

PROPUESTA
DE
Formación, Desarrollo, Implantación y Tutoría
EN
IGUALDAD
PARA
EMPRESAS ASOCIADAS
A



CONTENIDO DE LA PROPUESTA

1.- ANTECEDENTES

2.- ALCANCE Y OBJETIVOS

2.1.- ALCANCE DE LA PROPUESTA

2.2.- OBJETIVO DEL PROYECTO

3.- PROPUESTA METODOLÓGICA

4.- CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCION DE DATOS

ANEXO I: CURRICULO TECNICA IGUALDAD

ANEXO II: REFERENCIAS

ANEXO III: COLABORACIONES

Según el artículo 46 de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad son un instrumento de incorporación de la igualdad entre mujeres y hombres en el funcionamiento y gestión diaria de las empresas, mediante ellos se fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución.

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, manifiesta la obligatoriedad de disponer de un Plan de Igualdad en aquellas organizaciones que tengan más de 50 personas en plantilla:

- Empresas entre 50 y 100 trabajadores: Marzo 2022
- Empresas entre 101 a 150 trabajadores: Marzo 2021
- Empresas entre 151 a 250 trabajadores: Marzo 2020

El **Real Decreto 901/2020, de 13 de Octubre**, se aprueba a fin de garantizar la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en él, se incorpora el **Registro de los Planes de Igualdad**, para legitimar la implantación de los mismos en las organizaciones y realizar un seguimiento por parte de las Administraciones Públicas.

De igual modo, el **Real Decreto 902/2020, de 13 de Octubre**, establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. Es por ello, que se obliga a todas las empresas a realizar un **Registro Salarial, y Auditoría Salarial** a aquellas empresas que tengan Plan de Igualdad.

En este sentido, la **Asociación de Constructores y Promotores de Vizcaya**, en adelante **ASCOBI**, tiene como objetivo ofrecer a sus empresas asociadas los **conocimientos** fundamentales relativos a la Igualdad entre hombres y mujeres en su organización, así como las herramientas necesarias para abordar un **Plan de Igualdad** en la empresa.

2.1.- ALCANCE DE LA PROPUESTA

Nuestra colaboración profesional esta destinada al desarrollo del **Plan de Igualdad** para las empresas asociadas a **ASCOBI** que estén interesadas y deseen abordar la IGUALDAD como un eje estratégico y transversal en su organización.

Asimismo, se realizarán diversas webinar para informar a las **empresas asociadas de ASCOBI** de la legislación vigente.

2.2.- OBJETIVO DEL PROYECTO

El objetivo final del proyecto es ofrecer un servicio de Consultoría en IGUALDAD para todas las empresas asociadas a la ASCOBI interesadas en integrar en su organización nuevos modelos de paridad e igualdad entre hombres y mujeres.

La metodología en el desarrollo acciones será independiente según la necesidad e interés de cada empresa asociada, así, tendríamos tres modelos de colaboración:

3.1.- Realización diversas webinar en Materia de Igualdad

3.2.- Desarrollo del Plan de Igualdad

INFORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD (TEMÁTICA WEBINAR)

- ❖ Normativa / Legislación vigente
- ❖ Planes de Igualdad: Detalle del proyecto, Plazos, Costes, Beneficios, etc.
- ❖ Píldora en materia de Igualdad. Conceptos básicos y Sensibilización.

Para su conocimiento, EREINN dispone de una **plataforma de formación online**, con píldoras formativas en materia de igualdad , bonificables con FUNDAE.

3.2.- DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD

Los Planes de Igualdad serán “ad-hoc” a cada empresa, si bien la estructura de desarrollo seguirá las siguientes Fases:

3.2.1.- ANÁLISIS DE INFORMACIÓN y DIAGNÓSTICO

En la primera fase, se recogerá y analizará información de la empresa, tanto cualitativa (entrevistas, encuestas, datos) como cuantitativa (datos, registro salarial), para elaborar un Diagnóstico objetivo y real de la situación en materia de Igualdad que sirva para conocer el punto de partida de la empresa.

El Diagnóstico es el paso clave previo al desarrollo del Plan de Igualdad; ya que los datos de partida son fundamentales para un ajustado Plan de Igualdad. En esta fase, se necesitará la colaboración del personal de la empresa.

