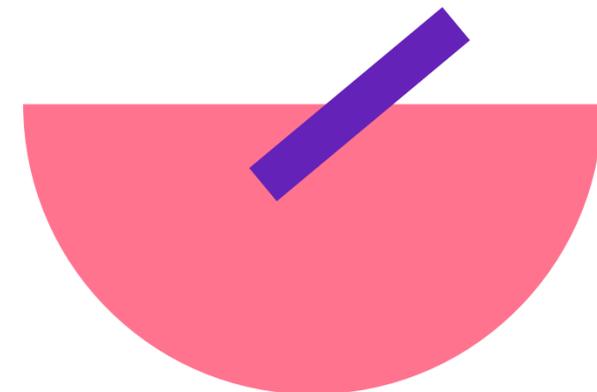
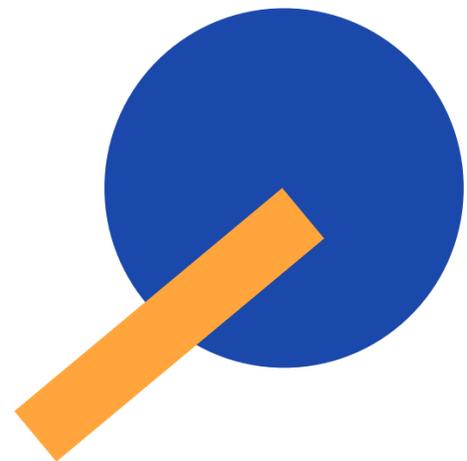


# I Plan para la igualdad entre mujeres y hombres 2021-2025

**raep**

CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO DE INICIATIVA SOCIAL  
GIZARTE EKIMENENKO ENPLEGU ZENTRO BEREZIA





Entendiendo la igualdad de oportunidades como elemento esencial y estratégico de la cultura organizacional de RAEP, hemos implantado nuestro **I Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres.**

En el, se recogen todas la medidas que debemos adoptar en materia de igualdad. Siendo las personas trabajadoras el elemento primordial, el eje conductor y extendiéndose a todo las personas relacionadas con RAEP.

El Plan se fundamenta en seis áreas de mejora:

- Gestión estratégica y cultura organizacional de RAEP.
- Proceso de selección, contratación, promoción profesional y desarrollo.
- Política retributiva.
- Conciliación y corresponsabilidad.
- Salud laboral.
- Comunicación



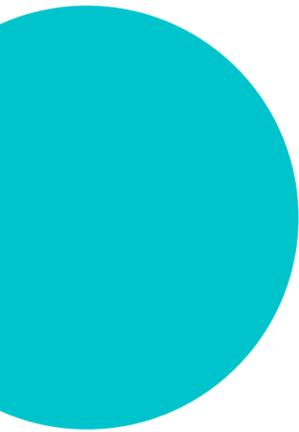
**raep**  
CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO DE INICIATIVA SOCIAL  
GIZARTE EKIMENEN ENPLEGU ZENTRO BEREZIA

## GESTIÓN ESTRATÉGICA Y CULTURA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO	MEDIDAS
1. Integración de la igualdad en la gestión de RAEP.	1.1. Asegurar los recursos humanos y materiales para poder llevar a cabo las acciones establecidas en el I. Plan de Igualdad de mujeres y hombres de RAEP
	1.2. Realizar el seguimiento, evaluación y comunicación del Plan de Igualdad
	1.3. Consolidar la gestión para la igualdad en RAEP

## PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y DESARROLLO

OBJETIVO	MEDIDAS
2. Asegurar el acceso y participación equitativa de hombres y mujeres en los procesos de acceso y promoción interna	2.1. Establecer criterios neutros y objetivables en los procesos de selección de personal dirigidos a conseguir una composición equilibrada dentro de la organización, con especial foco en evitar la segregación horizontal y vertical.

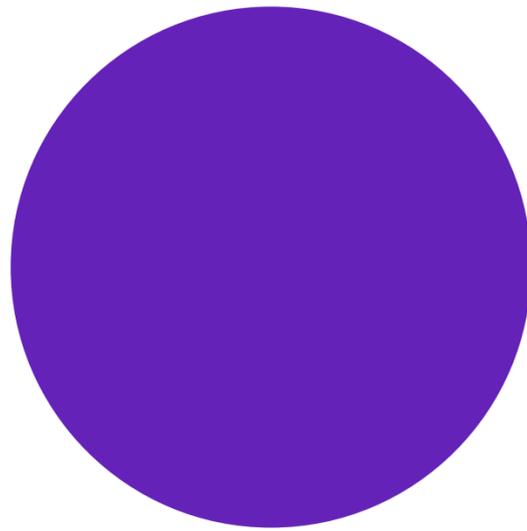


POLITICA RETRIBUTIVA	
OBJETIVO	MEDIDA
3.Garantizar la equidad de género en las retribuciones de la plantilla	3.1. Poner en marcha las medidas necesarias para garantizar la igualdad salarial dentro de la misma categoría profesional y/o de igual valor.

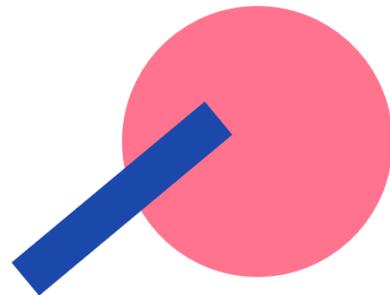


## CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO	MEDIDA
4. Fomentar la cultura de la corresponsabilidad.	4.1. Identificar las necesidades relacionadas con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, que tiene la plantilla de RAEP y proponer alternativas desde la corresponsabilidad.
	4.2. Implantar medidas para que las personas trabajadoras puedan conciliar su vida familiar, personal y profesional, teniendo especial interés por las personas que tienen discapacidad.



<b>SALUD LABORAL</b>	
<b>OBJETIVOS</b>	<b>MEDIDAS</b>
5. Incorporación de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales	5.1. Establecer políticas de prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta la perspectiva de género, más allá de aquellas relativas al embarazo, lactancia y crianza.
6. Reconocer y dar respuesta organizacional al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo	6.1. Establecer una política de tolerancia cero al acoso sexual y por razón de sexo en RAEP.



## COMUNICACIÓN

### OBJETIVO

7. Fijar una política de comunicación y difusión empresarial igualitaria.

### MEDIDAS

7.1. Crear los cauces que faciliten el conocimiento de aspectos relacionados con la igualdad, fomentando una cultura participativa en lo que a igualdad se refiere.

7.2. Fomentar un uso no discriminatorio del lenguaje.