

II PLAN PARA LA IGUALDAD  
DE MUJERES Y HOMBRES EN



**BIC BIZKAIA**  
**EZKERRALDEA**  
UP! EUSKADI

Junio 2025

# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	2
▪ Presentación.....	2
▪ Marco legal.....	2
▪ Principios que rigen el plan de igualdad.....	6
▪ Compromiso de la Empresa con la Igualdad.....	6
AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA.....	7
COMISIÓN NEGOCIADORA Y DE SEGUIMIENTO.....	7
▪ Composición de la Comisión Negociadora y de Seguimiento.....	7
▪ Funciones y Atribuciones de la Comisión Negociadora y Seguimiento.....	8
▪ Funcionamiento de la Comisión.....	8
▪ Adopción de Acuerdos.....	8
▪ Confidencialidad.....	8
▪ Sustituciones.....	9
▪ Medios.....	9
RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD.....	9
INFORME DE DIAGNÓSTICO.....	10
ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD.....	15
▪ Objetivos generales.....	15
▪ Objetivos específicos.....	15
▪ Medidas y acciones previstas.....	17
PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	22
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION Y REVISIÓN.....	23
RESOLUCION DE DISCREPANCIAS.....	24
COMUNICACIÓN.....	24



## INTRODUCCIÓN

### Presentación

En BIC BIZKAIA EZKERRALDEA existe la preocupación por potenciar el crecimiento profesional y personal de las personas que trabajan en la empresa, apostando por la igualdad de las mujeres y hombres que forman parte de la plantilla, y que son, sin duda, el elemento que determina la eficiencia de la empresa.

La incorporación de políticas activas de igualdad cuenta con el compromiso incondicional de todas las personas para lograr unos objetivos comunes que redunden en una mayor motivación, integración y satisfacción laboral y en una mejora de la competitividad y la productividad, así como en la fidelización de las personas trabajadoras.

Este **II Plan de Igualdad**, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres de BIC BIZKAIA EZKERRALDEA y evitar cualquier tipo de discriminación laboral, así como seguir avanzando en uno de los principios de la Política de Empresa, como es el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.

La puesta en marcha del Plan contará con la implicación de toda la plantilla de la Organización. Tanta importancia tendrá la concreción de las medidas como el que éstas sean conocidas, y entendidas por todas las personas.

### Marco legal

El **artículo 41 de la Ley 4/2005**, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres establece que con la finalidad de incentivar las iniciativas que puedan surgir en el ámbito sociolaboral a favor de la igualdad de mujeres y hombres, el Gobierno Vasco podrá reconocer como entidades colaboradoras en igualdad de mujeres y hombres a aquellas entidades que desarrollen una política de igualdad en su organización, en las condiciones que se reconozcan reglamentariamente, exigiendo, al menos, la elaboración de un diagnóstico y un Plan de Actuación en Materia de Igualdad, así como un compromiso de ejecución de dicho plan que habrá de incluir, entre otras, medidas dirigidas a garantizar la igualdad de trato de mujeres y hombres en las condiciones laborales y por lo que respecta a la calidad del empleo.

Además, partiendo del principio de igualdad del **artículo 14 de la Constitución** y, en particular, el de la igualdad del acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo como principio fundamental de la Unión Europea plasmado en los tratados fundacionales y en normativa de desarrollo, el **artículo 9.2 del Estatuto de Autonomía para el País Vasco** impone a los poderes públicos vascos adoptar medidas para promover las condiciones y remover los obstáculos para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos en que se integra sean efectivas y reales, así como la participación de toda la ciudadanía en la vida política, económica, cultural y social. Por ello, y en este contexto de actuación administrativa, se trata de implicar en esta finalidad de igualdad de mujeres y hombres a las entidades tanto públicas como privadas que conforman el tejido social de la Comunidad Autónoma de Euskadi como elemento dinamizador de la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de Euskadi, en particular en el ámbito socio-laboral, mediante la promoción de las condiciones que faciliten la igualdad de mujeres y hombres entre sus propias personas trabajadoras, y la remoción de obstáculos que impidan dicha igualdad en la práctica diaria de su actuación y organización.



El **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en materia de planes de igualdad: en primer lugar, alteró su artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicaran un plan de igualdad. De igual modo, el **Real Decreto-Ley 6/2019**, de 1 de marzo, estableció un registro en el que debían quedar inscritos todos los planes de igualdad. Finalmente, ordenó al Gobierno (por medio del nuevo artículo 46.6 de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo) llevar a cabo el desarrollo reglamentario del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

El **Real Decreto 901/2020** surge para dar cumplimiento al mandato de desarrollo reglamentario establecido en el **artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, con relación a las materias y temas a las que hace referencia ese precepto.

