de transmitir estos mensajes, insistiendo en la necesidad de que la persona incorporada conozca el contenido del Plan de Igualdad de la empresa y desarrolle su puesto de acuerdo con la política de **Guedan** en esta materia.

5. PROMOCIÓN

Objetivo:

No generar desigualdades en los procesos de promoción interna, evitando elementos que generen cualquier tipo de discriminación tanto directa como indirecta.

Acciones:

5.1 Elegir a las y los mejores profesionales por medio de una selección basada en el mérito y las capacidades de las y los candidatos.

5.2 Valorar sólo aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo.

5.3 Impulsar la promoción del sexo subrepresentado, en situaciones de igualdad de condiciones, capacidad y mérito.

5.4 Motivar a las mujeres o hombres (ver cada caso) a que participen en los procesos de promoción en aquellos puestos en los que hay constancia que están subrepresentadas/os.

5.5 Utilizar siempre un lenguaje e imágenes no sexistas en la publicidad de los puestos de promoción y vacantes existentes a través de los medios de comunicación de la empresa.

6. RETRIBUCIONES

Las retribuciones en **Guedan**, se basan en la aplicación del Convenio vigente en cada momento, por lo que no se ha detectado ni observado ninguna discriminación por razón de sexo en cuanto

a la percepción de las retribuciones.

Objetivo:

Tutelar y garantizar que las diferencias que en un futuro puedan generarse entre mujeres y hombres, tiendan a reducirse o no producirse. Se aplicará el principio de la equidad e idéntica responsabilidad

Acciones:

6.1 Establecer indicadores que relacionen los diferentes salarios por categorías y sexo.

7. FORMACIÓN

Objetivo:

Garantizar el acceso, en la misma medida, de hombres y mujeres a la formación interna en la empresa, con el fin de promover su desarrollo y mejora de sus conocimientos.

Incrementar la sensibilidad en la organización hacia cuestiones de género y establecer pautas de actuación e instrucciones concretas dirigidas a las personas responsables en los procesos de la empresa.

Acciones:

7.1 Incorporación al Plan de Formación acciones específicas en temas de igualdad.

7.2 Incorporación al Plan de Formación acciones específicas para los mandos y dirección de la empresa.

7.3 Se llevará a cabo la formación necesaria en materia de igualdad de trato y de oportunidades, conciliación y violencia de género tanto para los mandos como para administración y el personal de base.

7.4 Dentro de lo posible, y teniendo en cuenta la gran variedad de horarios del personal, cuando haya varios grupos, de forma prioritaria brindar la posibilidad de elegir grupo formativo a aquellas personas con cargas familiares.

7.5 Procurar que los cursos de formación se realicen de tal manera que permita conciliar la vida personal, familiar y laboral.

7.6 Facilitar la formación a las personas que se encuentren en excedencia por cuidado de menores o personas dependientes, así como a aquellas personas que se encuentren en situación de licencia por maternidad, paternidad o lactancia.

7.7 Seguimiento y control desagregado por sexo del personal que ha accedido a la formación interna.

8. CONCILIACIÓN

Objetivo:

Contribuir a alcanzar la plena efectividad del principio de igualdad de trato y de oportunidades a través de medidas que favorezcan la compatibilidad entre la atención de la vida personal, familiar y social junto al desarrollo profesional.

Sistematizar la comunicación de las medidas de conciliación disponibles en la empresa para el personal.

Mejorar la flexibilidad de horarios del personal en base a las solicitudes de los mismos.

Acciones:

8.1 Las y los trabajadores, no podrán ser objeto de trato discriminatorio, por ejercitar su derecho a acogerse a las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.

8.2 Los derechos reconocidos y las medidas existentes, podrán ejercitarse, en condiciones de igualdad, por todos los/las trabajadores/as de la empresa, sea cual sea su modalidad de contratación.

8.3 Realizar campañas de sensibilización en cuanto a la necesidad del reparto de las responsabilidades entre mujeres y hombres.

8.4 Se llevará a cabo un registro, desagregado por sexos, sobre los permisos y licencias referentes a la conciliación con el fin de incrementar la corresponsabilidad.

