Informe como «Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres» por parte de Emakunde

MEMORIA DE ACTIVIDAD

Años 2023 y 2024

ÍNDICE

1) Introducción **3**

1.1. Trayectoria de ETS en materia de Igualdad 4

1.2. V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres 5

2) Seguimiento de las acciones previstas para los años 2023 y 2024 **6**

2.1. Visión global de las acciones 7

2.2. Grado de ejecución de las acciones previstas 12

2.3. Detalle del avance de las acciones 13

1. *INTRODUCCIÓN*

1.1 Trayectoria de ETS en materia de Igualdad

Euskal Trenbide Sarea / Red Ferroviaria Vasca (ETS) es un Ente Público de Derecho Privado del Gobierno Vasco , adscrito al departamento de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi que ostenta las competencias en materia de ferrocarriles.

En ETS, desde sus inicios, se sigue manteniendo un firme compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la Igualdad de trato y oportunidades entre Mujeres y Hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de la Dirección del Ente de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El 14 de abril de 2023, la Directora de Emakunde Instituto Vasco de la Mujer, renovó a Euskal Trenbide Sarea/Red Ferroviaria Vasca (ETS) el distintivo de Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres, para lo cuál , se acreditó ante Emakunde, un grado de ejecución superior al 70% de las acciones diseñadas en el Plan para el ejercicio 2021 y los trabajos realizados durante el 2022 para elaborar el V Plan de Igualdad , a través de la Memoria de Actividad que se registró en marzo del 2023.

Así mismo, Euskal Trenbide Sarea – Red Ferroviaria Vasca ha desarrollado cinco planes de Igualdad. En 2022, constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, se dió comienzo a los trabajos de realización del Diagnóstico de situación así como del Informe de Auditoría Retributiva de Brecha Salarial de Género en ETS, como elementos previos a la elaboración del V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

1.2 V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres

Febrero del 2023, la Dirección de Trabajo y Empleo , aprobó la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y de Planes de Igualdad de Euskadi. En este momento, da comienzo, el V Plan para la Igualdad en ETS con un plazo de vigencia de 4 años, lo que abarca el periodo comprendido entre 2023 y 2026.

Al igual que los diferentes Planes de Igualdad implementados hasta la fecha, el Plan está concebido como una herramienta efectiva de trabajo, concretando la planificación de las actuaciones con sus responsables, con los plazos para la consecución de los objetivos así como los correspondientes indicadores que permiten medir el seguimiento del alcance.

Para ello contamos con los Planes Operativos Anuales, donde se recogen las acciones a abordar en cada periodo y su correspondiente seguimiento. Estos Planes son de carácter interno y son la herramienta de trabajo que utiliza la Comisión de Seguimiento del Plan

En las páginas siguientes se despliega el detalle de cada una de las acciones, así como los principales indicadores de seguimiento.

2. *SEGUIMIENTO DE LAS ACCIONES PREVISTAS PARA EL AÑO 2023 y 2024*

2.1 Visión global de las acciones previstas

El V Plan para la igualdad de mujeres y hombres en ETS 2023-2026 ,quiere seguir impulsando la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre mujeres y hombres así como la integración de la perspectiva de género en el diseño de las infraestructuras , para ello se van a desarrollar un total de 26 acciones enmarcadas en el ámbito interno y externo del Ente.

El Plan está estructurado en 5 áreas de intervención:

- **Transversalización de la Igualdad en la gestión de las personas**

Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los procesos de gestión de ETS, son elementos clave del presente Plan. En este ámbito de actuación se prestará atención a asegurar la igualdad de oportunidades en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción y desarrollo profesional y a las condiciones de trabajo, así como a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar

- **Mejora de la Comunicación interna en materia de igualdad**

En este ámbito se quiere garantizar el conocimiento de toda la plantilla acerca de todo el trabajo realizado y los recursos disponibles

- **Implementación del V Plan y Mantenimiento del Certificado de Entidad Colaboradoras**

En este ámbito se quiere garantizar el seguimiento y la implementación del V Plan así como el mantenimiento del certificado de Entidad Colaboradora para la Igualdad emitido por Emakunde

2.1 Visión global de las acciones previstas

- **Garantizar la igualdad en todos los procesos de gestión en el ámbito externo.**

En este ámbito se quiere garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los procesos de gestión con proyección hacia el exterior

- **Proyección exterior del Compromiso con la Igualdad**

Como Entidad colaboradora de Emakunde, ETS puede ser una entidad tractora en igualdad y constituir un ejemplo de buenas prácticas por su compromiso con la igualdad de género

En este ámbito se recogen aquellas medidas dirigidas a contribuir a la igualdad efectiva de oportunidades difundiendo y fomentando el compromiso de ETS mas allá de la propia organización.

2.1 Visión global de las acciones previstas

La relación de acciones a abordar (parcial o completamente) en el marco de los Planes Operativos Anuales para el año 2023 y 2024 en el Ámbito Interno son:

ÁMBITOS	ACCIONES	2023	2024
AI. ÁMBITO INTERNO	AI.1.1. Revisión con perspectiva de género de las convocatorias para evitar posibles discriminaciones indirectas		
	AI.1.2. Establecer pautas concretas para garantizar la igualdad de oportunidades en las convocatorias		
	AI.1.3. Fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los espacios de participación del Ente		
	AI.1.4. Diseño de un Plan de formación en materia de igualdad que posibilite la participación del mayor número de personas posibles de la plantilla		
	AI.2.1. Elaboración de un documento que recoja pautas para la celebración de reuniones		
	AI.3.1. Mantenimiento de la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales		
	AI.3.2. Actualización y difusión del protocolo de prevención contra el acoso sexual o por razón de sexo		
	AI.3.3. Formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo		
	AI.4.1. Difusión de las ayudas, recursos y servicios de apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género		
	AI.4.2. Elaboración y difusión de un Catálogo de las medidas de conciliación existentes en ETS		

2.1 Visión global de las acciones previstas

ÁMBITOS	ACCIONES	2023	2024
AI. ÁMBITO INTERNO	AI.4.3. Concreción de un Plan de difusión interno del V Plan para la Igualdad		
	AI.4.4. Formación en materia del Libro Blanco de criterios para el diseño de las estaciones de la red ferroviaria vasca con perspectiva de género		
	AI.5.1. Elaboración y difusión de una guía interna del uso no sexistas del lenguaje y de las imágenes		
	AI.6.1. Elaboración de Planes operativos anuales		
	AI.6.2. Seguimiento continuado del Plan		
	AI.6.3. Evaluación anual de la implementación del Plan		

2.1 Visión global de las acciones previstas

La relación de acciones a abordar (parcial o completamente) en el marco de los Planes Operativos Anuales para el año 2023 y 2024 en el Ámbito Externo son:

ÁMBITOS	ACCIONES	2023	2024
AE. ÁMBITO EXTERNO	AE.1.1. Implementación de criterios con perspectiva de género en los pliegos de contratación de ETS		
	AE.2.1. Creación de un canal de comunicación directo entre el departamento de gestión de estaciones y el grupo de igualdad y reportar informe de incidencias		
	AE.2.2. Seguimiento de las actuaciones entorno al Libro Blanco de criterios para el diseño de las estaciones de la red ferroviaria vasca con perspectiva de género		
	AE.2.3. Analizar el impacto de proyectos piloto		
	AE.3.1. Diseño de un Plan de comunicación externo de las actuaciones para la eliminación de puntos críticos en las estaciones		
	AE.4.1. Mantenimiento de la participación activa en foros, jornadas o eventos relevantes relacionados con la igualdad		
	AE.4.2. Diseño de un Plan de difusión externa del V Plan para la Igualdad		
	AE.4.3. Continuación de la realización de charlas en los centros escolares para visibilizar las mujeres trabajadoras de ETS		
	AE.4.4. Mantenimiento de las acciones de comunicación externa específicas vinculadas a fechas e hitos clave en materia de igualdad		
	AE.5.1. Consolidación de la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas en los materiales y canales de comunicación externa		

2.2 Grado de ejecución de las acciones del Plan Operativo 2023 y 2024

Anualmente, ETS realiza un seguimiento de las acciones establecidas para cada año. Este seguimiento implica medir el grado de ejecución y consecución de los objetivos previstos. Esto supone extraer datos sobre las acciones que se han realizado finalmente cada año y el modo en que han sido ejecutadas, lo cual permitirá valorar los resultados e identificar dificultades y buenas prácticas desde una perspectiva de aprendizaje de la experiencia realizada, permitiendo implantar estrategias de mejora.

