III PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN OREKAN

2026-2029

ibain

orekan
Gestión Ambiental de Navarra

TÍTULO

III PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN OREKAN 2026-2029

IMPULSA

OREKAN, Gestión Ambiental de Navarra

ELABORA

IBAIN SL.
Sara Ibarrola Inchusta.

2026

Este documento se encuentra protegido por quien lo edita, siendo necesario para su utilización citar la fuente (Orekan) y autoría.

ÍNDICE

1.PRESENTACIÓN 1

2.CONTEXTO LEGAL Y PROCESO DE TRABAJO 2

3.DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. PRINCIPALES CONCLUSIONES 4

4.CARACTERÍSTICAS DEL PLAN 11

4.1. PARTES QUE LO CONCIERTAN 11

4.2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN 12

4.3. ESTRUCTURA DE CONTENIDOS 12

5.PLAN DE ACCIÓN 14

ÁREA 1: COMPROMISO ESTRATÉGICO CON LA IGUALDAD 14

ÁREA 2: GESTIÓN PARA LA IGUALDAD 20

ÁREA 3. SOSTENIBILIDAD DE LOS CUIDADOS 24

ÁREA 4. SALUD LABORAL Y GÉNERO 27

6.GESTIÓN DEL PLAN 30

6.1.ESTRUCTURAS DE GESTIÓN 30

6.2.SISTEMA DE PLANIFICACIÓN 32

6.3.RECURSOS 35

7.FIRMA DEL PLAN 38

1. PRESENTACIÓN

Orekan-Gestión Ambiental de Navarra es la entidad pública especializada de Gobierno de Navarra para la gestión del medio ambiente, adscrita al Departamento de Desarrollo Rural y Medio Ambiente.

Inicia su actividad en 1982, en torno a la creación de viveros y la realización de repoblaciones forestales. Desde entonces, ha ido evolucionando y ampliando su ámbito de actuación, proceso que ha culminado en el año 2025, con el cambio de identidad e imagen a Orekan, que toma el relevo a la anterior marca GAN-NIK.

La sociedad pública ha reorientado su estrategia para adaptarse a los nuevos retos y necesidades que la emergencia climática está generando en Navarra, con planteamientos no sólo conservacionistas o de preservación de la naturaleza, sino poniendo el foco en políticas activas que favorezcan la transición ecológica en todos los ámbitos.

Desde el año 2010, Orekan está integrada en la Corporación Pública Empresarial de Navarra, CPEN.

Orekan representa uno de los ámbitos donde la participación y presencia de mujeres ha experimentado un mayor cambio a lo largo de los años. De ser una empresa masculinizada en sus inicios, en diciembre de 2024 presenta una distribución horizontal por sexo paritaria: 46,56% mujeres y 53,44% hombres.

"Las mujeres son imprescindibles en los procesos de transformación social. No se puede hablar de transición ecológica sin integrar sus saberes, sus luchas y sus formas de organizar la vida, tradicionalmente invisibilizadas"

Yayo Herrero, antropóloga ecofeminista, 2019

FICHA TÉCNICA

RAZÓN SOCIAL	OREKAN GESTIÓN AMBIENTAL DE NAVARRA
GERENCIA (2025)	Itizar Gómez López
FORMA JURÍDICA	Sociedad Anónima
AÑO CONSTITUCIÓN	2012 (presta servicios desde 1982)
DOMICILIO	Padre Adoain, 219, Bajo. 31015. Pamplona-Iruña
SECTOR	Administración
OBJETO SOCIAL	Realización de trabajos de medio ambiente
ACTIVIDAD	Actividades generales de la administración pública (Código CNAE 8411)
CIF	A31112501
CONVENIO COLECTIVO	Oficinas y Despachos de Navarra. Aplicación al 100% de la plantilla.

2. CONTEXTO LEGAL Y PROCESO DE TRABAJO

En el año 2025, Orekan inicia el proceso de elaboración de su **III Plan para la Igualdad** a través de un ejercicio de reflexión estratégica, paralela al proceso de transformación organizacional que la entidad está llevando a cabo. Como parte de la mirada más crítica, responsable y participativa desde la que la entidad quiere abordar la igualdad entre mujeres y hombres, realiza una evaluación externa de los resultados e impacto de sus dos planes para la igualdad anteriores, puestos en marcha en el periodo 2018-2020 y 2021-2024, respectivamente.

La evaluación constituye el punto de partida del III Plan para la Igualdad de Orekan, puesto que la evaluación, diagnóstico y definición del plan han sido procesos complementarios

Instrumentos normativos, programáticos y técnicos de referencia para elaborar el III Plan para la Igualdad:

1. MARCO NORMATIVO

- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre mujeres y hombres.

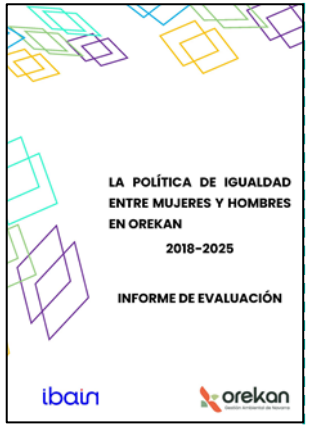
3. DIAGNÓSTICO 2025 SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN OREKAN

- Información cuantitativa y cualitativa en materia de igualdad en Orekan y análisis de género de desequilibrios, desigualdades o discriminaciones de género que pueden darse en distintos ámbitos.

III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres OREKAN 2026-2029

2. EVALUACIÓN DE LA POLÍTICA PARA LA IGUALDAD DE OREKAN 2018-2024

- **I Plan de Igualdad de Gestión Ambiental de Navarra 2018-2020**
- **II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de GAN-NIK 2021-2024**



4. REFLEXIÓN Y CONTRASTE

- Comisión Negociadora
- Sesiones de trabajo con el personal por ámbitos del plan, para reflexionar y recoger aportaciones.

Hitos del Proceso de trabajo para la elaboración del III Plan para la Igualdad:

1. Febrero 2025. Inicio del proceso. Análisis participado de la política para la igualdad de Orekan

- Acuerdo del plan de trabajo anual.
- Desarrollo de cinco sesiones grupales (febrero) orientadas a analizar la política de igualdad vigente, los aprendizajes del plan anterior y las necesidades actuales.
- Presentación del proceso de elaboración del III Plan a la totalidad de la plantilla (marzo)

2. Julio 2025. Evaluación de la política para la igualdad de Orekan

- Informe de evaluación final.

3. Septiembre 2025. Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad

- Formalización de la Comisión Negociadora del III Plan.
- Comunicación a la totalidad de la plantilla del inicio oficial del proceso de elaboración del III Plan para la Igualdad.
- Definición del calendario, funciones y responsabilidades.

4. Octubre 2025. Recogida participada de aportaciones por ámbitos

- Realización de tres sesiones grupales de trabajo, estructuradas por ámbitos del plan.

5. Septiembre/Diciembre 2025. Elaboración participada del III Plan para la Igualdad

- Elaboración del borrador del III Plan incorporando los resultados de la evaluación, las aportaciones de la plantilla y las propuestas de la Comisión Negociadora.
- Revisión técnica y validación progresiva por parte de la Comisión Negociadora.

6. Diciembre 2025 y Febrero 2026. Presentación, validación y registro del Plan

- Presentación del plan al conjunto de la plantilla (diciembre 2025).
- Aprobación definitiva por parte de la Comisión Negociadora.
- Registro del plan.

3. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES. PRINCIPALES CONCLUSIONES

En este apartado se presentan las principales conclusiones extraídas de dos documentos complementarios elaborados como parte del proceso de definición del III Plan para la Igualdad: la ***Evaluación de la política para la igualdad entre mujeres y hombres de Orekan 2018-2025***, y el ***Diagnóstico sobre la situación de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres en 2025***.

Para el análisis de la información cuantitativa, se han utilizado datos relativos al año 2024, cuando se hace referencia a datos anuales, mientras que se utiliza el año 2025, cuando se aporta información puntual que no requiere de datos acumulados. Para facilitar el análisis, se presenta la información clasificada por ámbitos, oportunidades y áreas de mejora identificadas.