La obligación que tienen los poderes públicos de garantizar la efectividad del principio de igual retribución por trabajos, no solo iguales, sino de igual valor, resulta actualmente indiscutible. Desde que el **Convenio número 100 de la OIT de 1951** lo configuró de forma expresa o desde que también lo hiciera la **Directiva 75/117/CEE del Consejo**, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos, la igualdad retributiva por trabajos de igual valor constituye uno de los elementos esenciales del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la Unión Europea, la **Directiva 2006/54/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición), que incorpora el principio de igualdad de retribución para un trabajo de igual valor, en el artículo 4, junto con la definición de la discriminación indirecta, en el artículo 2, es una norma que no solo establece obligaciones genéricas sino que insiste en la efectividad de los instrumentos de transposición utilizados por los Estados miembros, particularmente exigiendo de ellos que garanticen en caso de discriminación por razón de sexo reparaciones efectivas a las víctimas y sanciones disuasorias. La prohibición de discriminación retributiva por razón de sexo y la consiguiente obligación de garantizar la correcta valoración de los puestos de trabajo constituye, pues, una obligación específica y directamente exigible a todos los Estados miembros, manifestación de la lucha efectiva contra la discriminación indirecta por razón de sexo, cuyos presupuestos se han consolidado a lo largo de los más de 40 años transcurridos desde la aprobación de la **Directiva 75/117/CEE**, de 10 de febrero de 1975.

Pero también en el ámbito de la discriminación retributiva directa se ha producido una importante ampliación de la protección dispensada en el ámbito de la Unión Europea. Efectivamente, en el actual **artículo 2 de la Directiva 2006/54/CE**, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, se establece que constituye discriminación directa «la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable». En el ámbito retributivo ello implica que la concurrencia de discriminación directa se producirá cuando una persona no solo sea o haya sido tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable, sino también cuando «pudiera ser tratada» de modo menos favorable que otra en situación comparable, lo que facilita considerablemente que pueda apreciarse la existencia de discriminación retributiva directa.

Con todo, el gran reto de la discriminación retributiva por razón de sexo en este momento es la discriminación indirecta por incorrecta valoración de los puestos de trabajo. En este sentido y para aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra

las discriminaciones en esta materia y contribuir a hacer frente a la persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres, la **Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014**, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, establecía que los Estados debían optar por, al menos, una de las siguientes medidas: derecho individual a la información retributiva de los niveles salariales desglosada por género (promedios) a requerimiento del trabajador y la trabajadora; atribución del derecho a esta información con carácter periódico, en beneficio de las personas trabajadoras y de sus representantes, en las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras; obligación de que las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras elaboren auditorías salariales (con promedios retributivos y análisis de sistemas de valoración de los puestos) que deben ponerse a disposición de los y las representantes; garantía de que la cuestión de la igualdad de retribución, en particular las auditorías salariales, se debata en el nivel adecuado de la negociación colectiva.

En el ordenamiento español el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor se regula en el **artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores**, aprobado por el **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre. Es un precepto que ha ido creciendo en importancia desde su primera formulación en el texto del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y que ha sido recientemente modificado por el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

España ha configurado un sistema que mejora lo establecido en la **Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014**, y que combina varias de las opciones establecidas en dicho texto: así, el sistema español de registro retributivo permite el acceso de la representación legal de las personas trabajadoras a la información retributiva desglosada y promediada en todas las empresas, y no solo en aquellas con al menos cincuenta personas trabajadoras como establece la recomendación. Asimismo, la auditoría salarial, que en la recomendación se refiere a las empresas de al menos doscientas cincuenta personas trabajadoras, en la norma española se aplica a todas las empresas que tienen la obligación de tener planes de igualdad que, una vez transcurridos los plazos transitorios establecidos en el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, alcanzará en España a todas las empresas de al menos cincuenta personas trabajadoras.

No obstante, el nuevo marco requiere de un desarrollo reglamentario que concrete sus presupuestos y que determine el contenido de las obligaciones en diferentes aspectos como: el concepto de trabajo de igual valor, dando certeza y seguridad jurídica acerca de su alcance y la necesidad de que sean tenidos en cuenta factores objetivos vinculados de manera estricta y necesaria con el trabajo desempeñado; la obligación del registro retributivo desarrollando, entre otros aspectos, los criterios concretos para desagregar por sexo la información retributiva de la empresa; los sistemas de clasificación profesional contenidos en los convenios colectivos y su necesaria vinculación con el registro y la transparencia retributiva a través de una correcta valoración de los puestos de trabajo, así como el derecho de las personas trabajadoras a acceder al contenido del registro.

Especialmente relevante, como instrumento de transparencia en determinadas empresas, resulta el desarrollo del concepto y contenido de las auditorías salariales, dando, en este punto concreto, cumplimiento a lo dispuesto en el **artículo 46.6 de la Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, introducido por el citado real decreto-ley.

Pese a que el desarrollo de las auditorías está vinculado al mandato contenido en el artículo 46.6 de la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, se entiende que, sin perjuicio de su ubicación, tanto material como instrumentalmente, la auditoría está concebida como un elemento nuclear en la consecución del objetivo de la igualdad retributiva entre mujeres y hombres a través del principio y el refuerzo de la transparencia y así se pone de manifiesto en la **Recomendación de la Comisión de 7 de marzo de 2014**.



El **Real Decreto 902/2020**, de 13 de octubre, complementa la regulación contenida en el **Real Decreto 901/2020**, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el **Real Decreto 713/2010**, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

También desarrolla el presente real decreto lo establecido en los **artículos 22.3 y 12.4.d) del Estatuto de los Trabajadores**, modificados ambos por el **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, y que establecen, respectivamente, la obligación de que la clasificación profesional se realice conforme a criterios libres de discriminación, y la garantía de ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres en el caso de los contratos a tiempo parcial.