El grado de ejecución de las acciones previstas para los ejercicios 2023 y 2024 ha sido del 86,54%:

Área prioritaria de actuación	Nº acciones previstas en el Plan	Acciones con desarrollo total/alto	Acciones con desarrollo parcial	Acciones no desarrolladas	% general de cumplimiento (*)
GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN TODOS LOS PROCESOS DE GESTIÓN	8	6	1	1	81,25%
COMUNICACIÓN INTERNA EN MATERIA DE IGUALDAD	5	3	1	1	70%
SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN V PLAN Y MANTENIMIENTO CERTIFICADO DE ENTIDAD COLABORADORA	3	2	1	0	83,33%
GARANTIZAR LA IGUALDAD EN TODOS LOS PROCESOS DE GESTIÓN EN EL AMBITO EXTERNO	5	5	0	0	100%
PROYECCIÓN EXTERIOR DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD	5	5	0	0	100%
TOTAL	**26**	**21**	**3**	**2**	**86,54%**

(*) Considerando el 100% en las acciones con desarrollo total/alto y el 50% en las acciones con desarrollo intermedio/parcial.

PROYECCIÓN INTERIOR DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD- GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN TODOS LOS PROCESOS DE GESTIÓN

.

En este ámbito se recogen aquellas medidas dirigidas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los procesos de gestión de ETS

Objetivos específicos

- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en los diferentes procesos de gestión de personas del ente(AI.1)
- Fomentar la corresponsabilidad entre los hombres y las mujeres de la plantilla en el ámbito de la conciliación de la vida laboral , familiar y personal (AI.2)
- Continuar introduciendo la perspectiva de género en la salud laboral y fomentar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de se sexo (AI.3)

AI. Ámbito Interno

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los procesos de gestión de ETS**
1. OBJETIVO ESPECIFICO	Garantizar la inclusión de la perspectiva de genero en los diferentes procesos de gestión de personas del Ente.

ACCIÓN	**AI.1.1 REVISIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LAS CONVOCATORIAS PARA EVITAR POSIBLES DISCRIMINACIONES INDIRECTAS**	**RESPONSABLE**	Recursos Humanos
		PLANIFICACIÓN	2023-2026 (Acción continuada)
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Revisión de las convocatorias con perspectiva de género para evitar posibles discriminaciones indirectas, principalmente atendiendo a la formación exigida para cada puesto.		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	Se está realizando revisiones de las convocatorias con perspectiva de género.		
INDICADORES	% de convocatorias revisadas con perspectiva de género respecto al total : 100%		

AI. Ámbito Interno

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los procesos de gestión de ETS**
1. OBJETIVO ESPECIFICO	Garantizar la inclusión de la perspectiva de genero en los diferentes procesos de gestión de personas del Ente.

ACCIÓN	**AI.1.2 ESTABLECER PAUTAS CONCRETAS PARA GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS CONVOCATORIAS**	**RESPONSABLE**	Comisión Seguimiento
		PLANIFICACIÓN	2023
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Diseñar una pequeña guía que recoja una serie de pautas concretas para garantizar que el diseño de las convocatorias de selección de personal siga criterios de igualdad		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	Las convocatorias de selección de personal se elaboran siguiendo criterios de igualdad para evitar posibles discriminaciones , si bien no han sido recogidos en una guía.		
INDICADORES	Elaboración de la Guía: No		

AI. Ámbito Interno

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los procesos de gestión de ETS**
1. OBJETIVO ESPECIFICO	Garantizar la inclusión de la perspectiva de genero en los diferentes procesos de gestión de personas del Ente.

ACCIÓN	**AI.1.3 FOMENTO DE LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN TODOS LOS ESPACIOS DE PARTICIPACIÓN DEL ENTE**	**RESPONSABLE**	Todos los departamentos
		PLANIFICACIÓN	2023-2026 (Acción continuada)
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Garantizar una representación equilibrada de mujeres y hombres en los grupos de participación oficiales, siendo el porcentaje de mujeres como mínimo de un 25 % siempre que sea posible y justificando los casos en los que sea imposible alcanzar dicho porcentaje.		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	Se ha realizado una recogida de datos sobre la representación existente en los espacios de participación oficiales y se ha analizado la evolución de los mismos para los años 2023 y 2024 y en todos ellos se está garantizando la representación equilibrada.		
INDICADORES	Porcentaje de mujeres y hombres en todos los espacios de participación : Analizados los grupos de participación oficiales todos superan el 25%		

AI. Ámbito Interno

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los procesos de gestión de ETS**
1. OBJETIVO ESPECIFICO	Garantizar la inclusión de la perspectiva de genero en los diferentes procesos de gestión de personas del Ente.

ACCIÓN	**AI.1.4 DISEÑO DE UN PLAN DE FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD QUE POSIBILITE LA PARTICIPACIÓN DEL MAYOR NÚMERO DE PERSONAS POSIBLES DE LA PLANTILLA**	**RESPONSABLE**	Todos los departamentos
		PLANIFICACIÓN	2023-2026 (Acción continuada)
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Diseño de una nueva oferta formativa en materia de igualdad a toda la plantilla, en el formato más adecuado para aumentar la participación de la plantilla respecto a años anteriores.		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	Se han realizado acciones de formación específicas en materia de igualdad, en concreto los cursos han sido: 1. Cuidado de la empresa y corresponsabilidad 2. Formación gestión de conflictos Así mismo, se está trabajando en los contenidos de la formación dirigida a toda la plantilla que se quiere impartir on-line a través de la plataforma Moodle de formación de ETS.		
INDICADORES	• Nº cursos de formación específica en materia de igualdad: 2 • Nº de personas asistentes desagregados por sexo: 3 mujeres y 2 hombres		

AI. Ámbito Interno

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los procesos de gestión de ETS**

2. OBJETIVO ESPECIFICO	Fomentar la corresponsabilidad entre los hombres y las mujeres de la plantilla en el ámbito de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal

ACCIÓN	**AI.2.1. ELABORACIÓN DE UN DOCUMENTO QUE RECOJA PAUTAS PARA LA CELEBRACIÓN DE REUNIONES**	**RESPONSABLE**	Comisión Igualdad
		PLANIFICACIÓN	2023
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Diseño y elaboración de un documento que recoja las pautas necesarias para que a la hora de agendar reuniones se sigan criterios alineados con el derecho a la conciliación de la plantilla.		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	Durante el ejercicio 2023 se elaboró un documento con pautas que ayuden a conciliar el ámbito familiar y el laboral a la hora de agendar reuniones.		
INDICADORES	Elaboración del documento de pautas para la agenda de reuniones : Sí		

AI. Ámbito Interno

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los procesos de gestión de ETS**

3. OBJETIVO ESPECIFICO	Continuar introduciendo la perspectiva de género en la salud laboral y fomentar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo

ACCIÓN	**AI.3.1. MANTENIMIENTO DE LA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**	**RESPONSABLE**	Prevención de Riesgos Laborales
		PLANIFICACIÓN	Continuado
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Mantenimiento de la integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Evaluaciones de riesgos laborales teniendo en cuenta los riesgos de los puestos de trabajo en función de su posible impacto diferenciado en hombres y mujeres.		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	ETS ha continuado realizando en el 2023 y en el 2024 una recogida sistemática de datos desagregados por sexo de multitud de ámbitos y de manera específica se realiza la recopilación de datos desagregados por sexo en estadísticas de accidentalidad anualmente. Esta recogida persigue garantizar que en ningún caso se den desigualdades ni se de ningún tipo de discriminación por razón de sexo.		
INDICADORES	Recogida de datos desagregados en la prevención de riesgos laborales: Sí Evaluaciones de los riesgos laborales con perspectiva de género: Sí		