3.2.2.- DESARROLLO DEL PLAN DE IGUALDAD

Tras realizar el Diagnóstico, podremos desarrollar con coherencia y fidelidad el Plan de Igualdad de la compañía. El Plan de Igualdad, recoge los procedimientos y procesos de actuación referentes a la Igualdad, así como las medidas necesarias para corregir aquellas desviaciones que se han observado en el Diagnóstico.

Las acciones tienen como objetivo lograr una implantación sistémica del Plan de Igualdad que cumpla con las directrices y valores establecidos en la empresa, con el fin de conseguir una empresa más igualitaria respecto a las oportunidades entre mujeres y hombres en un horizonte de 4 años.

- El plazo estimado para el **desarrollo del Diagnóstico y Plan de Igualdad** es aproximadamente de **6 meses**, pudiendo variar en función del tamaño y “feed-back” por parte de la empresa.
- La vigencia **del Plan de Igualdad es de 4 años.**

4.1.- CONFIDENCIALIDAD

Los datos e información contenidos en la presente propuesta son confidenciales y propiedad de EREINN, por lo que sólo pueden revelarse a la plantilla de ASCOBI Y EMPRESAS ASOCIADAS que estén directamente involucrada en procesos relacionados con el presente documento. Asimismo, no debe ser copiado ni revelado, total o parcialmente, a ningún tercero/a sin el previo consentimiento expreso de EREINN. La salvaguarda de la confidencialidad es una norma de obligado cumplimiento en EREINN y aplica tanto a todos los trabajos realizados para sus clientes como al proceso de negociación comercial previo a cualquier proyecto.

El equipo consultor que participe en el proyecto contratado, se compromete a guardar la máxima reserva y secreto sobre la información calificada como confidencial a la que tengan acceso en virtud de la relación que le vincula con EMPRESA CLIENTE, que es la de prestarle el servicio contratado. Se considera información confidencial cualquier dato al que los consultores/as accedan, es decir la información y datos de cualquier materia propios de ASCOBI Y EMPRESAS ASOCIADAS y relativos al desarrollo de su actividad, a la que puedan tener acceso durante la ejecución del proyecto.

4.2.- PROTECCIÓN DE DATOS

En cumplimiento con el RGPD (UE) 679/2016, le informamos de que sus datos personales son incluidos en ficheros particulares de EREINN, con la finalidad de mejorar nuestros servicios y productos, así como mantenerle informado sobre estos y realizar comunicaciones comerciales. Para ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición previstos en la ley puede dirigirse mediante un correo electrónico a: administración@ereinn.com

Ibone Erezuma Eguzkiagirre



29 de Enero de 2021

CURRÍCULO: Ibone Erezuma Eguzkiagirre

FORMACIÓN ACADÉMICA

Act.	Máster en Igualdad de Mujeres y Hombres: Agente de Igualdad. UPV/EHU
2019	Máster en Formación del Profesorado de Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanza de idiomas. VIU .
2016	Máster en Dirección Empresarial desde la Innovación y la Internacionalización. UPV/EHU. <i>Publicación artículo de investigación: Sucesión en la Empresa Familiar: Paternalismo y Género. Revista Espacios Vol.38 (Nº11) Año 2017. Pág 24.</i>
2013	Licenciatura en Administración y Dirección de Empresas. UPV/EHU
2009	Master en Marketing. UPV/EHU
2007	Diplomatura en Ciencias Empresariales. UPV/EHU
2007	Diplomatura en Gestión de Empresas, especialidad Marketing. Cámara de Comercio de Bilbao

TRAYECTORIA PROFESIONAL

2016 - Act. **Ereinn Consultoría y Formación**

Sector: **Consultoría y Formación**

- Técnica de Igualdad de Género
- Asesoramiento normalización Euskera en PYMEs (Evaluadora Homologada por Euskalit - Gobierno Vasco)

2010 - 2015 **Consulting Orbere**

Sector: **Consultoría y Formación**

- Adjunta a Dirección Financiera
- Técnica en Igualdad de Género
- Consultora y Formadora en Estrategia e Innovación
- Asesoramiento normalización Euskera en PYMEs (Evaluadora Homologada por Euskalit - Gobierno Vasco)



❖ CEBEK (JUNTA DIRECTIVA)



❖ ENKARTERRI GREEN (RSE)



❖ GUZTIONARTEAN (RSE)



❖ ASOCIACION DE EMPRESARIAS Y DIRECTIVAS DE BIZKAIA