ÁMBITO	INFORMACIÓN GENERAL DE LA PLANTILLA
OPORTUNIDADES	**ÁREAS DE MEJORA**
▪ **Proceso sostenido de incorporación de mujeres tanto en el conjunto de la plantilla, como en categorías donde su presencia es menor.** ▫ La plantilla está integrada por 131 personas, 61 mujeres (46,56%) y 70 hombres (53,44%). Entre el año 2021 y el año 2024 las mujeres pasan a representar del 44,2% al 46,6% del personal. ▫ El incremento global de la plantilla entre los años 2021 y 2024 no ha supuesto una pérdida de la presencia de mujeres. ▫ La concentración de mujeres en el tramo 41-50 años (26,7% de las mujeres), especialmente como personal técnico especialista y como responsables de equipo, evidencia cómo la empresa está optimizando el talento femenino de forma significativa en los últimos años. ▪ **Mejora de la representación de las mujeres en los puestos y espacios de toma de decisiones**	▪ **Persistencia de la segregación horizontal en algunas categorías** Continúan existiendo categorías claramente masculinizadas (Jardinería y Personal Técnico de Campo) y feminizadas (Administración). Estas dinámicas apenas varían entre 2021 y 2024, lo que puede indicar barreras de acceso y estereotipos de género muy marcados para el acceso a estos puestos, que limitan la diversificación profesional en estos ámbitos. ▪ **Riesgo de reproducción de la segregación vertical** A pesar de que se constata una mayor presencia de mujeres en la categoría de Dirección (Gerencia y Direcciones de Área), que alcanza un 40% en 2024 o de su presencia paritaria como responsables de equipo, el reto a futuro es que esta sea una mejora que se consolide en el tiempo. El Consejo de Administración de la empresa, sigue estando masculinizado: de las 7 personas que lo integran, 2 son mujeres y 5 son hombres en 2025.

- La categoría de dirección muestra una reducción de la brecha de género experimentada en periodos anteriores, con un incremento de la presencia de mujeres hasta alcanzar el 40% en 2024.
- La creación de la nueva categoría de Responsable de Equipo en 2024 y su composición paritaria (6 mujeres y 6 hombres) constituye una fortaleza estratégica al abrir espacios de liderazgo intermedio a mujeres, teniendo en cuenta que, en la estructura jerárquica de la empresa, los puestos de dirección estaban masculinizados.
- En 2024, la composición de la representación legal de las personas trabajadoras era equilibrada; no obstante, tras las elecciones sindicales celebradas en 2025, se observa una inversión de esta tendencia, con una mayor presencia de hombres (2 mujeres y 5 hombres).

- **Equilibrio consolidado de mujeres en categorías técnicas cualificadas**

  El personal técnico especialista mantiene una distribución equilibrada por sexo. La incorporación de mujeres en edades intermedias indica que la empresa ha conseguido convertirse en un espacio laboral accesible y atractivo para mujeres con trayectoria profesional previa, lo que refleja cambios organizativos y culturales en el sector medioambiental positivos.

- **El relevo generacional como oportunidad para el avance hacia la igualdad**
  - La plantilla tiene una media de edad de 46,3 años para las mujeres y 50,5 años para los hombres.
  - La fuerte concentración de hombres en las cohortes de 51-60 y más de 60 años, especialmente en las categorías de personal técnico de campo y jardinería, sitúa a la empresa en un momento clave para avanzar hacia una representación

- **Necesidad de atraer talento femenino a las categorías más masculinizadas**

  La escasa o testimonial presencia de mujeres jóvenes como personal técnico de campo y jardinería indica que las brechas de género se siguen reproduciendo en los procesos de acceso, que tienen que ver con la propia orientación educativa y profesional del alumnado y que comprometen la sostenibilidad del cambio a medio plazo.

- **Concentración masculina en las cohortes de más edad**

  La sobrerrepresentación de hombres en los tramos de mayor edad refleja una herencia organizativa desigual que sigue condicionando la estructura actual y la transmisión de roles. En categorías como personal técnico especialista, personal técnico de campo y jardinería, no hay mujeres en el tramo de más de 60 años.

- **Riesgo de feminización parcial sin transformación estructural**

  El reto estratégico de la empresa no es únicamente acompañar el relevo natural derivado de las jubilaciones masculinas, sino aprovechar este contexto para intervenir activamente en los procesos de acceso, promoción y desarrollo profesional de las mujeres en la empresa, especialmente en las categorías donde su presencia es menor.

- **Mayor alcance de la información**

  No existen datos sistematizados sobre el nivel de estudios del conjunto de la plantilla o de sus responsabilidades familiares (familiares dependientes a cargo), de forma que no se ha podido analizar la existencia de desequilibrios entre el nivel formativo y las exigencias de cada puesto por sexo, o los efectos que la situación personal de la plantilla pueda tener en su presencia en determinadas categorías.

más equilibrada entre los sexos, mediante un relevo generacional planificado.	

ÁMBITO	CONDICIONES LABORALES

OPORTUNIDADES	ÁREAS DE MEJORA
▪ **Estabilidad general en el empleo** La estructura laboral es mayoritariamente estable, ya que el 79% de la plantilla tiene un contrato indefinido (104 de 131 personas). El 84,3% de los hombres y el 73,8% de las mujeres tienen un contrato indefinido. ▪ **Oportunidades para avanzar en procesos de estabilización** La fuerte presencia de mujeres en la categoría de personal técnico especialista**,** categoría que concentra el 69,2 % del empleo indefinido femenino y el 55,6 % del empleo temporal femenino, ofrece un margen claro para avanzar en procesos de estabilización de este grupo. ▪ **Identificación clara de la temporalidad masculina** Se concentra en un único perfil: el 77,8 % de los hombres con contrato temporal pertenece al personal técnico especialista, lo que permite focalizar las intervenciones de reducción de la temporalidad en ámbitos muy concretos. ▪ **Marco organizativo favorable a la flexibilidad y a la calidad en las condiciones de trabajo** El modelo de jornada es estable y con medidas de flexibilidad horaria amplias (entrada y salida entre 7:30 y 19:30, con franja obligatoria limitada de 9:30 a 14:00 en puestos de oficina). El teletrabajo se va consolidando como modalidad y se valora positivamente entre el personal. ▪ **La empresa cuenta con una amplia batería de medidas para garantizar la corresponsabilidad con los cuidados del personal** Se ha renovado en 2025 el compromiso con el Sello Reconcilia y hay implantadas una extensa batería de medidas para la conciliación	▪ **Mayor temporalidad de las mujeres** El 84,3 % de los hombres cuenta con contrato indefinido frente al 73,8 % de las mujeres, lo que supone una diferencia de 10,5 puntos porcentuales a favor de los hombres y evidencia una mayor estabilidad laboral masculina. ▪ **Concentración del empleo indefinido femenino en una sola categoría (segregación interna)** El empleo indefinido de las mujeres se concentra de forma muy marcada entre el personal técnico especialista (69,2 % del empleo indefinido femenino), mientras que el empleo indefinido masculino está más diversificado: técnico especialista 44,4 %, técnico de campo 29,6 %, jardinería 14,8 % y dirección 11,1 %. ▪ **Exposición de las mujeres a la temporalidad en todas las categorías** La temporalidad femenina se reparte entre dirección (11,1 %), administración (16,7 %), jardinería (16,7 %) y técnico especialista (55,6 %), mientras que la temporalidad masculina se concentra sobre todo en la categoría de técnico especialista (77,8 %), con una parte poco significativa en la categoría de personal técnico de campo (11,1%) y jardinería (11,1%). ▪ **Uso desigual del teletrabajo por sexo** El teletrabajo es utilizado en mayor medida por las mujeres (68,9% de las mujeres de la plantilla) que los hombres (47,1%). Esta brecha puede explicarse, en parte, por la mayor presencia femenina en puestos con mayor potencial de teletrabajo, aunque también

corresponsable que inciden en la calidad de vida y bienestar del personal. Estas medidas están muy bien valoradas entre el personal.	puede apuntar a una mayor necesidad de flexibilidad por parte de las mujeres. ▪ **Fuerte feminización del ejercicio de los derechos vinculados a los cuidados** Las responsabilidades de cuidados tienen un impacto desigual en las condiciones laborales: el 81,25% de las excedencias, reducciones y adaptaciones de jornada por cuidados las disfrutan mujeres, frente al 18,75% de los hombres. ▪ **Las medidas impulsadas en materia de cuidados no se reconocen como parte de la política de igualdad de la entidad.** Además, se considera necesario seguir interpelando a los hombres con relación a su responsabilidad con los cuidados, así como ampliando la información sobre los derechos y las medidas de conciliación corresponsable que impulsa la empresa.