AI. Ámbito Interno

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los procesos de gestión de ETS**
3. OBJETIVO ESPECIFICO	Continuar introduciendo la perspectiva de género en la salud laboral y fomentar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo

ACCIÓN	**AI.3.2. ACTUALIZACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO DE PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**	**RESPONSABLE**	Comisión de seguimiento y RRHH
		PLANIFICACIÓN	2023 y 2024
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Actualización y difusión del Protocolo de prevención contra el acoso sexual y por razón de sexo entre la plantilla , siguiendo el último modelo publicado por Emakunde		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	Durante el ejercicio 2023 se han llevado a cabo los trabajos de Actualización del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. En Noviembre del 2023 la Comisión de Seguimiento de Igualdad aprobó la Actualización del Protocolo siendo ratificado en Diciembre del 2023 por el Comité de Dirección. Seguido se procedió a su difusión a toda la plantilla.		
INDICADORES	Actualización del Protocolo : Sí Difusión del Protocolo : Sí		

AI. Ámbito Interno

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los procesos de gestión de ETS**

3. OBJETIVO ESPECIFICO	Continuar introduciendo la perspectiva de género en la salud laboral y fomentar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo

ACCIÓN	**AI.3.3. FORMACIÓN ESPECIFICA EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**	**RESPONSABLE**	Comisión de seguimiento y RRHH
		PLANIFICACIÓN	2024-2026
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla , con motivo de la actualización del protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	En 2023, se han realizado 4 acciones de formación especifica en materia de acoso sexual y por razón de sexo a los que ha asistido 2 hombres y 11 mujeres. En 2024, se han realizado 6 acciones formativas especificas en materia de acoso sexual y por razón de sexo, en la que han participado 84 hombres y 57 mujeres. Una de las acciones formativas , en concreto la formación dirigida a toda la plantilla de ETS para el conocimiento de la actualización del Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo, se ha diseñado para tenerla incorporada en la plataforma de formación de ETS en formato Moodle, de manera que cada incorporación de personal al Ente pueda tener acceso a la misma.		
INDICADORES	Número de cursos de formación específica en materia de acoso sexual y por razón de sexo: 10 Número de asistentes : 86 hombres y 68 mujeres		

PROYECCIÓN INTERIOR DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD- COMUNICACIÓN INTERNA EN MATERIA DE IGUALDAD

En este ámbito se recogen aquellas medidas dirigidas a mejorar la comunicación interna en materia de igualdad para garantizar el conocimiento de toda la plantilla acerca de todo el trabajo realizado y los recursos disponibles en este ámbito

Objetivos específicos

- Dar a conocer el compromiso del ente con la igualdad entre la plantilla mediante la difusión de los trabajos y recursos disponibles (AI.4)
- Sistematizar el uso de la comunicación inclusiva en el ámbito interno (AI.5)

AI. Ámbito Interno

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Mejora de la Comunicación interna en materia de igualdad**

4. OBJETIVO ESPECIFICO	Dar a conocer el compromiso del ente con la igualdad entre la plantilla mediante la difusión de los trabajos y recursos disponibles

ACCIÓN	**AI.4.1. DIFUSIÓN DE LAS AYUDAS, RECURSOS Y SERVICIOS DE APOYO A LAS MUJERES VICTIMAS DE VIOLENCIA GENERO**	RESPONSABLE	Departamento RRHH
		PLANIFICACIÓN	Continuado
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Difusión de las ayudas , recursos y servicios de apoyo a las mujeres victimas de violencia de género mediante los canales de comunicación interna existentes		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	En Septiembre de 2024 , se informa a la plantilla sobre los servicios públicos disponibles en la Comunidad Autónoma de Euskadi para garantizar una adecuada protección a las mujeres victimas de violencia de género, identificando los enlaces web donde pueden hacer la consulta. El documento está colgado en la intranet de ETS junto al Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo.		
INDICADORES	Nº de acciones de difusión realizadas : 1		

AI. Ámbito Interno

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Mejora de la Comunicación interna en materia de igualdad**

4. OBJETIVO ESPECIFICO	Dar a conocer el compromiso del ente con la igualdad entre la plantilla mediante la difusión de los trabajos y recursos disponibles

ACCIÓN	**AI.4.2. ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN DE UN CATALOGO DE LAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EXISTENTES EN ETS**	RESPONSABLE	Departamento RRHH
		PLANIFICACIÓN	Continuado
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Elaboración y difusión de un Catalogo de las medidas de conciliación existentes en ETS, con el objeto de dar a conocer a toda la plantilla las medidas a las que se pueden acoger según sus puestos de trabajo y el procedimiento a seguir para ello.		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	Durante los ejercicios 2023 y 2024 no se han dado cambios en las medidas de conciliación existentes en ETS, estando a disposición de toda la plantilla junto al Convenio Colectivo en la Intranet del Ente.		
INDICADORES	Difusión realizadas : No		

AI. Ámbito Interno

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Mejora de la Comunicación interna en materia de igualdad**

4. OBJETIVO ESPECIFICO	Dar a conocer el compromiso del ente con la igualdad entre la plantilla mediante la difusión de los trabajos y recursos disponibles

ACCIÓN	**AI.4.3. CONCRECIÓN DE UN PLAN DE DIFUSIÓN INTERNO DEL V PLAN PARA LA IGUALDAD**	**RESPONSABLE**	Departamento RRHH
		PLANIFICACIÓN	2023
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Concreción de un plan de difusión para el V Plan de Igualdad mediante los canales de comunicación internos existentes.		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	Con el objetivo de visibilizar y comunicar el compromiso con la igualdad adquirido por ETS a través de la realización de su V Plan para la Igualdad, en el mes de junio de 2023 se trasladó al conjunto de la plantilla la aprobación del Plan y se publicó en la intranet el documento completo.		
INDICADORES	Difusión del V Plan para la igualdad: SI		

AI. Ámbito Interno

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Mejora de la Comunicación interna en materia de igualdad**
4. OBJETIVO ESPECIFICO	Dar a conocer el compromiso del ente con la igualdad entre la plantilla mediante la difusión de los trabajos y recursos disponibles

ACCIÓN	**AI.4.4. FORMACIÓN EN MATERIA DEL LIBRO BLANCO DE CRITERIOS PARA EL DISEÑO DE LAS ESTACIONES DE LA RED FERROVIARIA VASCA CON PERSPECTIVA DE GENERO**	**RESPONSABLE**	Area Formación
		PLANIFICACIÓN	2023
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Formación en materia del Libro Blanco de criterios para el diseño de las estaciones de la red ferroviaria vasca con perspectiva de género a las personas trabajadoras del ente, para ser conocedoras del contenido y su aplicación .		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	Con el objetivo de reforzar entre la plantilla del ente el trabajo realizado en el 2021 de análisis , diagnóstico y propuesta de soluciones a los problemas detectados en las estaciones y apeaderos se publica en la intranet el trabajo realizado en noviembre del 2023.		
INDICADORES	Impartición de formación en materia del Libro Blanco: SI		

AI. Ámbito Interno

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Mejora de la Comunicación interna en materia de igualdad**

5. OBJETIVO ESPECIFICO	Sistematizar el uso de una comunicación inclusiva en el ámbito interno

ACCIÓN	**AI.5.1. ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN DE UNA GUÍA INTERNA DEL USO NO SEXISTA DEL LENGUAJE Y DE LAS IMÁGENES**	**RESPONSABLE**	Departamento Comunicación
		PLANIFICACIÓN	2023-2026
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Elaboración y difusión interna de una guía del uso no sexista del lenguaje y de las imágenes de tal forma que las personas trabajadoras puedan sistematizar el uso de la comunicación inclusiva en su trabajo. Esta Guía se elaborará tanto para la estrategia de comunicación en castellano como en euskera		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	A fecha de elaboración de la Memoria , se ha recopilado información sobre pautas para un uso no sexista del lenguaje en el ámbito de la empresa y el empleo. Los próximos pasos a seguir es la adaptación a ETS y posterior difusión.		
INDICADORES	Elaboración de una guía interna del uso no sexista del lenguaje y de las imágenes: En Proceso Difusión de una guía interna del uso no sexista del lenguaje y de las imágenes: No		

PROYECCIÓN INTERIOR DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD- SEGUIMIENTO E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN

.