Este real decreto cumple con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia contenidos en el **artículo 129 de la Ley 39/2015**, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. El real decreto responde a la necesidad de dar desarrollo reglamentario a las obligaciones legales establecidas de acuerdo con la habilitación de la disposición final primera del **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo. Es eficaz y proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para que se pueda cumplir lo previsto en el mismo. En cuanto al principio de seguridad jurídica, la norma establece de manera clara los límites que han de aplicarse. Además, cumple con el principio de transparencia ya que en su elaboración ha habido una amplia participación de los sectores implicados a través de los trámites de consulta y de audiencia e información públicas, identifica claramente su propósito y se ofrece una explicación completa de su contenido. Por último, la norma es coherente con el principio de eficiencia, dado que su aplicación no impone cargas administrativas adicionales e innecesarias.

Con el **Real Decreto 902/2020** se avanza en el cumplimiento de la **meta 8.5 de la Agenda 2030** para el Desarrollo Sostenible, es decir, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como en el de la **meta 5.1** cuyo objetivo es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo. Este real decreto ha sido consultado específicamente a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas y a las comunidades autónomas.

El **Real Decreto 902/2020** se dicta al amparo de lo dispuesto en el **artículo 149.1.7.<sup>a</sup> de la Constitución Española**, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

De igual modo, el **Convenio 190 OIT** tiene como objetivo abordar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Fue adoptado en 2019 y entró en vigor el 25 de junio de 2021. España ratificó este convenio el 25 de mayo de 2022, lo que significa que se compromete a implementar sus disposiciones en su legislación y prácticas laborales.

El Convenio 190 establece definiciones claras de violencia y acoso en el trabajo, abarcando diversos tipos de comportamientos dañinos y estableciendo un enfoque de género para abordar las desigualdades y la discriminación. Insta a los Estados miembros a adoptar medidas efectivas para prevenir y eliminar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, proporcionando protección a los trabajadores y estableciendo mecanismos de denuncia y reparación.

La ratificación de España es un paso importante hacia la promoción de entornos laborales más seguros y respetuosos, y refleja el compromiso de la nación con los estándares laborales internacionales y la protección de los derechos de los trabajadores.

En Euskadi, la **Ley 1/2022**, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres, tiene por objeto 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 y, en particular, a promover el empoderamiento de las

mujeres, su autonomía y el fortalecimiento de su posición social, económica y política al objeto de eliminar la desigualdad estructural y todas las formas de discriminación por razón de sexo, incluida la violencia machista contra las mujeres. Todo ello con el fin último de lograr una sociedad igualitaria y libre de violencia machista en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres.

Asimismo, la **Ley 15/2022**, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, pretende dar respuesta a una necesidad normativa concreta: crear un instrumento eficaz contra toda discriminación que pueda sufrir cualquier persona y que aborde todos los ámbitos desde los que esta se pueda producir, acogiendo la concepción más moderna de los derechos humanos.

El objetivo de la **Ley 4/2023**, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI es desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación, para asegurar que en España se pueda vivir la orientación sexual, la identidad sexual, la expresión de género, las características sexuales y la diversidad familiar con plena libertad. En consecuencia, toda organización deberá disponer de un protocolo de actuación, prevención y tramitación de estos actos.

### Principios que rigen el plan de igualdad

- ❖ Diseñado para todas las personas que trabajan en BIC BIZKAIA EZKERRALDEA, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.
- ❖ Se adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- ❖ De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- ❖ Es dinámico y está abierto a cambios y nuevas medidas en función de las necesidades que se vayan detectando como consecuencia de su seguimiento.
- ❖ Es un compromiso de la empresa que hará uso de los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.
- ❖ La participación y el diálogo como principio y herramienta de trabajo de todas las partes.

### Compromiso de la Empresa con la Igualdad

BIC BIZKAIA EZKERRALDEA es consciente de que el desarrollo económico debe ser compatible con el compromiso social y la igualdad de género.

En este convencimiento se han adoptado una serie de principios y compromisos que permitan seguir creciendo de acuerdo con la mayor demanda de infraestructuras que requieren las sociedades avanzadas y siempre dentro de un marco de respeto a los seres humanos. Por eso la organización rechaza toda forma de discriminación y mantiene el compromiso de velar por que toda su plantilla, sean tratada con respeto hacia su diversidad, promoviendo la igualdad de oportunidades.



Para lograr la consecución de dichos objetivos, BIC BIZKAIA EZKERRALDEA asume y promueve los siguientes principios básicos de actuación:

- 1) Garantizar la calidad del empleo, fomentando el mantenimiento de puestos de trabajo estables y de calidad.
- 2) Respeto a las personas, promoviendo la no discriminación por razón de edad, sexo, estado civil u orientación sexual.
- 3) Selección y promoción del personal según sus competencias, valorando aquellos conocimientos y habilidades necesarios para realizar el trabajo sin establecer diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales como el sexo, el estado civil o cualquier otra condición personal, física o social.
- 4) Facilitar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de todas las personas profesionales que trabajan la empresa, velando por la eliminación de todas las discriminaciones por motivo de género.
- 5) Favorecer la contratación de aquellas empresas proveedoras que cuenten con medidas internas en materia de conciliación e igualdad de género para sus empleadas y empleados y que además cumplan con lo dispuesto en esta Política de igualdad.
- 6) Colaborar en la lucha contra la violencia de género.
- 7) Erradicar el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa.

## AMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad es de ámbito provincial y aplica a la totalidad de la plantilla, incluido el personal de alta dirección.

Para el presente Plan de Igualdad se determina un plazo de vigencia de cuatro años a contar desde la fecha de firma.

## COMISIÓN NEGOCIADORA Y DE SEGUIMIENTO

### Composición de la Comisión Negociadora y de Seguimiento

*Por parte empresarial:*

- Joseba Goikuria

*Por parte social:*

- Josune Vallejo – Representante ELA



## Funciones y Atribuciones de la Comisión Negociadora y Seguimiento

### 1. Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad

- Supervisar el cumplimiento de las medidas del Plan.
- Evaluar los resultados y proponer mejoras o ajustes.
- Realizar una evaluación parcial a los dos años y una final al concluir los cuatro años de vigencia.
- Elaborar un informe anual sobre el avance en igualdad y la eficacia de las medidas adoptadas.

### 2. Interpretación y Resolución de Conflictos

- Interpretar el contenido del Plan.
- Resolver conflictos relacionados con su aplicación, antes de acudir a instancias externas.

### 3. Desarrollo y Adaptación

- Desarrollar y adaptar aspectos del Plan que así se le hayan asignado.
- Conocer y valorar anualmente el grado de implementación de los compromisos del Plan.

### 4. Análisis y Coordinación

- Revisar recursos, metodologías y procedimientos utilizados.
- Facilitar la comunicación entre áreas implicadas y asegurar la adecuación del Plan a las necesidades del personal.
- Analizar los efectos del Plan en la empresa.

## Funcionamiento de la Comisión

- **Reuniones Ordinarias:** Cada cuatro meses. La primera, al mes de la firma del Plan.
- **Reuniones Extraordinarias:** A solicitud de una parte con al menos 20 días de antelación.
- **Actas:** Se levantará acta en cada reunión con resumen, acuerdos y desacuerdos.

## Adopción de Acuerdos

- Requiere mayoría de ambas partes, especialmente de la representación de las personas trabajadoras.
- Puede contar con asesoramiento externo en igualdad (sin voto).
- En caso de desacuerdo, se podrá acudir a procedimientos de solución de conflictos previamente acordados.

## Confidencialidad

- La información compartida será de uso exclusivo de la Comisión y no podrá utilizarse fuera de este ámbito.



## Sustituciones

- Las personas integrantes podrán ser sustituidas por causas justificadas.
- La sustitución se formalizará por escrito y se añadirá al acta constitutiva.

## Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.

Serán por cuenta de la Empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión Negociadora, en caso de ser necesarios.

Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

## RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

La persona que ha sido designada como Responsable para acompañar y coordinar el trabajo de la Comisión Negociadora es la GERENCIA. En el ejercicio de este rol, asumirá la responsabilidad de garantizar las condiciones necesarias para que el funcionamiento de dicha comisión se lleve a cabo de manera eficiente, transparente y ordenada.

Entre sus funciones principales se encuentra la de facilitar todos los medios materiales, técnicos, logísticos y de comunicación que resulten pertinentes para el cumplimiento de los objetivos de la Comisión. Asimismo, velará por que las personas que integran este espacio de negociación cuenten con los recursos adecuados para desarrollar sus tareas en un entorno de respeto, equidad y colaboración.

La GERENCIA actuará como figura de enlace y soporte, promoviendo un clima de trabajo constructivo que favorezca el diálogo, la participación activa de todas las partes involucradas y la toma de decisiones consensuadas. Su intervención será clave para asegurar que el proceso negociador se lleve a cabo bajo criterios de eficacia, inclusión y compromiso institucional.



## INFORME DE DIAGNÓSTICO

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tiene como objetivo la igualdad de hecho en el acceso, participación y permanencia en todos los procesos de la institución: selección, promoción, formación, desarrollo de carrera profesional, remuneración y conciliación de la vida laboral y personal para todas las trabajadoras y trabajadores.

De acuerdo con el artículo 1.2 del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, *“La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo (...)”*, por lo que se ha procedido a la recogida de información a través de distintas fuentes del entorno de BIC BIZKAIA EZKERRALDEA, contando con la Dirección, Recursos Humanos, el conjunto de trabajadores y trabajadoras y la Representación Legal de Trabajadores (RLT), para su análisis y elaboración de conclusiones, plasmadas en dicho Informe Diagnóstico.

Las acciones incluidas en el presente Plan de igualdad se encuentran en relación con los resultados del diagnóstico de la situación de la empresa en materia de igualdad de oportunidades llevado a cabo por un equipo de trabajo liderado por la persona designada por la empresa como Responsable del Plan de Igualdad.

Hay que señalar que los resultados del diagnóstico realizado han sido puestos en conocimiento de la Dirección de la empresa y de la Comisión de Igualdad con el objeto de promover y facilitar la participación activa en el proceso de elaboración del presente Plan de Igualdad.

A continuación, se muestra un resumen de las áreas trabajadas en el Diagnóstico:

### Proceso de selección y contratación

BIC BIZKAIA EZKERRALDEA, en su condición de entidad con una plantilla reducida, no cuenta actualmente con un procedimiento formalizado ni sistematizado para la gestión de los procesos de selección y contratación de personal. Esta realidad se debe, en gran medida, a las características estructurales de la organización y a la escasa rotación o variación de su equipo humano.