8.5 Elaborar un documento con todas las medidas de conciliación disponibles en la empresa,

y en caso de las que superan la normativa, con los criterios utilizados para su concesión.

8.6 Implantar una fórmula para su difusión entre todas las personas de la organización y también para las futuras incorporaciones.

8.7 Analizar la posibilidad de incrementar la flexibilidad de horarios de la plantilla de servicios cuyo trabajo es presencial y a horas fijas.

8.8 Participar en actividades de transferencia de conocimiento con entidades que tengan desarrolladas estas medidas.

8.9 Revisión de las posibles medidas de conciliación a implantar por la Dirección e identificación de las necesidades de las y los trabajadores/as. Identificación de las medidas más convenientes.

9. GESTIÓN Y ESTRATEGIA. CALIDAD

Objetivo:

Establecer un dispositivo de seguimiento, que permita valorar el grado de desarrollo de las acciones previstas en este plan, así como los efectos de las acciones en la empresa, en su organización, clima, satisfacción del personal,...

Creación de un plan de mejora permanente, aprobado por la dirección y en su caso por los y las trabajadores/as, en el ámbito de la conciliación y la igualdad.

Acciones:

9.1 Implantar un dispositivo sencillo de recogida de información sobre desarrollo de las acciones previstas en el plan.

9.2 Incorporar con carácter anual toda la información recogida y requerida en el dispositivo.

9.3 Incluir preguntas relativas a igualdad y conciliación, en los cuestionarios de clima laboral, que se realicen de manera bianual, para conocer la percepción del personal acerca del funcionamiento de la empresa en materia de igualdad y no discriminación. (ver anexo 2)

9.4 Establecimiento de un buzón u otros sistemas de aportaciones del personal en esta materia.

9.5 Participación de los responsables en esta materia, en diferentes acciones formativas relacionadas con la gestión, estrategia y la calidad en las organizaciones.

10. COMUNICACIÓN INTERNA

Objetivo:

Facilitar la difusión y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación, realizando para ello las campañas, comunicados... que en cada caso se entiendan que son el mejor medio para hacer llegar dichos contenidos.

Acciones:

10.1 Diseño y puesta en marcha de un plan de comunicación para toda la plantilla, dando a conocer los conceptos de Igualdad de Trato y Oportunidades y no Discriminación.

10.2 Revisión y adecuación de la terminología en los documentos y soportes de comunicación, así como en los impresos de todos los procesos, internos y externos de la empresa

10.3 Utilización de los medios internos de Comunicación, como circulares, whatsapp, tableros de anuncios, etc., para difundir mensajes sobre igualdad de Oportunidades.

10.4 Sensibilizar e informar a la plantilla sobre la importancia de la corresponsabilidad en los compromisos familiares. Sensibilización en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas.

10.5 Se realizará una campaña de sensibilización, información y formación, dirigida a los trabajadores/as en las que se expliquen todos los permisos relacionados con la conciliación, haciendo especial hincapié en que los mismos pueden ser disfrutados tanto por hombres como por mujeres.

11. RESPONSABLE DE IGUALDAD

Objetivo:

La persona responsable de igualdad dentro de la empresa, velará por el cumplimiento del presente plan y llevará a cabo un seguimiento del mismo.

Acciones:

- 11.1 Publicitar el nombre de la persona Responsable en materia de igualdad.
- 11.2 Revisar el cumplimiento de las actuaciones propuestas en el presente plan de Igualdad.
- 11.3 Supervisar que las comunicaciones y mensajes utilizados, tanto a nivel interno como externo, empleen un lenguaje inclusivo.
- 11.4 Supervisar que en los documentos de acogida e incorporación de trabajadoras y trabajadores se incluyan contenidos específicamente referidos a la igualdad de oportunidades y beligerancia de la dirección frente a comportamientos discriminatorios.
- 11.5 Favorecer que desde la dirección de la organización se resalten y apoyen mensajes que refuercen las políticas de igualdad.
- 11.6 Instar las indagaciones oportunas con el fin de esclarecer, y en su caso sancionar, cualquier caso de acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- 11.7 Favorecer la formación y sensibilización del personal de Guedan en materia de igualdad de oportunidades.
- 11.8 Favorecer el establecimiento de canales de comunicación abiertos y en su caso, confidenciales, que permitan detectar situaciones o comportamientos reprobables.
- 11.9 Recibir y atender adecuadamente todas aquellas consultas y sugerencias que en materia de igualdad de oportunidad puedan hacer las y los trabajadores.
- 11.10 Revisar periódicamente el documento "Protocolo frente al acoso sexual y por razón de sexo.