ÁMBITO	CULTURA ORGANIZATIVA Y GESTIÓN DE PERSONAL
OPORTUNIDADES	**ÁREAS DE MEJORA**
▪ **Contexto organizacional positivo** Existe compromiso de la dirección con el impulso de la igualdad y con hacer explícito este compromiso en el nuevo Plan Estratégico. El clima de cambio organizacional se vive positivamente por parte del personal y otorga mayor legitimidad a la política de igualdad de Orekan. Se quiere que la comunicación interna y externa del compromiso de la empresa con la igualdad adquiera forma y se transversalice en el Plan de Comunicación de la entidad, que se está elaborando. ▪ **Existencia de un Manual de Acogida de la entidad con información clave para la igualdad**	▪ **Burocratización de la igualdad** La experiencia de trabajo de la empresa en materia de igualdad ha hecho que muchas actuaciones se burocraticen y pierdan intencionalidad. La participación del personal en acciones de igualdad necesita reforzarse y dimensionarse, para que no se limite a la cumplimentación de cuestionarios sobre la percepción de la igualdad en la empresa, la participación en efemérides feministas o la asistencia a acciones formativas de igualdad. ▪ **Necesidad de definir un Protocolo de Garantía de la Igualdad de Género en los procesos de contratación, promoción y desarrollo profesional**

En el Manual de Acogida se informa sobre el plan de igualdad y el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Estos documentos también se muestran accesibles en la intranet de la entidad. El Manual de Acogida se considera un instrumento útil para seguir trasladando información al personal en materia de igualdad.

- **Alto volumen de nuevas contrataciones con impacto potencialmente positivo para la igualdad**
  Entre 2021 y 2024 se han realizado 60 nuevas contrataciones, lo que indica un proceso intenso de renovación de la plantilla. De estas incorporaciones, el 58,3 % corresponde a mujeres (35 mujeres frente a 25 hombres), lo que supone una oportunidad clara para avanzar hacia una composición más equilibrada por sexo de la plantilla.
- **Criterios objetivos en procesos selectivos y adaptación de baremos de pruebas físicas**
  Los procesos de selección combinan evaluación curricular, pruebas técnicas y entrevistas, con criterios de valoración definidos. En los puestos que requieren pruebas físicas, los baremos se adaptan por sexo.
  El proceso de promoción interna realizado en 2024 para puestos de mando intermedios consideró la paridad de candidaturas como un criterio obligatorio (participaron 12 mujeres y 12 hombres).

Además, se constata la ausencia de registros desagregados por sexo en las candidaturas recibidas, que impide analizar si pueden darse sesgos en la captación, cribado o selección del personal.

- **Formación en igualdad de carácter puntual y no sistemático**
  En 2024 se han impartido 1.383,32 horas de formación dirigida al personal. Sin embargo, no se ha realizado ninguna acción formativa específica en igualdad entre mujeres y hombres, a diferencia del periodo 2021 y 2022, lo que evidencia un carácter discontinuo y no estructural de este tipo de formación.

  Se observa un déficit general de personal con formación especializada en igualdad. Solo una persona de la empresa (gerencia) cuenta con formación acreditada en igualdad de más de 100 horas expedida por una administración pública.

- **Acceso desigual a la formación que impulsa la empresa en situaciones de excedencia por cuidados**
  En situaciones de ausencia de la empresa (excedencias u otros) no está contemplada la posibilidad de asistir a la formación.

ÁMBITO	SALUD LABORAL Y GÉNERO

OPORTUNIDADES	ÁREAS DE MEJORA
▪ **Existe un protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.** Desde la puesta en marcha del protocolo no se ha registrado ningún caso de acoso sexual y acoso por razón de sexo. ▪ **Incorporación de la variable sexo en el análisis de los riesgos psicosociales de la plantilla** Aunque la información que aporta este análisis no arroja diferencias significativas entre mujeres y hombres, es necesario profundizar en el análisis de género del conjunto de la información.	▪ **Necesidad de reforzar el conocimiento, la confianza y la accesibilidad del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo como herramienta de respuesta frente a situaciones de violencia machista en la empresa.** Se considera necesario reforzar el protocolo incorporando la experiencia de las mujeres de la empresa, así como sensibilizar y formar a todo el personal en esta materia. ▪ **Integración pendiente de la violencia contra las mujeres en la política de prevención de riesgos laborales.**

ÁMBITO	ANÁLISIS RETRIBUTIVO Y BRECHA SALARIAL

SÍNTESIS DE LOS PRINCIPALES DATOS DEL DIAGNÓSTICO

Metodología

- El análisis de la brecha salarial de género se ha realizado a partir de la información del registro retributivo de la empresa correspondiente al año 2024, que incluye al conjunto de la plantilla (no se contabilizan las excedencias). Los datos analizados incorporan, para cada persona trabajadora, las variables de sexo, categoría, porcentaje de jornada, salario base, complementos salariales, percepciones extrasalariales y total retributivo. El análisis se ha efectuado conforme a los criterios establecidos en el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Los puestos se han agrupado en seis categorías de igual valor: Dirección (incluyendo Gerencia y Direcciones de Área), Responsables de Equipo, Personal Técnico Especialista, Personal Técnico de Campo, Jardinería y Administración. Asimismo, para tener en cuenta las **diferencias de jornada**, se han realizado dos cálculos paralelos: la retribución anual efectivamente percibida y la retribución anual equiparada al 100% de la jornada (ETC), lo que permite aislar el efecto de la parcialidad. En ambos supuestos se han calculado media y mediana, con el fin de identificar tanto patrones generales (media) como el posible efecto de valores extremos (mediana).
- La brecha salarial se expresa como la diferencia porcentual entre las retribuciones medias anuales y se calcula conforme a la fórmula estándar oficial: retribución media anual de los hombres, menos retribución media anual de las mujeres, dividido entre la retribución media anual de los hombres.

- En las categorías de Jardinería y Administración, no resulta metodológicamente adecuado analizar la brecha salarial interna, dado que se trata de categorías totalmente masculinizadas o feminizadas, respectivamente; en estos casos, el fenómeno relevante desde la perspectiva de género es la segregación horizontal.

Brecha salarial

- Los resultados muestran la existencia de una **brecha salarial** de género en términos de **retribución anual efectivamente percibida**. En el conjunto de la empresa, los hombres perciben una media anual de 35.703,07 euros, frente a 33.065,92 euros en el caso de las mujeres, lo que se traduce en una brecha salarial del 7,39% en media y del **3,96% en mediana**, ambas favorables a los hombres. Estas cifras ponen de manifiesto que la desigualdad salarial por razón de sexo tiene un impacto económico real y cuantificable sobre las mujeres.
- La comparación entre retribución efectivamente percibida y la retribución anual equiparada al 100% de la jornada muestra que la parcialidad explica una parte relevante de la brecha existente en la retribución percibida, aunque no la elimina. Al equiparar la jornada del conjunto de la plantilla, **la brecha salarial** se reduce del 7,36% al 5,02% en media y del 3,96% al **2,99% en mediana**, lo que evidencia el impacto de la parcialidad en la configuración de la brecha salarial, afectando en mayor medida a las mujeres.

Conclusiones

- La brecha salarial de género del 2,99% en mediana (salario central), una vez equiparada la retribución al 100% de la jornada para el conjunto de la plantilla, puede considerarse cuantitativamente reducida. No obstante, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, la existencia de cualquier diferencia retributiva no justificada por factores objetivos y neutros respecto al sexo exige un análisis y seguimiento específicos. En este sentido, aunque la desigualdad salarial por sexo no se sitúa en niveles elevados en el centro de la distribución salarial, persiste una brecha de género que debe ser objeto de seguimiento periódico, a fin de garantizar el cumplimiento efectivo del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

4. CARACTERÍSTICAS DEL PLAN

4.1. PARTES QUE LO CONCIERTAN

El III Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en Orekan 2026-2029 ha sido aprobado con fecha de 26 de febrero de 2026, por la Comisión Negociadora, con representación paritaria de la dirección de Orekan y de la representación de las personas trabajadoras.