En situaciones excepcionales, como la que se produjo en el contexto de una baja laboral, se ha recurrido a mecanismos puntuales como el uso de bolsas de trabajo específicas para perfiles técnicos. Este fue el caso de la contratación de personal técnico de promoción, canalizada a través de una bolsa de trabajo previamente constituida. Más allá de esta experiencia, únicamente se ha llevado a cabo una contratación adicional, correspondiente a un puesto de carácter directivo, proceso que fue externalizado y gestionado a través de una empresa especializada en selección de personal.

Una vez realizada la contratación, la organización contempla una serie de medidas orientadas a facilitar la incorporación de la nueva persona trabajadora. Entre ellas, se incluyen la comunicación de las condiciones en materia de prevención de riesgos laborales, la realización del reconocimiento médico preceptivo y una reunión de acogida en la que se ofrece una primera aproximación a la entidad, su funcionamiento interno y su misión. No obstante, el grado de desarrollo y profundidad de esta acogida depende en gran medida del equipo de referencia y de los recursos disponibles en cada momento.

Es importante destacar que los procesos de selección no contemplan actualmente un registro o trazabilidad de los currículos recibidos ni de las candidaturas que superan las distintas fases del procedimiento. En consecuencia, no es posible ofrecer datos cuantitativos que permitan analizar con mayor detalle posibles sesgos o desequilibrios en la fase de reclutamiento y selección. Este aspecto se identifica como una oportunidad de mejora en el marco del presente diagnóstico de igualdad.

## **Clasificación profesional**

---

Dentro de cada departamento, las categorías son las mismas para todos los integrantes de la plantilla, sin discriminación por razón de sexo.

## **Formación**

---

BIC BIZKAIA EZKERRALDEA no dispone en la actualidad de un plan de formación anual ni de una política estructurada de desarrollo profesional. Hasta la fecha, no se ha ofrecido formación sistemática a la plantilla. No obstante, se encuentra actualmente en fase de formación de un curso de inglés en modalidad online, con el objetivo de reforzar las competencias lingüísticas del equipo, lo que evidencia un primer paso hacia la creación de itinerarios formativos adaptados a las necesidades de la organización.

En relación con la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, es importante señalar que sí se han llevado a cabo acciones formativas orientadas a la promoción de la equidad de género en el entorno laboral. Concretamente, hace aproximadamente ocho años se desarrollaron diversos talleres con un enfoque integral e inclusivo, dirigidos tanto a mujeres como a hombres, así como sesiones de carácter mixto.

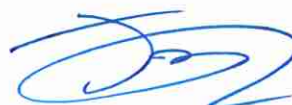
El objetivo principal de estas actividades formativas fue sensibilizar al conjunto de la plantilla respecto a la importancia de incorporar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la organización, promoviendo relaciones laborales más justas, equitativas y respetuosas. Cada uno de los talleres fue diseñado de manera diferenciada, con contenidos adaptados a las particularidades y necesidades de los diferentes grupos participantes, lo que permitió abordar temáticas específicas que contribuyeran al reconocimiento y cuestionamiento de estereotipos de género, así como a la reflexión crítica sobre los roles tradicionales asignados a mujeres y hombres.

Estas iniciativas formativas constituyeron un paso relevante en el compromiso institucional con la igualdad efectiva y en la construcción de un entorno profesional más inclusivo, en el que todas las personas, independientemente de su identidad o expresión de género, puedan desarrollarse en condiciones de equidad.

## **Promoción profesional**

---

En cuanto a la promoción interna, la estructura actual de BIC BIZKAIA EZKERRALDEA y su reducido tamaño no permiten establecer un sistema formalizado de desarrollo profesional o de progresión en la carrera. La organización carece por el momento de un Plan de Promoción, dado que su composición y funcionamiento dificultan la existencia de itinerarios profesionales horizontales o verticales. A pesar de ello, se considera conveniente establecer criterios claros que permitan reconocer y valorar las competencias y aportaciones individuales, así como ofrecer oportunidades de crecimiento profesional, en la medida de lo posible, dentro del marco estructural de la entidad.



## **Condiciones de trabajo**

---

En cuanto a la antigüedad, el 66.7% de la plantilla – todas las mujeres y uno de los hombres –, lleva más de 10 años trabajando en la empresa. Con estos datos y observando la distribución del gráfico, podemos afirmar que la plantilla es consolidada y tiene gran experiencia, sobre todo en el caso de las trabajadoras.

Observamos que el 75% de las mujeres y el 66.7% de los hombres tienen estudios universitarios. El resto de personal tiene estudios secundarios. Con estos datos podemos afirmar que la plantilla de BIC BIZKAIA EZKERRALDEA está altamente cualificada.

Resulta relevante señalar que, si bien el número de mujeres con estudios universitarios es superior, todas ellas desempeñan funciones en puestos de nivel operativo, como personal técnico de promoción o personal técnico de administración. En cambio, los hombres con formación universitaria ocupan exclusivamente puestos de carácter estratégico.