12. COMISIÓN DE IGUALDAD

Objetivo:

Recopilar información sobre el grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.

Seguimiento sobre la aplicación de las medidas legales y las pactadas en el presente plan, promoviendo el principio de igualdad y no discriminación.

Analizar la adecuación de los recursos, metodologías, procedimientos y medidas puestas en marcha para el desarrollo del Plan.

Acciones:

12.1 Reuniones periódicas para un adecuado seguimiento de las disposiciones establecidas en este plan.

12.2 La empresa facilitará a la comisión los datos necesarios de modo que pueda seguirse su evolución desde una perspectiva de género.

13. ACOSO. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Objetivo:

Prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso, en todas sus modalidades, asumiendo la Empresa su responsabilidad en orden a erradicar un entorno de conductas contrarias a la dignidad y valores de la persona.

Acciones:

13.1 Establecimiento de medidas mediante las cuales Guedan pueda prevenir y evitar situaciones de acoso.

13.2 Aplicación del procedimiento interno de actuación para los casos en los que, aun tratando de prevenir dichas situaciones, se produce una denuncia o queja interna por acoso, por parte de algún trabajador/a. (Protocolo de Guedan frente al acoso (ver Anexo 3)

13.3 Facilitar información y formación a los trabajadores/as sobre los principios y valores que deben respetarse en la empresa y sobre las conductas que no son admitidas.

13.4 Realizar campañas de información sobre el protocolo de acoso de Guedan, así como informar a todo el personal sobre el buzón de igualdad y acoso del que disponen.

13.5 Promover un entorno de respeto en el trabajo, inculcando a todo el personal, los valores de igualdad de trato, respeto y dignidad.

14. REPRESENTACIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORES

Objetivo:

Garantizar la participación igualitaria de ambos géneros en los órganos de representación de las y los trabajadores. El cumplimiento de este objetivo depende exclusivamente de la actuación de la representación legal de las y los trabajadores.

Acciones:

14.1 Elaboración de listas cremallera en los procesos de elección para representación sindical de la plantilla.

6

Anexos

Anexo 1. Pautas para selección de personal en igualdad de oportunidades

ANTECEDENTES

A raíz de la implantación del 1er Plan de Igualdad de Guedan en 2013, se consideró conveniente desarrollar una pequeña guía que sirviera de orientación para todas aquellas personas que en algún momento debieran acometer la tarea de selección de personal.

Con el nuevo diagnóstico y el desarrollo del Plan de Igualdad 2, y aunque en Guedan la identidad de género no es un factor determinante en la consecución del puesto, se considera conveniente fijar una serie de prácticas que eviten que se den situaciones de discriminación, incluso aquellas que se producen de forma inconsciente y sin intención evidente de ser discriminatorias.

• Publicación para la captación:

En la redacción de los anuncios de captación se utilizará un lenguaje inclusivo, evitando nombrar los puestos con el masculino como genérico. Esta indicación es aplicable también a las imágenes que pudieran aparecer en el anuncio.

Además de esto, se detallarán exclusivamente los requisitos académicos, técnicos y competenciales objetivos, evitando cualquier alusión a otras circunstancias como el estado civil o la situación familiar. El objetivo es retratar el perfil profesional necesario para ocupar el puesto evitando toda alusión al perfil personal (hombre o mujer, joven o mayor, con o sin responsabilidades familiares).

De forma tradicional se ha asociado la asunción de las responsabilidades familiares con las mujeres, lo que puede implicar una limitación para su acceso a determinados puestos de trabajo. Lo que se pretende es presentar la información de los requisitos de forma objetiva y

evitando imágenes estereotipadas que pueden suponer un modo de discriminación indirecto para las mujeres.

• Filtrado de currícula:

A la hora de valorar las candidaturas recibidas, éstas deberán clasificarse de acuerdo con los requisitos objetivos establecidos en cuanto a titulación, experiencia, etc. sin atender a otras cuestiones.