4.2. ÁMBITOS DE APLICACIÓN

ÁMBITO	DESCRIPCIÓN
PERSONAL	El III Plan para la Igualdad se aplicará a la totalidad de las personas trabajadoras en Orekan, incluidas aquellas que trabajan en centros de Gobierno de Navarra (Bertiz, Urbasa, CRFS Ilundain, Finca Miluce, piscifactoría de Oronoz-Mugaire y sede administrativa del Departamento de Desarrollo Rural y Medio Ambiente de Gobierno de Navarra).
TERRITORIAL	Orekan cuenta con tres centros de trabajo en Navarra y a todos ellos aplica este plan: ▪ Oficina central situada en Pamplona-Iruña (Padre Adoain 219 Bajo) ▪ Nave ubicada en la localidad de Marcilla (Camino del Soto, s/n) ▪ Nave ubicada en polígono industrial de Ansoáin (Grupo San Cristobal, Nave 12)
TEMPORAL	▪ El III Plan tendrá una vigencia de cuatro años (2026-2029) ▪ El plan entrará vigor una vez esté firmado y registrado.

4.3. ESTRUCTURA DE CONTENIDOS

- **ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN:** a partir del análisis de los puntos fuertes y áreas de mejora de Orekan en materia de igualdad, que incluyen los resultados de las sesiones de contraste realizadas con el personal de la entidad, se han identificado 4 ámbitos de intervención: **"Compromiso Estratégico con la Igualdad"**, **"Gestión para la Igualdad"**, **"Sostenibilidad de los Cuidados"** y **"Salud Laboral y Género"**.

- **OBJETIVOS, ACTUACIONES Y MEDIDAS:** cada ámbito de intervención tiene un objetivo diferente y se concreta a través de actuaciones y medidas, que tienen asignada un área responsable de su ejecución y el cronograma en el que está prevista su implementación. Las actuaciones tienen asociados indicadores para medir su grado de ejecución. Por otro lado, las medidas se acompañan de los recursos que Orekan contempla para su despliegue.

COMPROMISO ESTRATÉGICO CON LA IGUALDAD

OBJETIVO 1: Disponer de una estrategia en materia de igualdad que permita a la entidad posicionarse como referente entre las empresas medioambientales y atraer más talento femenino al sector

Actuación 1.1.: Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia de marca de Orekan
Actuación 1.2.: Proyección externa del compromiso de la organización con la igualdad
Actuación 1.3.: Innovación y mejora continua en igualdad
Actuación 1.4.: Obtención y promoción de distintivos y reconocimientos por el trabajo realizado en igualdad

OBJETIVO 2: Disponer de una estrategia en materia de igualdad que permita a la entidad posicionarse como referente entre las empresas medioambientales y atraer más talento femenino al sector

GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

Actuación 2.1.: Promoción de referentes de mujeres en el sector medioambiental
Actuación 2.2.: Colaboración con Gobierno de Navarra y las Universidades para fomentar vocaciones femeninas en los ámbitos medioambientales con baja presencia de mujeres

OBJETIVO 3: Incorporar la igualdad en los procedimientos y herramientas de trabajo de Orekan

Actuación 3.1: Asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de acceso, promoción y desarrollo profesional de la entidad.
Actuación 3.2: Garantía de transparencia en la comunicación interna en materia de igualdad
Actuación 3.3: Formación en igualdad del personal de la entidad
Actuación 3.4: Incorporación de cláusulas de igualdad en la política de contratación

SOSTENIBILIDAD DE LOS CUIDADOS

OBJETIVO 4: Instalar y consolidar un modelo de organización donde los cuidados a las personas y a la vida sean una dimensión central

Actuación 4.1: Información accesible y adaptada para reconocer el valor de los cuidados y promover su reparto justo y equitativo
Actuación 4.2: Incorporación de medidas de conciliación corresponsable que contribuyan a que el personal pueda ejercer sus responsabilidades de cuidado y de autocuidado

SALUD LABORAL Y GÉNERO

OBJETIVO 5: Garantizar unas condiciones laborales saludables y libres de violencia machista

Actuación 5.1: Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo
Actuación 5.2: Incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones orientadas a la mejora del clima laboral y la promoción de la salud de la plantilla

5. PLAN DE ACCIÓN

ÁREA 1: COMPROMISO ESTRATÉGICO CON LA IGUALDAD

OBJETIVO 1: Disponer de una estrategia en materia de igualdad que permita a la entidad posicionarse como referente entre las empresas medioambientales y atraer más talento femenino al sector						
Actuación 1.1.: Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia de marca de Orekan						
	Medida	**Área**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**
M 1.1.1.	Revisión y actualización del Plan Estratégico para la inclusión de la igualdad en la misión y visión de la entidad, el establecimiento de un objetivo estratégico en materia de igualdad entre mujeres y mujeres y hombres y la definición de indicadores que permitan medir su impacto.	Gerencia				
			Indicador: Existencia de un Plan Estratégico vigente que integre la igualdad entre mujeres y hombres en misión y visión, define al menos un objetivo estratégico transversal de igualdad y establece indicadores específicos para el seguimiento y evaluación de su impacto.			
M 1.1.2.	Presentación del plan y de sus resultados anuales al Consejo de Dirección y a toda la plantilla de Orekan, en el marco de la nueva estrategia de marca la entidad.	Gerencia				
			Indicador: Realización de al menos una presentación anual del plan de igualdad y de sus resultados dirigida al Consejo de Dirección y a la plantilla.			
M 1.1.3.	Difusión de la visión y compromiso de Orekan con la igualdad mediante afiches y composiciones visuales colocadas en espacios visibles y de uso habitual.	Comunicación				
			Indicador: Número de espacios comunes de la entidad que cuentan con materiales visuales actualizados sobre el compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.			
M1.1.4.	Incorporación en el plan de comunicación de la entidad de acciones anuales para reforzar el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante la definición de mensajes clave, el aumento de la visibilidad del trabajo en igualdad y la	Comunicación				
			Indicador: Acciones de comunicación ejecutadas anualmente que incorporan la igualdad entre mujeres y hombres como eje			

	integración de la igualdad entre mujeres y hombres como un valor central de la identidad y la marca de la entidad.		central de los mensajes y de la identidad de marca, sobre el total de acciones realizadas (%).

Actuación 1.2.: Proyección externa del compromiso de la organización con la igualdad						
Medida		**Área**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**
M 1.2.1.	Inclusión en la web de la entidad de un apartado visible que explicite el compromiso de la entidad con la igualdad y aporte información sobre el vínculo entre sostenibilidad ambiental e igualdad de género (sección "temas"). ▪ Esta medida incluye la actualización anual de la información.	Comunicación				
			Indicador: ▪ Incorporación en la Web corporativa de un apartado específico sobre igualdad. ▪ Apartado de igualdad en l web actualizado en 2029.			
M 1.2.2.	Difusión de los principales avances, resultados e impacto del Plan para la igualdad a través de la web, memorias anuales, presentaciones institucionales, catálogos y documentación dirigida a entidades colaboradoras.	Comunicación				
			Indicador: Número de soportes comunicativos que incluyen anualmente información sobre los avances, resultados e impacto del plan para la igualdad (web, memorias anuales, presentaciones institucionales, documentación, etc.).			
M 1.2.3.	Presentación a todas las empresas de la corporación pública (CPEN) de las principales líneas y resultados del trabajo desarrollado en materia de igualdad por Orekan, con el fin de favorecer su transferencia y posible replicabilidad.	Comunicación				
			Indicador: Número de sesiones de presentación realizadas a las empresas de CPEN sobre las principales líneas y resultados del trabajo desarrollado en igualdad (2026 y 2029).			
M 1.2.4.	Participación en jornadas, foros y redes sectoriales que permitan posicionar a Orekan como referente medioambiental en igualdad.	Gerencia				
			Indicador: Número de jornadas, foros y redes sectoriales en los que ha participado la entidad para posicionarse como referente medioambiental en igualdad.			