Asimismo, todas las mujeres que ocupan puestos técnicos de promoción cuentan con estudios universitarios, mientras que el trabajador que desempeña un puesto equivalente posee estudios de nivel secundario. Esta situación pone de manifiesto un posible fenómeno de sobrecualificación, especialmente entre las trabajadoras.

El 100% de la plantilla, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres tiene contrato indefinido. Por tanto, no existe temporalidad.

Se constata que la totalidad de la plantilla (100 %) desarrolla su actividad laboral en régimen de jornada partida, distribuyéndose entre la mañana y la tarde, sin que exista ninguna persona trabajadora con un tipo de jornada diferente. Adicionalmente, durante el periodo estival y los viernes, se aplica una jornada intensiva para el conjunto del equipo.

## **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

---

Actualmente, BIC BIZKAIA EZKERRALDEA dispone de un conjunto sistematizado de medidas específicas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que responde a lo pautado por el convenio de la Diputación Foral de Bizkaia. Además, la entidad demuestra una actitud abierta y flexible ante la diversidad de situaciones personales, procurando atender y valorar cada caso de forma individualizada siempre que sea posible y que no se vea comprometido el normal desarrollo de la actividad organizativa.

Desde esta perspectiva, se procura facilitar la adaptación de las condiciones laborales a las necesidades específicas de las personas trabajadoras, promoviendo, en la medida de sus posibilidades, un reparto corresponsable de los tiempos de vida y trabajo. Esta práctica informal, basada en el diálogo y la confianza, constituye una base sobre la que avanzar hacia un modelo más estructurado de conciliación corresponsable en el futuro.

La individualización de las medidas de conciliación garantiza que se tengan en cuenta las diversas necesidades y circunstancias de las personas de la plantilla. Al adoptar un enfoque flexible y receptivo, la organización demuestra su compromiso con el bienestar de su equipo y su capacidad para adaptarse a las nuevas realidades laborales.



## **Infrarrepresentación femenina**

---

En el caso del centro BIC Bizkaia Ezkerraldea, no se observa una situación de infrarrepresentación femenina en el conjunto de la plantilla, ya que la distribución por género se muestra equilibrada. Actualmente, el personal está compuesto por un total de siete personas, de las cuales cuatro son mujeres y tres son hombres. Esto se traduce en una representación femenina del 57,14 % y una representación masculina del 42,86 %.

Este reparto refleja un equilibrio general en cuanto a la presencia de mujeres y hombres en la plantilla. No obstante, es importante señalar que los puestos de dirección o responsabilidad dentro del centro están ocupados por hombres. Cabe matizar que estos cargos tienen carácter político o de confianza, lo cual puede influir en su proceso de designación.

A pesar de que en términos cuantitativos no se detecta una infrarrepresentación de mujeres en el conjunto del equipo, la concentración de hombres en los puestos de mayor responsabilidad podría ser objeto de análisis desde una perspectiva de igualdad de género. Sería conveniente, por tanto, seguir impulsando medidas que fomenten la equidad en todos los niveles de la organización, especialmente en los espacios de toma de decisiones, para garantizar una representación más igualitaria y diversa.

## **Retribuciones y Auditoría Salarial**

---

La gerencia manifiesta su compromiso con la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, y declara que no existe ningún tipo de discriminación por razón de sexo en la política salarial, partiendo del principio de que todas las personas trabajadoras deben recibir una remuneración justa, equitativa y proporcional a su desempeño, cualificación y responsabilidades, con independencia de su sexo u otras condiciones personales o sociales.

Asimismo, la dirección subraya que los criterios retributivos utilizados son transparentes y están basados en variables objetivas, tales como la experiencia, la formación, el perfil competencial y el desempeño profesional. No se aplican distinciones retributivas que puedan derivar en situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de género.

En relación con los datos salariales disponibles y teniendo en cuenta el reducido tamaño de la plantilla, no se observa ninguna brecha salarial. Esta conclusión debe, no obstante, mantenerse sujeta a revisiones periódicas con enfoque de género que permitan garantizar de forma continuada la equidad retributiva en todos los niveles profesionales.

## **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

---

En lo que respecta a la seguridad y salud en el trabajo, BIC BIZKAIA EZKERRALDEA no cuenta con un sistema de gestión certificado conforme a la norma ISO 45001, no obstante, la entidad sí cuenta con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA) que supervisa y vela por la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales.

Del mismo modo, no se han realizado evaluaciones específicas en relación con los riesgos psicosociales, lo que impide detectar posibles situaciones de estrés laboral, carga emocional, conflictos interpersonales o desequilibrios en la gestión del tiempo que puedan afectar al bienestar de las



personas trabajadoras. Se considera prioritario abordar esta cuestión en futuras acciones de mejora, incorporando la perspectiva de género como eje transversal de los análisis y medidas preventivas.

## **Compromiso y Cultura de Empresa**

---

BIC BIZKAIA EZKERRALDEA muestra un compromiso claro para con el fomento de relaciones de igualdad dentro del sector y tiene su principal aval en el compromiso personal de cada una de las personas que componen el equipo que tracciona el proyecto dentro de la organización.

Su apuesta, además, por los procesos transversales de mejora continua y de certificación de la gestión también supone una garantía para con el inicio de un trabajo sistematizado en materia de igualdad de mujeres y hombres.