En este ámbito se recogen aquellas medidas dirigidas a realizar el seguimiento y la implementación del Plan por parte del Grupo de Igualdad , manteniendo el certificado de Entidad Colaboradora para la Igualdad emitido por Emakunde

Objetivos específicos

- Facilitar y asegurar el despliegue del Plan para la Igualdad de ETS (AI.6)

AI. Ámbito Interno

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Seguimiento e implementación del Plan por parte de la Comisión de Seguimiento , manteniendo el certificado de Entidad Colaboradora para la Igualdad**
6. OBJETIVO ESPECIFICO	Facilitar y asegurar el despliegue del Plan para la Igualdad en ETS

ACCIÓN	**AI 6.1. ELABORACIÓN DE PLANES OPERATIVOS ANUALES**	**RESPONSABLE**	Comisión de Igualdad
		PLANIFICACIÓN	Al principio de cada año
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Elaboración de planes operativos anuales al comienzo de cada año que sirvan para concretar y planificar las actividades que se prevé desarrollar durante cada año, estableciendo los objetivos concretos para cada ejercicio, así como los instrumentos, medios o metodología para la puesta en marcha de cada acción		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	En marzo del 2023 , se convocó la primera reunión de la Comisión de Seguimiento donde se aprobó el Plan Operativo Anual (POA) para el ejercicio 2023 y el 21 de marzo del 2024, se aprobó el Plan Operativo Anual (POA) para el ejercicio 2024.		
INDICADORES	Elaboración de planes operativos anuales: Sí		

AI. Ámbito Interno

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Seguimiento e implementación del Plan por parte de la Comisión de Seguimiento , manteniendo el certificado de Entidad Colaboradora para la Igualdad**
6. OBJETIVO ESPECIFICO	Facilitar y asegurar el despliegue del Plan para la Igualdad en ETS

ACCIÓN	**AI. 6.2. SEGUIMIENTO CONTINUADO DEL PLAN**	**RESPONSABLE**	Comisión de Igualdad
		PLANIFICACIÓN	Trimestralmente
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Seguimiento continuado de la implementación del Plan sobre la base de reuniones trimestrales de la Comisión de Seguimiento del V Plan de Igualdad		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	En marzo del 2023 , se convocó la primera reunión de la Comisión de Seguimiento donde se aprobó el Plan Operativo Anual (POA) para el ejercicio 2023. Además se han realizado 2 reuniones más con la Comisión de Seguimiento donde se ha informado de los avances en la puesta en marcha de las acciones previstas y en marzo del 2024, se aprobó el Plan Operativo Anual (POA) para el ejercicio 2024 y se realizaron dos reuniones más con la Comisión para realizar el seguimiento de las acciones recogidas en el POA.		
INDICADORES	Nº de reuniones de seguimiento: 6 (3 reuniones al año)		

AI. Ámbito Interno

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Seguimiento e implementación del Plan por parte de la Comisión de Seguimiento , manteniendo el certificado de Entidad Colaboradora para la Igualdad**
6. OBJETIVO ESPECIFICO	Facilitar y asegurar el despliegue del Plan para la Igualdad en ETS

ACCIÓN	**AI. 6.3. EVALUACIÓN ANUAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN**	**RESPONSABLE**	Comisión de Igualdad
		PLANIFICACIÓN	Primer trimestre del año
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Evaluación anual de la implementación del Plan a través de la evaluación de los Planes de Acción Anuales definidos y realización de un balance global del Plan.		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	Con fecha Marzo de 2024 se presenta informe de seguimiento con el detalle de los avances implementados como respuesta a las acciones del Plan recogidos en el POA 2023.Estos informes, han sido contrastados y compartidos en el seno de la Comisión de Seguimiento de Igualdad, y han sido un input relevante para la detección de frenos u obstáculos que hayan podido surgir a la hora de desarrollar las actividades inicialmente previstas y para decidir incluir o eliminar acciones que se habían recogido en la elaboración del Plan. En el momento de presentación de la Memoria está redactada la Memoria del ejercicio 2024 para presentar los resultados a la Comisión de Seguimiento.		
INDICADORES	Evaluación anual del Plan: Sí		

6. OBJETIVO ESPECIFICO	Facilitar y asegurar el despliegue del Plan para la Igualdad en ETS

2		*SEGUIMIENTO PLAN OPERATIVO ACCIONES 2023*							
4	*Objetivo estrategico*	*Acción*	*Descripción*	*Responsable*	*Planificacion*	*Periodo 2023*	*Indicador*	*Marzo*
23	**Implementación del V Plan y mantenimiento del certificado de Entidad Colaboradora**	AI.6.1. Elaboración de Planes operativos anuales	Elaboración de planes operativos anuales al comienzo de cada año que sirvan para concretar y planificar las actividades que se prevé desarrollar durante cada año, estableciendo los objetivos concretos para cada ejercicio, así como los instrumentos, medios o metodología para la puesta en marcha de cada acción.	Grupo de Igualdad	Al principio de cada año	2023	Elaboración de planes operativos anuales: Sí	En la reunión celebrada el 01 de Marzo se presentó y aprobó el P 2023. Hecho
24		AI.6.2. Seguimiento continuado del Plan	Seguimiento continuado de la implementación del Plan sobre la base de reuniones trimestrales del Grupo de Igualdad.	Grupo de Igualdad	Trimestralmente	2023	Nº de reuniones de seguimiento: 3	Reunión celebrada el 01 de Mar Hecho
25		AI.6.3. Evaluación anual de la implementación del Plan	Evaluación anual de la implementación del Plan a través de la evaluación de los Planes de Acción Anuales definidos y realización de un balance global del Plan. Las conclusiones de cada evaluación servirán para elaborar la memoria requerida como Entidad Colaboradora para la Igualdad (Emakunde), así como para la elaboración del plan operativo del siguiente año.	Grupo de Igualdad	Primer trimestre de cada año	2023	Evaluación anual del Plan: Sí (Se celebra el 21 de marzo de 2024)	

PROYECCIÓN EXTERIOR DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN TODOS LOS PROCESOS DE GESTIÓN

.