No obstante, en el caso de vacantes para aquellos departamentos donde pudiera existir mayor desequilibrio en cuanto a su composición por sexo, se hará una valoración más flexible de las candidaturas, con el objetivo de dar entrada en el proceso al mayor número posible de personas del sexo menos representado en cada caso.

• Evaluación de candidaturas:

En el diseño de la fase de entrevistas y pruebas se tendrá en cuenta que éstas sean capaces de valorar de forma igualitaria los méritos y capacidades de las personas que optan al puesto, evitando posibles sesgos.

De realizar entrevista previa, es recomendable que la persona que va a llevarla a cabo la prepare con anterioridad, para determinar cuáles son los criterios clave sobre los que necesita obtener información. Tal y como se menciona en las fases anteriores del proceso, se trata de realizar una valoración de las capacidades de la persona atendiendo exclusivamente a los requisitos objetivos del puesto.

En este sentido es recomendable evitar las preguntas relacionadas con la situación personal o familiar. Cuando por las características del puesto (exigencia de disponibilidad para viajar muy frecuentemente, necesidad de permanecer períodos prolongados fuera de casa, etc.) sea recomendable obtener información sobre estas cuestiones, es necesario que las preguntas se planteen por igual a las personas de ambos sexos, evitando el sesgo mencionado según el cual se supone que son las mujeres las que deben asumir las responsabilidades familiares y que esto invalidaría su capacidad para ocupar el puesto.

• Toma de decisiones:

Como se mencionaba en el inicio de esta guía, no cabe duda de que a la hora de tomar la decisión final se escogerá a la persona más capacitada para ocupar el puesto, con independencia del sexo al que pertenezca. No obstante, y dado que en muchas ocasiones puede haber varias

candidaturas que han mostrado un nivel de capacidad muy similar, se tendrán en cuenta los desequilibrios que puedan existir en ese momento en el área al que pertenezca la vacante para determinar quién es finalmente la persona seleccionada.

Anexos

Anexo 2. Items en materia de Igualdad (Cuestionario Clima Laboral)

Se relacionan algunos items a modo de ejemplo que podrán variarse en virtud de las necesidades observadas

Del 0 al 10 ¿qué grado de satisfacción tienes con las medidas de conciliación y exhibilidad?/
0tik 10era zein da uztartze eta malgutasun neurriekin daukazun satizfakzio maila?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Indica cuales de estas medidas has utilizado en los últimos dos años/ Esan hauetako zeintzuk neurri erabili dituzun azkeneko bi urte hauetan

- ☐ Cambio de turno/ Turno aldaketa
- ☐ Permisos retribuidos/ Ordaintzen diren baimenak
- ☐ Permisos no retribuidos/ Ordaintzen ez diren baimenak
- ☐ Reducción cuidado de hijo-a/ Seme alabak zaintzeko murrizketa
- ☐ Reducción voluntaria de jornada por otros motivos/ Beste edozein arrazoiengatik eskatutako murrizketak
- ☐ Excedencia cuidado de hijo-a/ Seme-alabak zaintzeko eszedentzia
- ☐ Excedencia por otros motivos/ Beste edozein arrazoiengatik eszedentzia
- ☐ Permiso de lactancia/ Edoskitze baimena
- ☐ Permiso de maternidad/ Amatasun baimena
- ☐ Permiso de paternidad/ Aitatasun baimena

¿Conoces la existencia del plan de igualdad de Guedan?/ Guedaneko berdintasun plana ezagutzen duzu?

- ☐ Si/Bai
- ☐ No/Ez

¿Sabes que **Guedan** cuenta con una comisión de igualdad?/ Badakizu **Guedanek** berdintasun batzordea duela?

- ☐ Si/Bai
- ☐ No/Ez

¿Conoces la existencia del protocolo contra el acoso de **Guedan**?/ Ezagutzen duzu **Guedanek** jasarpenaren aurkako protokoloa duela?

- ☐ Si/Bai
- ☐ No/Ez

Valora en que medida respeta **Guedan** la igualdad de genero/ Baloratu zein neurritan errespetatzen duen **Guedanek** genero berdintasuna

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10