## **Impacto Social o RSE**

---

Dado su carácter semipúblico y su modelo de gobernanza, BIC BIZKAIA EZKERRALDEA no establece actualmente colaboraciones formales con asociaciones u otras entidades del tercer sector. Esta decisión responde a la necesidad de preservar su independencia operativa y a la voluntad de garantizar el cumplimiento estricto de los principios de neutralidad, objetividad y transparencia en la gestión.

La entidad prioriza una actuación imparcial y alineada con los principios éticos que rigen su funcionamiento, evitando cualquier posible conflicto de interés o influencia externa que pudiera comprometer su autonomía o afectar la eficacia de sus actuaciones. En este sentido, se contempla la posibilidad de revisar periódicamente este posicionamiento para valorar nuevas formas de contribución social compatibles con su naturaleza jurídica y funcional.

## **Comunicación, Lenguaje e Imágenes**

---

El uso del lenguaje inclusivo y de imágenes no sexistas es esencial para construir una sociedad más equitativa y justa. Este tipo de comunicación no solo promueve la igualdad de género, sino que también ayuda a eliminar estereotipos y prejuicios arraigados en nuestra cultura. Al emplear un lenguaje que incluya a todas las personas, independientemente de su género, se fomenta un entorno más inclusivo y respetuoso, donde cada individuo se siente valorado y reconocido.

Además, el uso de imágenes no sexistas es fundamental para evitar la perpetuación de roles de género tradicionales que limitan las oportunidades y el desarrollo de las personas. Las imágenes que representan a las personas en una amplia gama de roles y actividades, sin importar su género, contribuyen a romper con las expectativas restrictivas y a promover la diversidad y la inclusión.

Sin embargo, es importante que la empresa revise detenidamente el lenguaje utilizado en su página web. A pesar de las buenas intenciones, es posible que existan áreas donde el lenguaje aún refleje sesgos de género o no sea completamente inclusivo. Realizar una revisión exhaustiva y continua del contenido web permitirá identificar y corregir cualquier posible falla, asegurando que la comunicación sea verdaderamente inclusiva y representativa de todos y todas.

Este esfuerzo no solo mejorará la imagen de la empresa ante su audiencia, sino que también contribuirá a crear un entorno más inclusivo y respetuoso, reflejando un compromiso genuino con la igualdad y la diversidad.



## ESTRUCTURA DEL II PLAN DE IGUALDAD

### Objetivos generales

El II Plan de Igualdad, tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de las mujeres y hombres que hacen posible la existencia y crecimiento de BIC BIZKAIA EZKERRALDEA y evitar cualquier tipo de discriminación.

#### Objetivos generales:

- Integrar la igualdad de trato entre hombres y mujeres
- Integrar la perspectiva de género en la gestión de la Empresa.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que conforman la plantilla de la Empresa.

### Objetivos específicos

#### 1. Compromiso y Cultura de Empresa

- 1.1. Implantar un código ético con perspectiva de género y valores de igualdad.
- 1.2. Fomentar espacios de participación y escucha activa, especialmente para las mujeres, para recoger propuestas de mejora internas.
- 1.3. Seguimiento de la percepción de la plantilla sobre la igualdad en la organización.

#### 2. Selección y Contratación

- 2.1. Formalizar un protocolo de selección igualitario: asegurar que todos los procesos (internos y externos) estén documentados, con criterios objetivos y trazabilidad.
- 2.2. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres en los procesos de selección y tribunales.
- 2.3. Aplicar lenguaje inclusivo en las ofertas de empleo y comunicación corporativa.

#### 3. Desarrollo Profesional y Política Retributiva

- 3.1. Diseñar un plan de formación anual que incluya formación continua y específica en igualdad.
- 3.2. Establecer criterios claros y objetivos de promoción interna, incluso si son pocos los movimientos, para fomentar la transparencia.
- 3.3. Revisar periódicamente las retribuciones desde una perspectiva de género, aunque no haya brecha salarial aparente.

#### 4. Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral

- 4.1. Promover la corresponsabilidad entre hombres y mujeres, incentivando el uso de medidas por parte de ambos géneros.
- 4.2. Establecer un banco de medidas personalizables, adaptado a distintos tipos de cuidado (infancia, mayores, dependencia...).



**5. Seguridad y Salud Laboral**

- 5.1. Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales con enfoque de género.
- 5.2. Formar en prevención del acoso laboral y reforzar la difusión del protocolo interno.

**6. Impacto Social / RSE**

- 6.1. Impulsar colaboraciones con entidades sociales y feministas, garantizando la neutralidad mediante convenios específicos o colaboraciones puntuales alineadas con los valores de igualdad.
- 6.2. Crear un sello o indicador de compromiso con la igualdad para empresas incubadas.

**7. Comunicación, Lenguaje e Imágenes**

- 7.1. Revisar el contenido web y documentos corporativos para asegurar lenguaje e imágenes inclusivas.
- 7.2. Elaborar una guía interna de comunicación inclusiva para todo el personal.

**8. Prevención del Acoso**

- 8.1. Actualizar y difundir el protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.
- 8.2. Garantizar canales confidenciales y seguros de denuncia, con seguimiento y apoyo a las personas afectadas.
- 8.3. Formación específica en prevención de acoso sexual, sexista y contra la libertad sexual en el trabajo.