En este ámbito se recogen aquellas medidas dirigidas a continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los procesos de gestión de ETS con proyección exterior

Objetivos específicos

- Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en los pliegos de contratación (AE. 1)
- Implantar un sistema de coordinación y seguimiento de los proyectos relacionados con la seguridad de las personas usuarias entre la Comisión de Igualdad y el Departamento de Gestión de estaciones (AE.2)
- Visibilizar externamente los hitos en materia de igualdad alcanzados por el Ente (AE. 3)

AE. Ámbito Externo

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los procesos de gestión de ETS**

1. OBJETIVO ESPECIFICO	Garantizar la inclusión de la perspectiva de género en los pliegos de contratación

ACCIÓN	**AE.1.1.** IMPLEMENTACIÓN DE CRITERIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PLIEGOS DE CONTRATACIÓN DE ETS	**RESPONSABLE**	Compras y Contratación
		PLANIFICACIÓN	Continuado
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Fomento e inclusión en los pliegos de contratación, que no sean de contratos menores, de criterios con la perspectiva de género en aplicación del artículo 1.3 de la LCSP que dispone que en toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos.		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	Al objeto de dar cumplimiento con la LCSP en su artículo 1.3 que dispone que en toda contratación pública se incorporarán de manera transversal y perceptiva criterios sociales y medioambientales siempre que guarde relación con el objeto del contrato, en la convicción de que su inclusión proporciona una mejor relación calidad –precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos, en el ejercicio 2023, se han incorporado criterios en 10 pliegos de obras y en 9 pliegos de Servicios y en el 2024, se han incorporado criterios en 22 pliegos de obras y en 20 pliegos de servicios.		
INDICADORES	Nº de pliegos de obras en los que se recogen criterios sociales en materia de igualdad: 32 Nº de pliegos de servicios en los que se recogen criterios sociales en materia de igualdad: 29		

ACCIÓN	**AE.1.1.** IMPLEMENTACIÓN DE CRITERIOS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PLIEGOS DE CONTRATACIÓN DE ETS

11.1.- De tipo social o relativo al empleo:

11.1.1.- Las recogidas en la cláusula 28.2 del Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 7 de la Ley 3/2016, de 7 de abril, para la inclusión de determinadas cláusulas sociales en la contratación pública.

11.1.2.- Para la igualdad de mujeres y hombres en cumplimiento del apartado VIII de la Instrucción sobre incorporación de cláusulas para la igualdad retributiva de mujeres y hombres y medidas contra la brecha salarial en la contratación pública, aprobada por el Consejo de Gobierno en sesión de 5 de marzo de 2019 y publicada en el Boletín Oficial del País Vasco nº 87, de 10 de mayo de 2019.

Se garantizará el uso no sexista del lenguaje en la totalidad de los documentos emitidos, en cumplimiento de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de Mujeres y Hombres. Al amparo de la citada Ley, en las imágenes que pudieran publicarse, no se exhibirá a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana en función de su sexo, o como meros objetos sexuales, se evitarán los estereotipos sexistas y se potenciará la diversificación sexual, de roles y de identidad de género.

11.1.3.- Otras: no

- **Criterio 3: Igualdad de género en el equipo de asistencia permanente**
  Ponderación: 4 puntos
  Descripción del método de valoración del criterio: Se valorará la representación de mujeres dentro del equipo técnico mínimo exigido en el PPTP, asignando cuatro (4) puntos a las ofertas que propongan que el 50% del equipo técnico esté compuesto por mujeres y 0 a las ofertas cuya propuesta no incluya ninguna representación femenina dentro del citado equipo permanente mínimo. Teniendo en cuenta que el equipo permanente debería estar compuesto por un total de 4 personas la valoración será la siguiente:

  - **0 puntos**. No se adscriben mujeres en el equipo permanente.
  - **2 puntos**. Al menos 1 persona es mujer dentro del equipo permanente
  - **4 puntos**. De los 4 puestos, dos están ocupados por mujeres.

AE. Ámbito Externo

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los procesos de gestión de ETS**
2. OBJETIVO ESPECIFICO	Implantar un sistema de coordinación y seguimiento de los proyectos relacionados con la seguridad de las personas usuarias entre la Comisión de Igualdad y el Departamento de Gestión de Estaciones

ACCIÓN	**AE. 2.1.** CREACIÓN DE UN CANAL DE COMUNICACIÓN DIRECTO ENTRE EL DEPARTAMENTO DE GESTIÓN DE ESTACIONES Y EL GRUPO DE IGUALDAD Y REPORTAR INFORME DE INCIDENCIAS	**RESPONSABLE**	Comisión de Igualdad
		PLANIFICACIÓN	2023
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Creación de un canal de comunicación estable entre el departamento de gestión de estaciones y el grupo de igualdad		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	Se ha acordado con la Dirección del departamento de estaciones participar periódicamente en las reuniones de la Comisión de Seguimiento para informar sobre actuaciones que se estén ejecutando o se vayan a ejecutar para la eliminación de los puntos críticos en las estaciones y la colocación de los Totem de socorro		
INDICADORES	Creación de un canal de comunicación: SI		

AE. Ámbito Externo

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los procesos de gestión de ETS**
2. OBJETIVO ESPECIFICO	Implantar un sistema de coordinación y seguimiento de los proyectos relacionados con la seguridad de las personas usuarias entre la Comisión de Igualdad y el Departamento de Gestión de Estaciones

ACCIÓN	**AE. 2.2**. SEGUIMIENTO DE LAS ACTUACIONES ENTORNO AL LIBRO BLANCO DE CRITERIOS PARA EL DISEÑO DE LAS ESTACIONES DE LA RED FERROVIARIA VASCA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	**RESPONSABLE**	Comisión de Igualdad y el Departamento de estaciones
		PLANIFICACIÓN	Continuado
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Seguimiento del grado de avance de las actuaciones entorno al Libro Blanco de criterios para el diseño de las estaciones de la red ferroviaria vasca con perspectiva de género, y posibilidad de incluir nuevos puntos críticos identificados.		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	El responsable de estaciones ha participado en la reunión de la Comisión de Seguimiento de noviembre del 2023 para trasladar qué actuaciones se han llevado a cabo entorno a la colocación de los Totem en estaciones y apeaderos. También ha informado sobre otras instalaciones y modificaciones que están previstas realizar en torno a la mejora de algunas estaciones bajo criterios de perspectiva de genero		
INDICADORES	Seguimiento de actuaciones entorno al Libro Blanco: SI Comunicación sobre los avances relacionados con el Libro Blanco: SI		

AE. Ámbito Externo

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los procesos de gestión de ETS**
2. OBJETIVO ESPECIFICO	Implantar un sistema de coordinación y seguimiento de los proyectos relacionados con la seguridad de las personas usuarias entre la Comisión de Igualdad y el Departamento de Gestión de Estaciones

ACCIÓN	**AE. 2.3**. ANALIZAR EL IMPACTO DE PROYECTOS PILOTO	**RESPONSABLE**	Departamento de estaciones
		PLANIFICACIÓN	2023
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Análisis del impacto de proyectos piloto , como por ejemplo el de la estación de Orio y la posibilidad de reforzarlos y aplicarlos en otras ubicaciones		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	La Dirección de estaciones, informó a la Comisión de Seguimiento de los resultados de la puesta en marcha del totem de socorro colocado en la estación de Orio , así como de la planificación de la colocación en otras estaciones y apeaderos identificados. Así mismo, se trasladó que otras administraciones se están poniendo en contacto para interesarse por este sistema.		
INDICADORES	Nº de proyectos piloto analizados: 1		

AE. Ámbito Externo

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Continuar garantizando la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres de forma transversal en todos los procesos de gestión de ETS**
3. OBJETIVO ESPECIFICO	Visibilizar externamente los hitos en materia de igualdad alcanzados por el Ente

ACCIÓN	**AE. 3.1**. DISEÑO DE UN PLAN DE COMUNICACIÓN EXTERNO DE LAS ACTUACIONES PARA LA ELIMINACIÓN DE PUNTOS CRÍTICOS EN LAS ESTACIONES	**RESPONSABLE**	Departamento de Comunicación
		PLANIFICACIÓN	Continuado
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Comunicación de los avances realizados en el marco del Plan de actuación para la eliminación de puntos críticos en las estaciones de ETS, elaborado tras la realización del Diagnóstico de situación de las estaciones de la Red Ferroviaria Vasca desde la perspectiva de género		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	A lo largo del 2023 y 2024, se han publicado noticias sobre las actuaciones que se están realizando entorno al Plan de adecuación de las estaciones con perspectiva de género así como de las nuevas realizadas.		
INDICADORES	Comunicación de los avances realizados respecto al Libro Blanco: SI		

ACCIÓN	**AE. 3.1**. DISEÑO DE UN PLAN DE COMUNICACIÓN EXTERNO DE LAS ACTUACIONES PARA LA ELIMINACIÓN DE PUNTOS CRÍTICOS EN LAS ESTACIONES

La instalación de medios contra la violencia de género en la red ferroviaria culmina en otoño

Antes de que finalice el presente año culminará la implementación de la primera fase de medidas disuasorias contra la violencia de género que ETS lleva a cabo en estaciones de la red ferroviaria vasca y que han supuesto una inversión de 405.000 euros. Así lo aseguró Susana García Chueca, consejera del Movilidad Sostenible del Gobierno Vasco, en el mes de septiembre en la estación de Añorga.

