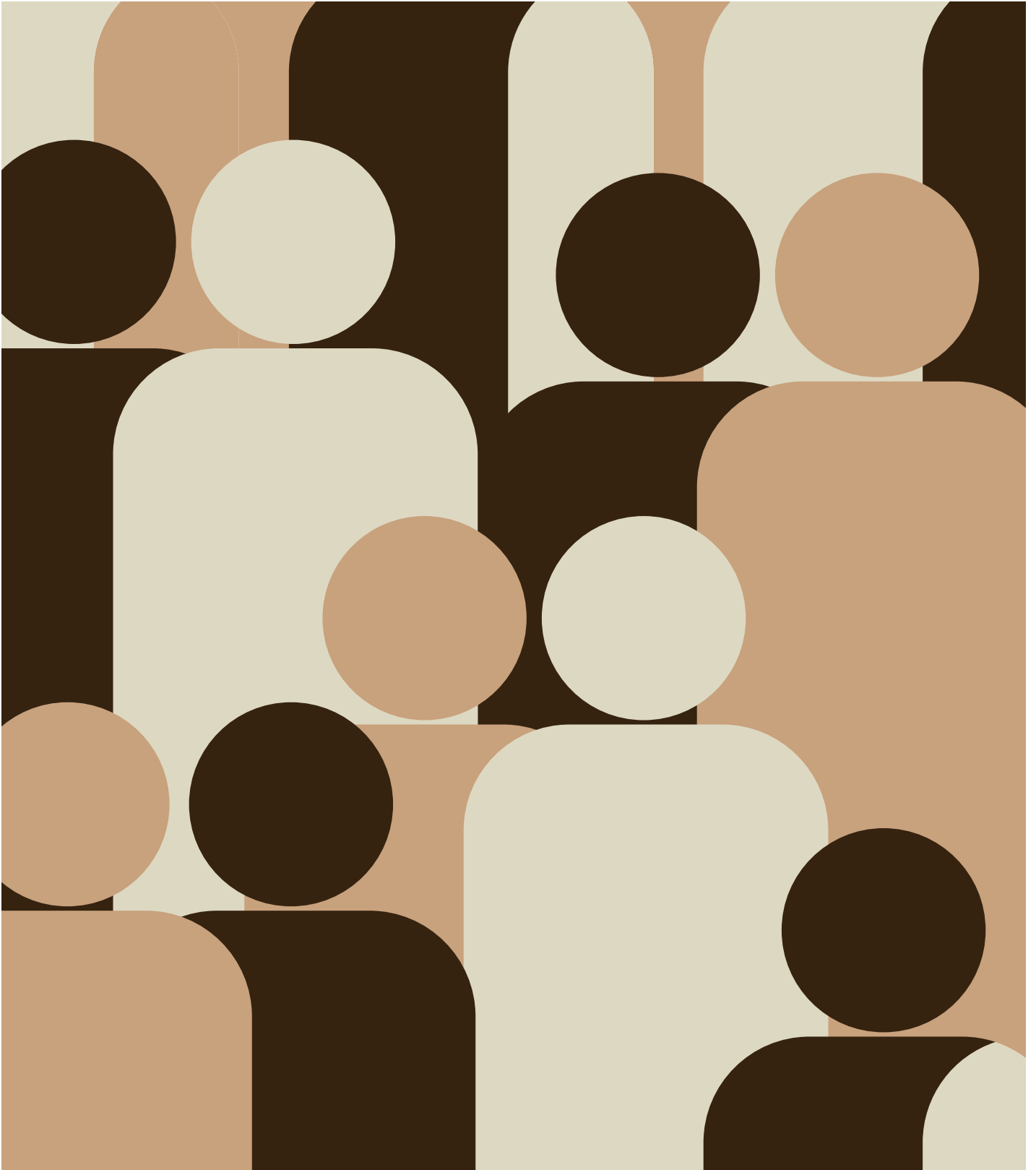


PLAN DE IGUALDAD

Grupo Urgatzi S.L.



PLAN DE IGUALDAD

Grupo Urgatzi S.L.

La empresa

El Grupo Urgatzi se funda en 1994 con la vocación de desarrollar proyectos sostenibles e innovadores en el ámbito de los servicios sociales. Desde su primer servicio de ayuda a domicilio en Muskiz (1995), centra su actividad en proyectos destinados a personas en situación de dependencia, discapacidad, desprotección o exclusión social.