Actuación 1.3.: Innovación y mejora continua en igualdad						
Medida		**Área**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**
M 1.3.1.	Generación de espacios de mejora temáticos para incorporar y/o reforzar la igualdad en el trabajo de Orekan en materia de: Economía Circular, Cambio Climático, Mantenimiento de Espacios Ambientales y Gestión Forestal (un espacio por año). ▪ Estos procesos de trabajo contarán con la dinamización de una persona experta en cada uno de los ámbitos que esté especializada en igualdad.	Gerencia				
			Indicador: Organización de al menos un espacio temático anual orientado a reforzar la igualdad en ámbitos de trabajo de la empresa.			
M 1.3.2.	Creación y difusión de un banco de experiencias y buenas prácticas en igualdad en el sector medioambiental de Navarra, con proyectos transferibles a empresas del sector.	Comunicación				
			Indicador: Banco de experiencias y buenas prácticas activo, con incorporación de nuevas experiencias en 2029.			
M 1. 3.3.	Creación de una biblioteca digital interna sobre gestión ambiental con enfoque de género, así como un espacio común con libros y materiales sobre igualdad para la consulta del personal. ▪ Esta medida incluye la información periódica sobre las novedades identificadas en los espacios de mejora temáticos y otros proyectos.	Comunicación				
			Indicador: Existencia de una biblioteca digital sobre gestión ambiental con enfoque de género activa en 2029.			
M 1.3.4.	Análisis de la viabilidad de incorporar una línea de trabajo para profundizar en la incorporación de la igualdad en la gestión medioambiental, a través de proyectos europeos y otras vías de financiación pública.	Gerencia (Comité Dirección)				
			Indicador: Número de programas o convocatorias públicas identificadas como viables para el desarrollo de proyectos que incorporen la igualdad en la gestión medioambiental.			

Actuación 1.4.: Obtención y promoción de distintivos y reconocimientos por el trabajo realizado en igualdad						
Medida		**Área**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**
M1.4.1.	Renovación periódica del Sello Reconcilia (acreditación impulsada por la Asociación de Mujeres Empresarias y Directivas de Navarra) y visibilidad de este reconocimiento en los principales canales de comunicación corporativos.	Gestión de Personas				
			Indicador: Renovación del Sello Reconcilia dentro del periodo de vigencia del plan.			
M 1.4.2.	Presentación al distintivo estatal "Igualdad en la Empresa" (marca de excelencia) (DIE)	Gestión de Personas				
			Indicador: Resultado del proceso de evaluación de la candidatura al distintivo "Igualdad en la Empresa" (concesión, no concesión con recomendaciones, resolución en trámite).			

OBJETIVO 2: Disponer de una estrategia en materia de igualdad que permita a la entidad posicionarse como referente entre las empresas medioambientales y atraer más talento femenino al sector						
Actuación 2.1.: Promoción de referentes de mujeres en el sector medioambiental						
Medida		**Área**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**
M 2.1.1.	Diseño y desarrollo de una campaña de sensibilización anual que visibilice a mujeres en aquellos sectores de Orekan donde su presencia es menor, mostrando la diversidad real de tareas a desarrollar. ▪ La campaña temática anual se difundirá con motivo de fechas señaladas para la defensa de los derechos de las mujeres: 11 de febrero (Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia), 8 de marzo (Día Internacional de las Mujeres) y/o 25 de noviembre (Día Internacional para la eliminación de la violencia hacia las mujeres). ▪ La medida incluirá la reconstrucción de la memoria histórica de Orekan en clave de igualdad, a través de la	Comunicación				
			Indicador: Diseño y ejecución anual de una campaña de visibilización de mujeres en sectores donde están infrarrepresentadas, difundida al menos en una de las fechas claves establecidas (11F, 8M y/o 25N). Proceso participativo para la recuperación de la memoria histórica de la empresa en clave de igualdad desarrollado y documentado.			

	promoción de un proceso participativo para identificar a las primeras mujeres que formaron parte de la empresa, la documentación de los retos y barreras que enfrentaron, así como la puesta en valor de los avances que en materia de igualdad se han conseguido en el tiempo					
M2.1.2.	Identificación y desarrollo de vías de colaboración con proyectos e iniciativas especializadas orientadas a fomentar la participación y liderazgo de las mujeres en el ámbito medioambiental.	Gerencia				
			Indicador: Número de acuerdos, colaboraciones o acciones conjuntas formalizadas anualmente con proyectos o iniciativas especializadas para el impulso de la participación y el liderazgo de mujeres en ámbito medioambiental.			
Actuación 2.2.: Colaboración con Gobierno de Navarra y las Universidades para fomentar vocaciones femeninas en los ámbitos medioambientales con baja presencia de mujeres						
Medida		**Área**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**
M 2.2.1.	Impulso de vías de colaboración con el Departamento de Educación para acercar a alumnas de Formación Profesional las oportunidades laborales existentes en los ámbitos del sector medioambiental con menor presencia de mujeres.	Gerencia				
			Indicador: Número de acciones de colaboración desarrolladas con el Departamento de Educación para acercar a alumnas a los ámbitos del sector medioambiental con menor presencia de mujeres.			
M2.2.2.	Apoyo a la elaboración y difusión, en coordinación con el Departamento de Educación, de materiales comunicativos adaptados a ESO, Bachillerato y Ciclos Formativos (vídeos breves, testimonios, fichas informativas, infografías) que visibilicen referentes de mujeres en ocupaciones verdes con baja presencia femenina, con el objetivo de desmontar estereotipos de género asociados a determinados ocupaciones verdes y ampliar las expectativas profesionales del alumnado.	Comunicación				
			Indicador: Número y tipo de materiales difundidos en coordinación con el Departamento de Educación.			
M 2.2.3.		Gerencia				

	Colaboración con el Departamento de Universidad, Innovación y Transformación Digital en el proyecto "Científicas Ilustradas" para la mayor visibilidad de científicas e investigadoras del ámbito medioambiental.		**Indicador:** Participación de Orekan en el proyecto "Científicas Ilustradas" mediante la aportación de contenidos y/o acciones.
M2.2.4.	Participación en los Encuentros de Empleo y Emprendimiento de la Universidad Pública de Navarra, presentando las oportunidades laborales de los perfiles medioambientales, especialmente aquellos donde la presencia de mujeres es menor. ▪ Esta medida incluye la incorporación de trabajadoras de la empresa como referentes profesionales en stand, charlas, dinámicas, etc.	Gestión de Personas	**Indicador:** Participación anual de trabajadoras de Orekan en los Encuentros de Empleo y Emprendimiento de la UPNA.
M2.2.5.	Organización periódica de jornadas de puertas abiertas para que alumnado de diferentes centros educativos conozca de primera mano el entorno laboral y las tareas que se desarrollan en los ámbitos de la empresa con menor presencia de mujeres. ▪ Estas sesiones estarán dinamizadas por trabajadoras de Orekan.	Comunicación	**Indicador:** -Número de jornadas de puertas abiertas realizadas. -Centros educativos que participan en las jornadas de puertas abiertas, sobre el total de centros a los que se envía invitación (%).

ÁREA 2: GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

OBJETIVO 3: Incorporar la igualdad en los procedimientos y herramientas de trabajo de Orekan						
Actuación 3.1: **Asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de acceso, promoción y desarrollo profesional de la entidad**						
Medida		**Área**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**
M3.1.1.	Elaboración e implantación de un Protocolo de Garantía de la Igualdad de Género en los procesos de contratación, promoción y desarrollo profesional de Orekan, incluyendo la comunicación a CPEN de la voluntad de ampliar el alcance del procedimiento común vigente en el sector público empresarial. ▪ Implica la recogida por escrito de un conjunto de normas, criterios y procedimientos internos para asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las fases de reclutamiento, selección y promoción, desde la publicación de la oferta hasta la incorporación y promoción internas.	Dirección Jurídica y de RRLL				
			Indicador: Protocolo de Garantía de la Igualdad de Género en contratación, promoción y desarrollo profesional elaborado e implementado.			
M3.1.2.	Recogida de información periódica sobre las personas que se presentan a procesos de acceso a la empresa y promoción, incluidos los de libre designación, analizando con enfoque de género los factores que motivan o desmotivan para el acceso a estos puestos. ▪ Esta información estará desagregada por sexo, nivel de estudios y edad.	Dirección Jurídica y de RRLL				
			Indicador: Existencia de un sistema de recogida de información periódica sobre las personas que se presentan a procesos de acceso y promoción, con datos desagregados por sexo, edad y nivel de estudios terminados.			
M3.1.3.	Incorporación de una medida de acción positiva en el supuesto de empate en la valoración final de los procesos selectivos, para favorecer la incorporación de mujeres en las áreas donde estén infrarrepresentadas. ▪ Esta medida se realizará conforme a los datos de diagnóstico y dentro del marco legal aplicable.	Dirección Jurídica y de RRLL				
			Indicador: -Procesos selectivos desarrollados que incorporan una cláusula que favorece a las mujeres en los supuestos de empate, sobre el total de procesos selectivos realizados (%).			