"Hemos mejorado la seguridad en 47 estaciones de Bizkaia y Gipuzkoa porque, a pesar de los buenos niveles en esta materia, podemos aportar un plus a nuestras instalaciones para que todas las personas usuarias del servicio de Euskotren se sientan más seguras", explicó la consejera en la estación del barrio donostiarra de Añorga, una de las terminales que cuenta con postes de socorro, que visitó junto a la diputada foral de Movilidad, Turismo y Ordenación del Territorio de Gipuzkoa, Azahara Domínguez. Ambas se reunieron previamente para compartir experiencias e iniciativas en materia de género y transporte de ambas instituciones.

A lo largo de 2023 y 2024 se han desarrollado en buena parte de las estaciones de la red ferroviaria de ETS las medidas que apunta el "Libro Blanco de criterios para el diseño de las estaciones de la red ferroviaria vasca con perspectiva de género". Este documento, publicado en el año 2022 a iniciativa del grupo de Igualdad de ETS, apunta la necesidad de mejorar la seguridad, especialmente, en las estaciones alejadas de los núcleos urbanos. La intervención más novedosa ha sido la instalación de medio centenar de postes de socorro y una treintena de cámaras de vigilancia en 29 estaciones, 18 en Bizkaia y 11 en Gipuzkoa.

¡Si te sientes amenazada, pulsa el botón!

Los puntos de socorro están formados por un poste de seguridad con un pulsador para casos de emergencia. La consejera y la diputada foral han comprobado cómo la pulsación desencadena una llamada automática al puesto de mando de ETS, un aviso acústico de alarma en la misma estación donde se produce, el destello

de la luz parpadeante instalada en la parte superior del tótem y la emisión en directo de las cámaras adyacentes.

Desde el puesto de mando de ETS, donde se controla toda la circulación ferroviaria, se constata la verosimilitud de la llamada y, en su caso, se traslada a SOS Deiak. Para complementar el punto de auxilio, se han colocado, asimismo, 32 cámaras de vigilancia con grabación incluida, que junto con las ya instaladas en las infraestructuras ferroviarias, optimizarán la seguridad.

Cuando se pulse la 'seta' del punto crítico, al tiempo que se inicia la comunicación por voz con la persona que necesita asistencia, se abre automáticamente en el panel de control del puesto de mando una ventana de imágenes, a través de cámaras instaladas estratégicamente que enfocan al poste de socorro, para que la persona encargada de la vigilancia tenga la mayor visión posible del lugar y, así, poder atender a la persona usuaria en las mejores condiciones.

"No nos hemos limitado a instalar los postes de emergencia, sino que recientemente hemos comenzado a colocar espejos para mejorar la visibilidad de puntos escondidos en 21 estaciones de la red y a sustituir, en algunos casos, cristales opacos por transparentes en tres terminales. Asimismo, se han instalado medio centenar de cámaras de vigilancia en 14 paradas de la red tranviaria de Bilbao, que antes carecían de estas medidas", señaló García Chueca.

La consejera apuntó que la inversión realizada en este ámbito, en números globales, supera los 405.000 euros citados, "ya que las nuevas estaciones de la red, algunas en construcción como las tres de la pasante Lugaritz-Easo, Pasaia, Usurbil, o Zumaia, y otras

La implementación de medidas disuasorias contra la violencia de género en estaciones de ETS ha supuesto una inversión de 405.000 euros

Pelaio, incluyen las medidas recomendadas en el Libro blanco".

La estación de Añorga, inaugura-

tes de emergencia, ocho cámaras y cinco espejos, que se instalarán próximamente, para mejorar la visibilidad y la sensación de seguridad de las personas usuarias del Topo.

ACCIÓN	**AE. 3.1**. DISEÑO DE UN PLAN DE COMUNICACIÓN EXTERNO DE LAS ACTUACIONES PARA LA ELIMINACIÓN DE PUNTOS CRÍTICOS EN LAS ESTACIONES

ETS concluye las obras de la reforma de la estación de Zaldibar y pone en servicio la pasarela sobre la N-634

El departamento de Movilidad Sostenible, a través del ente público Euskal Trenbide Sarea, pondrá en servicio hoy en Zaldibar la pasarela sobre la carretera N-634 construida como consecuencia de la supresión del paso a nivel de Zaldua-Etxebarria, ubicado en las inmediaciones de la estación de este municipio, que también ha sido objeto de una reforma integral.

El paso a nivel peatonal suprimido daba acceso a las viviendas de la calle Zalduaran. La nueva pasarela está dotada con escaleras fijas y ascensores que conectan la calle Bilbao con la calle Zalduaran.

Para la construcción de los ascensores ha sido necesaria la excavación de dos pozos de cimentación subverticales en la zona de la casa de cultura y en la zona de la estación. La pasarela peatonal tiene unos 30 metros de longitud y con su puesta en servicio logra el objetivo de unir el núcleo urbano con el barrio de Zalduaran y la estación de tren que se encuentra al otro lado de la N-634.

En cuanto a la estación, se han reformado completamente los andenes, se ha instalado nueva iluminación y colocado una nueva marquesina de 18 metros de longitud y voladizo de 3,5 metros.

Todas las actuaciones están recogidas en el Libro Blanco para el diseño de las estaciones de la red ferroviaria en Euskadi con perspectiva de género, cuyo objeto es ofrecer soluciones para que todas las personas usuarias, con independencia de sus condiciones de edad, género o capacidades, puedan utilizar los espacios y servicios de forma segura y cómoda.

EL INICIO DE LA REFORMA DE LA ESTACIÓN DE ZUMAIA, A PUNTO

La sustitución del paso inferior es la actuación más relevante de cuantas se llevarán a cabo en la estación de Zumaia, unas instalaciones que registran un tráfico medio de entre 700 y 2.500 personas usuarias al día. El objetivo prioritario es mejorar las condiciones de accesibilidad y dar cumplimiento a las recomendaciones recogidas en el Libro Blanco de criterios para el diseño de las estaciones de la red ferroviaria vasca con perspectiva de género, publicado hace un año por Euskal Trenbide Sarea.

El nuevo paso inferior tendrá una anchura de 5 metros, frente a los 2,4 metros del actual, y estará conectado con los andenes mediante escaleras fijas y un ascensor con capacidad para ocho personas, adaptado a quienes tengan movilidad reducida. En la actualidad, las personas usuarias pueden acceder a la terminal ferroviaria desde un paso inferior (está situado en confluencia de las calles de la Estación y Hegoalde), que enlaza con los andenes mediante rampas y escaleras fijas.

Los trabajos también incluyen la sustitución del solado de la estación, la eliminación de las huellas dejadas por la supresión de las antiguas escaleras, así como el alicatado del paso inferior entre andenes y escaleras. El proyecto recoge, asimismo, el cambio del alumbrado.

La instalación de los ascensores posibilitará el relleno y cerramiento de las actuales rampas, aprovechando la superficie en planta anulada como rampa, para la ampliación del espacio útil de los andenes.

El edificio, de estilo neovasco, fue proyectado por el arquitecto guipuzcoano Ramón Cortázar. Hasta 1981 fue una estación de interconexión entre la línea de Bilbao a Donostia y la del ferrocarril del Urola, con dos edificios diferentes para cada una de ellas. Una vez que cesó la explotación del ferrocarril del Urola en 1988, se eliminó uno de los edificios, quedando en uso el del tren del Urola.