Se consolida como una empresa reconocida por su modelo de atención centrado en las personas, su equipo profesional comprometido y su capacidad de respuesta ante nuevas necesidades. Actualmente genera más de 4.000 empleos y se posiciona como entidad líder en su sector en el País Vasco.

Más allá de los resultados, destaca su compromiso social, que se manifiesta en la creación de empleo, la aplicación de políticas de igualdad e inclusión, la responsabilidad social corporativa y el cuidado integral a las personas usuarias..



Misión

Desarrollar proyectos que contribuyan a la integración social, promoción de la autonomía y bienestar psicosocial.



Visión

Convertir los servicios en recursos excelentes que favorezcan la participación y autonomía en las personas.



Valores

Compromiso, profesionalidad, orientación al cliente, sostenibilidad, innovación, ética, trabajo en red, transparencia.

COMPROMISO CON LA IGUALDAD

El **Grupo Urgatzi** declara su compromiso con la **integración de la igualdad** de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de su política de Recursos Humanos. Rechaza toda forma de discriminación, directa o indirecta, y promueve medidas para lograr la igualdad real en la empresa.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de **medidas de igualdad** o a través de la **implantación de un Plan de igualdad** que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Principios de la igualdad

- Lograr la igualdad efectiva en las condiciones de trabajo, la organización y funcionamiento interno de la entidad, y la responsabilidad social.
- 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.

PLAN DE IGUALDAD

Grupo Urgatzi S.L.



ATRIBUTOS GENERALES DEL PLAN

- Transversalidad: Integra la igualdad en todos los niveles de la organización.
- Enfoque activo y preventivo: Busca alcanzar y mantener la igualdad.
- Carácter colectivo: Afecta a toda la plantilla.
- Proceso negociado: Impulsa la participación mediante diálogo.
- Naturaleza dinámica: Se adapta de forma progresiva.
- Sistema ordenado: Basa su éxito en el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- Flexibilidad y realismo: Se ajusta a las necesidades y contexto de la empresa.
- Temporalidad: Finaliza al lograrse la igualdad real.
- Compromiso estratégico: Refleja el compromiso institucional.
- Mejora continua: Se apoya en el ciclo de planificar, hacer, verificar y actuar.
- Medición: Establece indicadores para evaluar el cumplimiento.



OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El plan establece objetivos generales a desarrollar durante su vigencia:

- Integrar la perspectiva de género en la gestión empresarial.
- Construir una cultura organizacional basada en la igualdad.
- Reducir progresivamente la brecha de género.
- Incluir la igualdad en la gestión de personas y procesos.
- Aplicar la transversalidad de género a políticas de salud y prevención del acoso.



EJES DE ACTUACIÓN

El plan se articula en cinco ejes, alineados con el diagnóstico y los objetivos estratégicos:

- Eje Estrategia
- Eje Cultura
- Eje Brecha de Género
- Eje Personas
- Eje Salud Laboral y
- Violencia de Género

Cada eje cuenta con objetivos, medidas, plazos, personas responsables, indicadores y tareas específicas que se articulan a través de un programa integral dirigido al logro de nuestros compromisos y objetivos estratégicos en materia de igualdad y no discriminación:

Objetivos específicos de igualdad

- Incorporar en el Plan estratégico de la empresa objetivos y metas específicas en materia de igualdad.
- Proyectar una imagen de empresa alineada y comprometida con la igualdad.
- Mantener informada a la plantilla acerca de la estrategia, políticas, procesos y diferentes actuaciones realizadas en el marco del Plan de igualdad.
- Concienciar a las personas de la organización para un desempeño del puesto del puesto respetando el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Capacitar a las personas de la organización para un desempeño del puesto del puesto respetando el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Trasladar la cultura de igualdad a las nuevas incorporaciones.
- Disponer de un proceso de selección con perspectiva de género.
- Evaluar las candidaturas con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios que puedan producir un sesgo en el proceso de selección, atendiendo a principios de capacidad cumplimiento de los requisitos del puesto.
- Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación en la promoción.
- Garantizar que el ejercicio de los derechos en materia de conciliación y fomentar la corresponsabilidad.
- Integrar la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales.
- Prevenir la violencia de género en la empresa.