M3.1.4.	Revisión y actualización del contenido del Manual de Acogida de Orekan. ▪ Se describirá el compromiso de la entidad con la igualdad y se presentará el plan de igualdad, el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y una síntesis del tipo de medidas de conciliación corresponsable que ofrece la entidad. ▪ Además, se informará sobre la existencia de formación obligatoria en igualdad para todo el personal, las personas de referencia en igualdad de la entidad y sus funciones, así como otros contenidos relevantes.	Gestión de personas				
			Indicador: Manual de Acogida revisado con información clave en materia de igualdad visible y actualizada.			
Actuación 3.2: Garantía de transparencia en la comunicación interna en materia de igualdad						
Medida		**Área**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**
M3.2.1.	Puesta a disposición del personal, en la carpeta "igualdad" de la intranet, de toda la información relativa al plan de igualdad (documento del plan de igualdad, protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, resultados de seguimiento anual del plan y evaluación final, resultados de encuestas sobre la percepción de la igualdad en la empresa, etc.).	Gestión de personas				
			Indicador: Carpeta "Igualdad" de la intranet actualizada.			
M3.2.2.	Elaboración anual y difusión en la intranet de información sintética sobre la situación de la plantilla en clave de igualdad. ▪ Esta información diagnóstica incluirá datos desagregados por sexo sobre la distribución del personal atendiendo a distintas variables y la auditoría retributiva (salario medio anual por categorías y sexo). Esta información se elaborará periódicamente a partir de una plantilla general que se acordará previamente.	Dirección Jurídica y de RRLL				
			Indicador: Disponibilidad de información diagnóstica anual sobre igualdad a través de la intranet corporativa.			

M3.2.3.	Revisión, actualización y difusión de pautas internas para hacer un uso incluyente del lenguaje, contenidos e imágenes, adaptado al ámbito de trabajo de Orekan. ▪ Estas pautas incluirán orientaciones básicas para la desagregación sistemática por sexo de la información referida a personas que gestiona la entidad.	Comunicación				
			Indicador: ▪ Documento interno de pautas de comunicación incluyente y no sexista de aplicación a todo el personal aprobado y vigente. ▪ Número de acciones desarrolladas para informar sobre las pautas internas y garantizar su aplicación entre el personal.			
M3.2.4.	Diseño e implementación de una agenda de trabajo para revisar y mejorar la información de la entidad, adecuándola a los criterios de comunicación incluyente acordados (formularios, registros, indicadores, documentos, folletos, carteles, web, etc.).	Comunicación				
			Indicador: Agenda de trabajo para la revisión de la información de la entidad en clave de comunicación inclusiva definida, validada y en aplicación.			
Actuación 3.3: Formación en igualdad del personal de la entidad						
Medida		**Área**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**
M3.3.1.	Elaboración de un diagnóstico sobre necesidades formativas en materia de igualdad del personal, atendiendo a los objetivos del plan y al rol del personal de Orekan en el mismo. ▪ Como parte de este diagnóstico, se identificarán y acordarán las prioridades en materia de formación en igualdad para el periodo.	Gestión de personas				
			Indicador: Diagnóstico realizado y prioridades identificadas y acordadas			
M3.3.2.	Incorporación al plan de formación de la entidad de contenidos formativos en igualdad, de carácter obligatorio y optativo, dirigidos tanto al conjunto de la plantilla (formación básica en igualdad), como a los equipos responsables de la implementación del plan (formación especializada en igualdad).	Gestión de personas				
			Indicador: Plan de formación de la entidad para el periodo 2026-2029 con acciones formativas de igualdad anuales obligatorias y coherentes con las prioridades acordadas.			
M3.3.3.	Sensibilización del personal sobre la importancia de la formación en igualdad, mediante el refuerzo de la difusión interna, acciones de comunicación específicas y otras iniciativas de promoción de la participación.	Comunicación				
			Indicador:			

			Número y tipo de acciones anuales realizadas para promover la participación de la plantilla en las acciones formativas de igualdad programadas.			
M3.3.4.	Impartición de formación en igualdad, a partir de las prioridades y contenidos recogidos en los planes de formación.	Gestión de personas				
			Indicador: ▪ Acciones formativas anuales realizadas, sobre las programadas ▪ Horas de formación anuales impartidas en igualdad, sobre el total de horas de formación impartidas a la plantilla (%).			
M3.3.5.	Incorporación de la formación interna en igualdad como mérito en los procesos de promoción interna.	Dirección Jurídica y de RRLL				
			Indicador: Criterios de valoración de los procesos de promoción interna que incluyen la formación interna en igualdad entre mujeres y hombres del personal como mérito puntuable actualizados.			
Actuación 3.4: Incorporación de cláusulas de igualdad en la política de contratación						
Medida		**Área**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**
M3.4.1.	Definición de cláusulas de igualdad aplicables al conjunto de los convenios de colaboración, encomiendas y contratos suscritos con otras entidades.	Dirección Jurídica y de RRLL				
			Indicador: ▪ Cláusulas de igualdad comunes a aplicar definidas ▪ Existencia de un sistema para el seguimiento del grado de cumplimiento de las cláusulas de igualdad y de sus resultados.			
M3.4.2.	Implementación progresiva de las cláusulas de igualdad. ▪ Esta medida incluye el seguimiento de su grado de cumplimiento y resultados, así como revisión y mejora de las cláusulas de igualdad, si procede.	Dirección Jurídica y de RRLL				
			Indicador: Grado de implementación de las cláusulas de igualdad en el conjunto de convenios, encomiendas y contratos suscritos (bajo=>25%, medio=25-49%, alto=50-74%, muy alto=>74%).			

ÁREA 3. SOSTENIBILIDAD DE LOS CUIDADOS

OBJETIVO 4: Instalar y consolidar un modelo de organización donde los cuidados a las personas y a la vida sean una dimensión central

Actuación 4.1: Información accesible y adaptada para reconocer el valor de los cuidados y promover su reparto justo y equitativo

Medida		Área	2026	2027	2028	2029
M4.1. 1.	Recogida por escrito, actualización permanente y difusión a la plantilla del catálogo de medidas tanto legales, como facilitadas por la empresa, para favorecer la conciliación corresponsable. ▪ Esta medida incluye la actualización periódica de la información, incorporando nuevos permisos o medidas (permiso menstrual y otros).	Dirección Jurídica y de RRLL				
			Indicador: Catálogo de medidas de conciliación corresponsable disponible, accesible y actualizado.			
M4.1.2.	Análisis e información periódica a la plantilla sobre el uso por sexo que hace el personal de las medidas de conciliación corresponsable, para visibilizar la mayor carga asumida por las mujeres y sensibilizar a los hombres sobre la necesidad de un reparto más equitativo.	Gerencia Comunicación				
			Indicador: Disponibilidad de información periódica sobre el uso de las medidas de conciliación corresponsable, elaborada a partir de datos administrativos de la entidad.			