El nuevo paso inferior duplicará la capacidad del anterior y se conectará con los andenes mediante escaleras fijas y un ascensor

PROYECCIÓN EXTERIOR DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD- COMUNICACIÓN EXTERNA

.

En este ámbito se recogen aquellas medidas dirigidas a impulsar la comunicación externa en materia de igualdad para servir de ejemplo y crear un impacto positivo tanto en las personas como en las entidades de su entorno

Objetivos específicos

- Trasladar y dar a conocer el compromiso de ETS con la igualdad. (AE.4)
- Sistematizar el uso de una comunicación inclusiva en el ámbito externo. (AE.5)

AE. Ámbito Externo

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Impulso de la comunicación externa en materia de igualdad para servir de ejemplo y crear un impacto positivo tanto en las personas como en las entidades de su entorno**
4. OBJETIVO ESPECIFICO	Dar a conocer externamente el compromiso del ente con la igualdad

ACCIÓN	**AE. 4.1**. MANTENIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN ACTIVA EN FOROS , JORNADAS O EVENTOS RELEVANTES RELACIONADOS CON LA IGUALDAD	**RESPONSABLE**	Comisión de Igualdad
		PLANIFICACIÓN	Continuado
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Mantenimiento de la participación activa en foros, jornadas o eventos relevantes relacionados con la igualdad, así como la identificación de nuevos foros, jornadas o eventos en los que poder participar. De esta manera el ente podrá dar a conocer el compromiso con la igualdad y, a su vez, avanzar en la igualdad intercambiando conocimiento y buenas prácticas con otras empresas o instituciones		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	Durante el ejercicio 2023 , se han participado en dos jornadas relacionadas con la Igualdad con el fin de colaborar e intercambiar conocimiento y buenas practicas en el ámbito de la igualdad con otras empresas o instituciones. En el mes de marzo , se ha participado en la jornada “Movilidad con perspectiva de género” y en el mes de Octubre se ha participado en el foro “Leadets in Tech Conference” También, en el año 2023 y 2024 se ha colaborado con la asociación ORTZADAR LGBT en el Bilbao Bizkaia HARRO, para entre otras cosas, ceder el espacio y las pantallas ubicadas en la estación del Casco Viejo, así como algunas columnas publicitarias en tranvía y ferrocarril Así mismo, en el año 2023 y 2024 ,en el Calendario de Ocio y Deporte de ETS estaba establecido la participación en el Lilaton para mujeres que se celebra en Donostia.		
INDICADORES	Nº de foros , jornadas o eventos en los que se ha participado: 6		

ACCIÓN	**AE. 4.1**. MANTENIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN ACTIVA EN FOROS , JORNADAS O EVENTOS RELEVANTES RELACIONADOS CON LA IGUALDAD

- En Marzo del 2023 se ha participado en la jornada "Movilidad con perspectiva de género "

Cristina López, en el foro 'Leaders in Tech Conference'

Cristina López, directora de I+D+i, Calidad y Medio Ambiente de ETS, participó el pasado mes de octubre en el foro 'Leaders in Tech Conference', un encuentro de las empresas punteras en el que se comparte conocimiento y experiencias sobre el uso más avanzado de las nuevas tecnologías en la industria. Celebrado en Bilbao, este foro, que ha alcanzado su cuarta edición, contó con más de 200 asistentes.

La representante de ETS tomó parte en la mesa dedicada a la innovación tecnológica en el sector ferroviario, en la que se debatió sobre la transformación en materia de movilidad y se expusieron casos centrados en aspectos como la digitalización, con la mejora de accesos a través de avisos visuales; la descarbonización, con la sustitución de la tracción diésel por soluciones basadas en hidrógeno o baterías; o las simulaciones de vehículo autónomo.

- En Octubre de 2023, se ha participado en el foro "Leadets in Tech Conference "

- Colaboración en la Bilbao Bizkia Harro

Lilaton para mujeres

Con la celebración del Lilaton para mujeres en Donostia, el pasado 3 de marzo arrancaba el calendario de actividades de ocio y deporte de Euskal Trenbide Sarea previsto para 2024. Una vez más, la participación en esta carrea popular, exclusivamente para mujeres, fue multitudinaria. Las asistentes tuvieron que completar un circuito de 5 kilómetros de longitud por el centro de la capital guipuzcoana, con final en el Boulevard, donde lo que imperó fue el buen ambiente y la camaradería.

- Participación en el Lilaton para mujeres

AE. Ámbito Externo

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Impulso de la comunicación externa en materia de igualdad para servir de ejemplo y crear un impacto positivo tanto en las personas como en las entidades de su entorno**
4. OBJETIVO ESPECIFICO	Dar a conocer externamente el compromiso del ente con la igualdad

ACCIÓN	**AE. 4.2**. DIFUSIÓN EXTERNA DEL V PLAN PARA LA IGUALDAD MEDIANTE LA PAGINA WEB PARA DAR A CONOCER Y FACILITAR SU ACCESO A LOS GRUPOS DE INTERES EXTERNOS	**RESPONSABLE**	Comunicación
		PLANIFICACIÓN	2023
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Difusión externa del V Plan para la Igualdad mediante la página web para dar a conocer y facilitar su acceso a los grupos de interés externos		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	El ente cuenta con un apartado en su web llamado Igualdad donde está colgado el V Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres en ETS 2023-2026.		
INDICADORES	Publicación del Plan de Igualdad en la pagina web : SI		

AE. Ámbito Externo

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Impulso de la comunicación externa en materia de igualdad para servir de ejemplo y crear un impacto positivo tanto en las personas como en las entidades de su entorno**
4. OBJETIVO ESPECIFICO	Dar a conocer externamente el compromiso del ente con la igualdad

ACCIÓN	**AE. 4.3**. CONTINUACIÓN DE IMPARTICIÓN DE CHARLAS EN CENTROS ESCOLARES PARA VISIBILIZAR A LAS MUJERES TRABAJADORAS EN ETS	**RESPONSABLE**	Comisión de Igualdad
		PLANIFICACIÓN	Continuado
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Continuación de impartición de charlas en centros escolares, con el objetivo de visibilizar entre los estudiantes a ETS como una entidad posible en la que trabajar		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	Se han realizado distintas acciones con escuelas de formación técnica o profesional para acercar a los y las jóvenes a la realidad del trabajo diario en el ente. En este contexto, en el mes de Junio del 2023 , estudiantes del Master de Geología de la Universidad Complutense de Madrid visitaron las obras del tramo Hernani-Astigarraga de la Y vasca, en el mes de octubre, una treintena de estudiantes de un Master en patrimonio contemporáneo del programa de posgrado “Master Erasmus Mundus” denominado ARURCO , que se imparte en la escuela de arquitectura de San Sebastián , el Politécnico de Turín y la escuela de arquitectura de Kaunas visitaron las estaciones de Moyua y Sarriko y en el mes de Noviembre estudiantes de la asignatura de Ingeniería del grado de Geología de la EHU-UPV visitaron las obras del tramo Altza-Galtzaraborda del Topo. En Mayo del 2024, medio centenar de estudiantes del Máster de Ingenieria Industrial de la Universidad de Navarra Tecnun, tomó parte en la visita a las obras del tramo Altza – Galtzaraborda del Topo y en el mes de Noviembre, alumnos de la Facultad de Ciencia y Tecnología de la UPV y estudiantes de la Escuela de Ingeniería de Donostia recorrieron, respectivamente, las obras de la variante ferroviaria de Altzola y de la Variante del Topo.		
INDICADORES	Nº de centros escolares contactados: 6 Nº de charlas impartidas: 6		

ACCIÓN	**AE. 4.3**. CONTINUACIÓN DE IMPARTICIÓN DE CHARLAS EN CENTROS ESCOLARES, CON EL OBJETIVO DE VISIBILIZARA ENTRE LOS ESTUDIANTES A ETS COMO UNA ENTIDAD POSIBLE EN LA QUE TRABAJAR

Estudiantes de Geología visitan el tramo Altza-Galtzaraborda

Estudiantes de la asignatura de Ingeniería Geológica del grado de Geología de la EHU-UPV visitaron las obras del tramo Altza-Galtzaraborda del Topo, en la que pudieron comprobar la puesta en práctica de los conocimientos que están adquiriendo y, al mismo tiempo, recibieron una clase magistral a cargo de los responsables del proyecto, que recalcaron la importancia de la geología en estos trabajos.