Acción	Descripción	Indicador	Responsable	2025				2026				2027				2028			
				T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
3.1 Diseñar plan de formación anual	Desarrollar un plan anual que contemple formación continua con perspectiva de género.	Plan de formación aprobado y ejecutado	Responsable Formación																
3.2 Establecer criterios claros de promoción	Definir criterios justos y transparentes para posibles promociones internas.	Documento de criterios publicado	Dirección / RRHH																
3.3 Revisar retribuciones con perspectiva de género	Analizar y revisar los datos retributivos periódicamente para evitar desigualdades, a pesar de que actualmente no haya.	Informe de brecha salarial anual	RRHH / Comisión de Igualdad																
4.1 Promover corresponsabilidad	Fomentar el uso equilibrado de medidas de conciliación por parte de todos los géneros.	Porcentaje de hombres que usan medidas	RRHH																
4.2 Crear banco de medidas personalizables	Elaborar un banco flexible de medidas de conciliación que contemple diversas realidades (descendientes, ascendientes, convivientes).	Banco de medidas publicado	RRHH / Dirección																





Acción	Descripción	Indicador	Responsable	2025				2026				2027				2028			
				T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4
8.3 Formación específica en prevención de acoso sexual, sexista y contra la libertad sexual en el trabajo	Se implementará un programa formativo obligatorio para todo el personal, con contenidos especializados en la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y contra la libertad sexual en el entorno laboral. La formación abordará aspectos legales, pautas de actuación, identificación de situaciones de acoso y herramientas para su prevención. Se prestará especial atención a la capacitación de mandos intermedios y personal con responsabilidades directivas.	Número sesiones de formación realizadas por año  % de la plantilla formada  Evaluación de satisfacción del personal sobre la formación recibida  Inclusión de esta formación en el plan de acogida para nuevas incorporaciones	RRHH / Comisión de Igualdad																




## PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

La fase de evaluación del Plan de Igualdad se desarrollará de forma paralela, transversal, en todas las etapas de implantación de las actuaciones planificadas, ya que permite a la organización detectar desviaciones y poder realizar los ajustes necesarios, de forma más eficiente, para garantizar la viabilidad y la efectividad del Plan, y alcanzar así los objetivos y compromisos adquiridos.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas. El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan. Se realizarán evaluaciones periódicas, una evaluación anual y una final a la conclusión de la vigencia del Plan.


Los objetivos de la fase de evaluación y seguimiento, por tanto, son:

- ✓ Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- ✓ Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- ✓ Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.
- ✓ Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la Organización.

Para ello, se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la empresa. El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción, pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.

La información recogida se plasmará en informes anuales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores. La persona responsable del Plan de Igualdad recibirá los informes anuales e informará a la plantilla del desarrollo y resultado de aplicación del Plan.

Se articularán diferentes herramientas de evaluación, control y seguimiento del Plan de Igualdad, que permiten la obtención de información cualitativa (entrevistas, cuestionarios abiertos, encuestas, los grupos de discusión, clima laboral), y cuantitativa (indicadores y ratios).



La Comisión Negociadora, será responsable tanto de garantizar la implantación y ejecución, en plazo y forma, de las actuaciones planificadas, así como de su seguimiento y control. Consistirá en la Revisión Inicial del plan y su aplicabilidad, Seguimiento y Evaluación cuatrimestral de las acciones a implementar, Evaluación Anual de la consecución de objetivos, Evaluación del Plan de Igualdad completo y Definición del siguiente Plan de Igualdad plurianual.

## PROCEDIMIENTO DE MODIFICACION Y REVISIÓN

La implantación del Plan de Igualdad no es un proyecto que empieza y acaba, sino que exige un proceso de adaptación paralelo, y una evolución contante que se define según las nuevas necesidades que se detecten. Es, en definitiva, un proceso circular y continuo que enlaza la finalización de la vigencia de cada Plan y su evaluación con el arranque del nuevo.

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a. Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación
- b. Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c. En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d. Ante cualquier incidencia que modifique de manera substancial a la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e. Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- f. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar y/o mejorar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

En todo caso, se realizará un informe con las propuestas de modificación o de la adopción de otras nuevas y se dejará constancia por escrito de las decisiones adoptadas, que deberán ser aprobadas por los/las integrantes de la comisión y si es necesario, se remitirán a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad. Así mismo, se deberá informar a la plantilla.



## RESOLUCION DE DISCREPANCIAS

---

Cualquier modificación, requerirá conformidad de los y las componentes de la Comisión. La negociación se desarrollará conforme al principio de buena fe por ambas partes. No obstante, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá desarrollar un informe que incluya:

- Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.
- Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.
- Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.

Este informe deberá ser aprobado por la Comisión Negociadora en consenso.

Acudir al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje FSP (SIMA-FSP), para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).

## COMUNICACIÓN

---

El II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de BIC BIZKAIA EZKERRALDEA, se comunicará a toda la plantilla.

Los momentos e hitos claves en la comunicación, son los siguientes:

- Comunicación del plan de igualdad aprobado por el Comité de Igualdad.
- Comunicación de las actuaciones y documentos elaborados, según se vayan desarrollando los mismos a las personas que les sean de aplicación.
- Comunicación anual del grado de avance en la implantación del Plan de Igualdad y las medidas a abordar en el siguiente ejercicio.
- Comunicación de la evaluación y seguimiento del Plan global plurianual.