Actuación 4.2: Incorporación de medidas de conciliación corresponsable que contribuyan a que el personal pueda ejercer sus responsabilidades de cuidado y de autocuidado

Medida		Área	2026	2027	2028	2029
M4.2.1.	Puesta en marcha de espacios participativos que promuevan la reflexión, el aprendizaje y el compromiso de la plantilla con una distribución más equitativa de los cuidados, especialmente de los hombres. ▪ Batería de propuestas: concurso de ideas para favorecer la conciliación con los cuidados en la empresa, creación de un grupo de hombres que trabajen el reparto de los cuidados, análisis reflexivo sobre las brechas de género en	Gerencia				
			Indicador: ▪ Número y tipo de espacios puestos en marcha para promover la reflexión, aprendizaje y compromiso de la plantilla con una distribución justa de los cuidados. ▪ Hombres que participan en los espacios impulsados, sobre el total de participantes (%).			

	los cuidados en los "Desayunos con Gerencia", impulso de retos colectivos para favorecer la corresponsabilidad, etc.		
M4.2.2.	Implementación y seguimiento del impacto en mujeres y hombres de las medidas del Modelo Reconcilia que se están desarrollando en la entidad (Sello Reconcilia).	Gestión de personas	**Indicador:** ▪ Sistema de seguimiento del impacto de las medidas del Modelo Reconcilia definido. ▪ Uso que hacen mujeres y hombres de las medidas recogidas en el Modelo Reconcilia que se puedan cuantificar.
M4.2.3.	Implantación de nuevas medidas en materia de conciliación corresponsable: ▪ Posibilidad de disponer de las vacaciones por horas. ▪ Posibilidad de acudir a formación impartida por la empresa estando de excedencia o permiso por cuidados o, según el caso, el acceso a los contenidos de la formación. ▪ Incorporación en el Manual de Acogida de medidas para facilitar la reincorporación de personas que por motivos de cuidados se han ausentado durante un tiempo prolongado (reincorporaciones por cuidados). ▪ Elaboración e implementación de un protocolo de desconexión digital. ▪ Dotación progresiva de medios y recursos para el teletrabajo (portátil, conexión fuera del trabajo, teléfono inteligente, etc.). ▪ Sistema de información para que quienes están ausentes de la empresa por motivos de cuidados cuenten con información actualizada sobre aspectos relevantes de la entidad, como procesos de promoción internos.	Dirección Jurídica y de RRLL	**Indicador:** Grado de implementación de las medidas de conciliación corresponsable acordadas (bajo=>25%, medio=25-49%, alto=50-74%, muy alto=>74%): ▪ Posibilidad de disponer de las vacaciones por horas. ▪ Posibilidad de acudir a formación impartida por la empresa estando de excedencia o permiso por cuidados o, según el caso, el acceso a los contenidos de la formación. ▪ Incorporación en el Manual de Acogida de medidas para facilitar la reincorporación de personas que por motivos de cuidados se han ausentado durante un tiempo prolongado (reincorporaciones por cuidados). ▪ Elaboración e implementación de un protocolo de desconexión digital. ▪ Dotación progresiva de medios y recursos para el teletrabajo (portátil, conexión fuera del trabajo, teléfono inteligente, etc.). ▪ Sistema de información para que quienes están ausentes de la empresa por motivos de cuidados cuenten con información actualizada sobre aspectos relevantes de la entidad, como procesos de promoción internos.

M4.2.4.	Estudio de la posibilidad de impulsar un proyecto piloto de Vinculograma. ▪ El Vinculograma implica la extensión de medidas de conciliación a una selección de personas no necesariamente familiares.	Dirección Jurídica y de RRLL				
			Indicador: Decisión adoptada por gerencia sobre la puesta en machara o no de un proyecto piloto de vinculograma, a partir del análisis realizado.			
M4.2.5.	Definición e implementación de medidas de conciliación específicas para mujeres de Orekan que hayan sido o sean víctimas de violencia machista puedan trabajar (elección horarios, adaptación fechas vacaciones, reducción jornada, recolocación en otros puestos, facilitación del trabajo, etc.). ▪ La situación de violencia tendrá que ser acreditada por cualquiera de las vías reconocidas en la Ley Foral 14/2015 para actuar contra la violencia hacia las mujeres en Navarra. Se garantizará la confidencialidad de la información.	Dirección Jurídica y de RRLL				
			Indicador: Batería de medidas de conciliación específicas para víctimas de violencia machista definida e implementada.			
M4.2.6.	Consulta individualizada a personas en situación de reducción de jornada para valorar si puede plantearse una reorganización del trabajo, con soluciones adaptadas, que les permita trabajar a jornada completa, si ese es su deseo.	Dirección Jurídica y de RRLL				
			Indicador: ▪ Disponibilidad de un procedimiento interno vigente para la valoración individualizada de posibles reorganizaciones de trabajo dirigidas a facilitar el retorno a jornada completa de personas con reducción de jornada. ▪ Personas con jornada reducida a las que se ha ofrecido la posibilidad de buscar soluciones de reorganización del trabajo para el retorno a jornada completa, sobre el total de personas en situación de jornada reducida, por sexo (%).			
M4.2.7.	Incorporación en el objetivo estratégico de sostenibilidad ambiental de Orekan de un sistema de transporte compartido (carpooling corporativo), como medida de promoción del autocuidado y el bienestar en el entorno laboral.	Dirección Jurídica y de RRLL				
			Indicador: ▪ Sistema de transporte compartido incorporado en el objetivo estratégico de sostenibilidad ambiental			

ÁREA 4. SALUD LABORAL Y GÉNERO

<table>
<tr><th colspan="7">OBJETIVO 5: Garantizar unas condiciones laborales saludables y libres de violencia machista</th></tr>
<tr><th colspan="7">Actuación 5.1: Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo</th></tr>
<tr><th colspan="2">Medida</th><th>Área</th><th>2026</th><th>2027</th><th>2028</th><th>2029</th></tr>
<tr><td>M5.1.1.</td><td>Impulso de un grupo de trabajo integrado por mujeres de distintos perfiles y áreas para revisar el actual Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Este grupo tendrá las siguientes funciones:
Identificación de sesgos y barreras que dificultan la comprensión, accesibilidad y uso del protocolo.
Detección de situaciones reales y potenciales en las que las trabajadoras no saben cómo actuar o no se sienten cómodas utilizando los canales y procedimientos existentes.
Propuesta de mejoras que refuercen la seguridad, confianza y eficacia del protocolo.
Identificación de actuaciones sexistas que puedan derivar en situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Elaboración de orientaciones prácticas y ejemplos que faciliten la prevención y respuesta ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo.</td><td>Gerencia</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="4"></td><td colspan="3">Indicador:
Número de reuniones del grupo de trabajo de mujeres constituido.
Grado de incorporación de las aportaciones del grupo de trabajo de mujeres en el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, según valoración del propio grupo (bajo=>25%, medio=25-49%, alto=50-74%, muy alto=>74%).</td></tr>
<tr><td>M5.1. 2.</td><td>Formación especializada sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a las personas de referencia en el grupo de trabajo y a las incluidas en el Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo</td><td>Gestión de personas</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="4"></td><td colspan="3">Indicador:
Número de acciones formativas específicas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo impartidas.
Número de horas de formación especializada en acoso sexual y acoso por razón de sexo recibidas por las mujeres</td></tr>
</table>

			del grupo de trabajo y por las personas de referencia en el protocolo.			
M5.1.3.	Sensibilización a la plantilla sobre cómo prevenir y actuar ante las violencias sexuales.	Gestión de personas				
			Indicador: ▪ Número y tipo de acciones de sensibilización realizadas dirigidas a la plantilla sobre prevención y actuación ante las violencias sexuales.			
M5.1.4.	Actualización y mejora del protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incorporando las mejoras identificadas.	Gestión de personas				
			Indicador: ▪ Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo revisado y actualizado a partir de las aportaciones del grupo.			
M5.1.5.	Revisión de la Asesoría Confidencial, reforzando su legitimidad, capacidad de acompañamiento ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo y promoviendo la participación de mujeres de distintos perfiles.	Gestión de personas				
			Indicador: Asesoría Confidencial definida y operativa, con funciones, composición y mecanismos de actuación actualizados.			
M5.1.6.	Elaboración y difusión entre la plantilla de materiales didácticos en formatos visuales y sintéticos (infografía, cartelería, señalética con puntos de información) que: ▪ Expliquen de manera clara y comprensible el contenido del protocolo. ▪ Identifiquen de forma visible a las personas de referencia. ▪ Definan conceptos clave y ejemplos de situaciones que puedan darse en el entorno laboral.	Gestión de personas				
			Indicador: ▪ Disponibilidad de materiales didácticos de apoyo al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. ▪ Número y tipo de acciones de difusión del material de apoyo dirigidas a la plantilla realizadas.			
Actuación 5.2: Incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones orientadas a la mejora del clima laboral y la promoción de la salud de la plantilla.						
Medida		**Área**	**2026**	**2027**	**2028**	**2029**
M5.2.1.	Incorporación de las violencias sexuales en la política de prevención de riesgos laborales (artículo 12 de la Ley Orgánica	Gestión de personas				
			Indicador:			