Visita de estudiantes a las obras de Pasaia

Recientemente, medio centenar de estudiantes del Máster de Ingeniería Industrial de la Universidad de Navarra Tecnun tomó parte en la visita a las obras del tramo Altza-Galtzaraborda del Topo. El grupo pudo observar el estado de la plaza de Pasaia, donde se ejecuta la futura estación soterrada. A continuación, el grupo de estudiantes se desplazó al túnel, donde pudieron contemplar la rozadora en plena acción.

Estudiantes de la Complutense visitan el tramo Hernani-Astigarraga de la Y Vasca

Estudiantes del Máster de Geología de la Universidad Complutense de Madrid visitaron el pasado mes de junio las obras del tramo Hernani-Astigarraga de la Y vasca, que ejecuta Euskal Trenbide Sarea. El grupo fue testigo del avance en la construcción del singular viaducto atirantado que se levanta en este segmento.

Nº 88 / Julio 2023 15

AE. Ámbito Externo

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Impulso de la comunicación externa en materia de igualdad para servir de ejemplo y crear un impacto positivo tanto en las personas como en las entidades de su entorno**
4. OBJETIVO ESPECIFICO	Dar a conocer externamente el compromiso del ente con la igualdad

ACCIÓN	**AE. 4.4**. MANTENIMIENTO DE LAS ACCIONES DE COMUNICACIÓN EXTERNA ESPECIFICAS VINCULADAS A FECHAS E HITOS CLAVE EN MATERIA DE IGUALDAD	**RESPONSABLE**	Comisión de Igualdad y Comunicación
		PLANIFICACIÓN	Continuado
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Mantenimiento de las acciones de comunicación externa específicas vinculadas a fechas clave en igualdad o hitos clave. Entre las fechas clave en el ámbito de la Igualdad , se incluyen las campañas específicas en torno al 8 de marzo y al 25 de noviembre		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	**Con motivo del 8 de marzo** (Día Internacional de las Mujeres) **y del 25 de noviembre** (Día Internacional contra la violencia hacia las Mujeres) desde ETS hemos continuado sumándonos a las iniciativas promovidas por Emakunde. ❑ El **8 de marzo** Desde ETS se han realizado distintas actividades de sensibilización dirigidas a la plantilla. Entre otras, destacan el comunicado realizado el día previo al 8-M en el cual se recordaba el compromiso del Ente con las políticas de igualdad. Además, se ha contado con cartelería específica visible en las distintas sedes de ETS. En el año 2024, también se ha editado un video sobre el funcionamiento y la ubicación de los Totem de Socorro en las estaciones. ❑ El **25 de noviembre,** el Ente se ha adherido un año más a la Declaración Institucional del Gobierno Vasco explicitando una vez más su compromiso con la erradicación de la violencia hacia las mujeres. A nivel de comunicación externa, se han incluido referencias colocado puntos lila en diversas estaciones, tales como la estación de Atxuri, la del Casco Viejo-Zazpi Kaleak, y Amara. También, en el año 2024 se ha editado otro video para recordar el funcionamiento de los Totem colocados en las estaciones.		
INDICADORES	Nº de acciones de comunicación externas específicas desarrolladas: 4		

ACCIÓN	**AE. 4.4**. MANTENIMIENTO DE LAS ACCIONES DE COMUNICACIÓN EXTERNA ESPECIFICAS VINCULADAS A FECHAS E HITOS CLAVE EN MATERIA DE IGUALDAD

ACCIÓN	**AE. 4.4**. MANTENIMIENTO DE LAS ACCIONES DE COMUNICACIÓN EXTERNA ESPECIFICAS VINCULADAS A FECHAS E HITOS CLAVE EN MATERIA DE IGUALDAD

RESPONSABILIDAD

DÍA INTERNACIONAL para la eliminación de la violencia contra las mujeres

Un año más, Euskal Trenbide Sarea se ha sumado a la Declaración institucional del Gobierno Vasco con motivo del "Día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres", celebrado el pasado 25 de noviembre.

En esta ocasión, la Declaración institucional ha hecho hincapié en la prevención, especialmente en la de la violencia sexual entre la juventud y en la importancia de una educación sexual de calidad para evitarla: "El avance de la tecnología y el acceso prematuro a internet han provocado que desde edades muy tempranas visualicen contenidos pornográficos que en más de un 88% de las escenas contiene violencia física o verbal contra las mujeres. Esta circunstancia —se destaca en la Declaración— está contribuyendo a acelerar una normalización y una erotización de las actitudes violentas hacia las mujeres, así como de su cosificación y de unas relaciones en las que ellos aprenden a dominar y ellas a someterse".

Por todo ello, desde el Gobierno Vasco se reclama una actuación conjunta de la sociedad: "Instituciones, agentes educadores, medios de comunicación, sector del entretenimiento, familias... Debemos evitar que la juventud aprenda a relacionar el sexo con actitudes violentas, de sometimiento o humillantes para las mujeres".

EL PORNO ES UNA ESCUELA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

El 88,2% de las escenas pornográficas contiene violencia física o verbal contra mujeres.

25

900 840 111

Medidas cautelares contra la violencia de género en las estaciones de ETS

En el marco del 25-N, día internacional para la eliminación de la violencia contra las mujeres, ETS editó un vídeo sobre el medio centenar de postes de socorro y la treintena de cámaras de vigilancia que ha instalado en estaciones de su red ferroviaria. Estos equipamientos están formados por un poste de seguridad con un pulsador para casos de emergencia. La pulsación desencadena una llamada automática al puesto de mando de ETS, un aviso acústico de alarma en la misma estación, el destello de una luz parpadeante y la emisión en directo de las cámaras. Desde el puesto de mando de ETS se constata la verosimilitud de la llamada y, en su caso, se traslada a SOS Deiak.

AE. Ámbito Externo

OBJETIVO ESTRATÉGICO	**Impulso de la comunicación externa en materia de igualdad para servir de ejemplo y crear un impacto positivo tanto en las personas como en las entidades de su entorno**
5. OBJETIVO ESPECIFICO	Sistematizar el uso de una comunicación inclusiva en el ámbito externo

ACCIÓN	**AE. 5.1**. CONSOLIDACIÓN DE LA UTILIZACIÓN DE UN LENGUAJE E IMÁGENES NO SEXISTAS EN LOS MATERIALES Y CANALES DE COMUNICACIÓN EXTERNA	**RESPONSABLE**	Comunicación
		PLANIFICACIÓN	Continuado
DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN	Consolidación de la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas en los materiales y canales de comunicación externa (web corporativa, memoria, comunicaciones externas, etc) tanto en euskera como en castellano.		
PRINCIPALES AVANCES REALIZADOS	Como parte de las medidas previstas para la consolidación de la utilización de un lenguaje e imágenes no sexistas en los materiales y canales de comunicación externa, se han seleccionado, por un lado, **documentos propios del área de comunicación** (notas de prensa, etc.) y por otro lado, los **perfiles del Ente en las redes sociales** (Twitter y Facebook) para su revisión. En dicha revisión se ha comprobado que la utilización del lenguaje y de las imágenes en la comunicación externa de ETS **se realiza bajo criterios de igualdad**, no habiéndose detectado apenas términos o palabras incorrectas.		
INDICADORES	Porcentaje de materiales con comunicación inclusiva : 100%		

euskal trenbide sarea