	10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual).		Integración de las violencias sexuales como riesgo laboral en la política de prevención de riesgos laborales
M5.2.2.	Análisis de género de los riesgos psicosociales de la plantilla y propuesta de medidas correctoras, si procede.	Gestión de personas	**Indicador:** ▪ Existencia de propuestas de medidas correctoras derivadas del análisis de género de los riesgos psicosociales. ▪ Número y tipo de medidas correctoras propuestas
M5.2.3.	Revisión del conjunto de instalaciones y análisis de la viabilidad de habilitar vestuarios diferenciados para mujeres y para hombres en aquellos espacios donde sea necesario el cambio de ropa laboral.	Gestión de personas	**Indicador:** ▪ Disponibilidad de un análisis de las instalaciones de la entidad que identifica los espacios donde es necesario el cambio de ropa laboral y valora la viabilidad de habilitar vestuarios diferenciados para mujeres y hombres.
M5.2.4.	Realización de una encuesta al conjunto de la plantilla para valorar la incidencia del plan para la igualdad en la mejora del clima laboral y la salud de la plantilla, así como análisis de género de los resultados obtenidos.	Gestión de personas	**Indicador:** ▪ Encuesta diseñada y realizada (2026 y 2029) ▪ Análisis de la incidencia del plan para la igualdad en la mejora del clima laboral y la salud, con datos desagregados por sexo.

6. GESTIÓN DEL PLAN

6.1. ESTRUCTURAS DE GESTIÓN

COMITÉ DE DIRECCIÓN	
Composición	Consejo de Dirección de Orekan
Funciones	▪ Impulso del Plan, asegurando el cumplimiento de sus objetivos ▪ Garantía de la disponibilidad de los recursos necesarios para la implementación del plan ▪ Conocimiento de las programaciones anuales y de los resultados de seguimiento y evaluación ▪ Adopción de decisiones estratégicas a partir de los resultados del plan
Reuniones	1 reunión anual. Las funciones asociadas al plan se desarrollarán en el marco de las reuniones ordinarias del Consejo de Dirección

COMISIÓN DE IGUALDAD	
Composición	Gerencia, Dirección Área Recursos Humanos, Técnica Prevención Riesgos Laborales y 3 personas en representación de las personas trabajadoras (Comité Empresa)
Funciones	▪ Aprobación de los programas anuales de trabajo del III Plan para la Igualdad y de los informes de seguimiento anual ▪ Seguimiento global del grado de cumplimiento de las actuaciones acordadas en el III Plan para la Igualdad ▪ Aprobación de modificaciones relevantes, si fuera necesario ▪ Apoyo en la comunicación del plan al conjunto de la plantilla ▪ Información del plan al Comité de Dirección, a través de la Gerencia
Reuniones	2 reuniones anuales (periodicidad semestral)

COMISIÓN DE IMPULSO	
Composición	▪ Gerencia, Área Gestión de Personas, Comunicación y una persona en representación de cada grupo de trabajo. ▪ El Área de Gestión de Personas asumirá la responsabilidad técnica del plan
Funciones	▪ Coordinación general del plan y comunicación de sus actuaciones ▪ Elaboración de los programas de trabajo anuales ▪ Coordinación de la recogida sistemática de información sobre los indicadores ▪ Elaboración de los informes de seguimiento y evaluación del plan ▪ Identificación de riesgos y propuesta de áreas de mejora, para trasladar a la Comisión de Igualdad ▪ Asesoramiento a la plantilla en cuestiones relacionadas con el III Plan para la Igualdad ▪ Impulso de los grupos de trabajo del III Plan para la Igualdad
Reuniones	2 reuniones anuales (periodicidad semestral)

GRUPOS DE TRABAJO	
Composición	▪ 4 grupos de trabajo (1 grupo de trabajo por cada ámbito de intervención del plan) ▪ Cada grupo de trabajo estará integrado por entre 5 y 6 personas (participación voluntaria en horario laboral). 1 persona de cada grupo se responsabilizará de su coordinación y participará en las reuniones de la Comisión de Impulso
Funciones	▪ Elaboración de propuestas para la planificación y desarrollo de las medidas de cada ámbito de intervención ▪ Implementación de las medidas asociadas a los programas de trabajo, con apoyo externo especializado cuando sea necesario ▪ Seguimiento de las medidas de cada ámbito de intervención, a partir de los indicadores de ejecución definidos
Reuniones	1 reunión trimestral (con carácter ordinario). Entre 3 y 4 reuniones al año, en función del plan de trabajo acordado

6.2. SISTEMA DE PLANIFICACIÓN

PROGRAMACIÓN

- La **Comisión de Impulso** identificará, a partir de los informes de seguimiento del año anterior, las prioridades de trabajo anuales. A partir de las prioridades establecidas elaborará en el trimestre del año la programación anual del plan, tomando como referencia las propuestas que realicen los distintos **Grupos de Trabajo**. El área de **Gestión de Personas** será dentro del Grupo de Impulso quien se responsabilice de la elaboración de una propuesta de programación anual del III Plan para la Igualdad y de una previsión de los recursos necesarios para implementar las programaciones.
- **Prioridades de la programación en el primer año** (2026): se priorizará la información al conjunto de la plantilla del III Plan para la Igualdad, la conformación de todas las estructuras de gestión, especialmente los grupos de trabajo, y la formación básica inicial en igualdad de quienes participen en los mismos. Estas prioridades constituyen condiciones estructurales necesarias para la adecuada implementación del plan.
- Tanto las prioridades anuales, como los programas de trabajo anuales, se acordarán y validarán en la primera reunión anual de la **Comisión de Igualdad** y se presentarán en el **Consejo de Dirección**.

Una vez aprobados los programas anuales, se pondrán en conocimiento del conjunto de la plantilla, a través de los canales de comunicación internos de la empresa.

IMPLEMENTACIÓN

- Los **Grupos de Trabajo** desarrollarán e implementarán las medidas correspondientes a cada ámbito de plan.
- La participación en acciones formativas específicas de igualdad será un requisito obligatorio para que quienes tienen la responsabilidad de implementar las actuaciones tengan los conocimientos necesarios para ello.
- La **Comisión de Impulso** acompañará técnicamente a los **Grupos de Trabajo** cuando sea necesario, pudiendo contar con asesoramiento externo especializado en igualdad para ello.
- A lo largo del proceso de implementación se realizará una difusión interna periódica de los avances del plan, para que toda la plantilla tenga conocimiento de los avances que se van produciendo.

SEGUIMIENTO

- Los grupos de trabajo recogerán periódicamente la información sobre el grado de ejecución de las medidas, teniendo en cuenta los indicadores definidos. Además, identificarán dificultades y propuestas de mejora, que se trasladarán a la **Comisión de Impulso**.
- El área de **Gestión de Personas** sistematizará la información de seguimiento y elaborará una propuesta de **informe de seguimiento anual**, que se contrastará y completará en la **Comisión de Impulso.** La Comisión de Impulso, a su vez, realizará las propuestas de ajustes operativos que se consideren necesarios.
- La **Comisión de Igualdad** analizará los informes de seguimiento, acordando las reorientaciones que considere necesarias.
- Los informes de seguimiento anuales se pondrán en conocimiento del **Consejo de Dirección** y se pondrán a disposición del personal a través de la intranet.

EVALUACIÓN

- Al finalizar del periodo de vigencia del III Plan para la igualdad se realizará una evaluación final (Ex post), que se coordinará desde la **Comisión de Impulso** y que contará con la participación de la Comisión de Igualdad y los Grupos de Trabajo.
- El objeto de la evaluación será valorar el grado de ejecución y cumplimiento de los objetivos y medidas del plan, analizar los resultados alcanzados y los cambios observados en materia de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa. La evaluación permitirá identificar aprendizajes, fortalezas y áreas de mejora que servirán de base para la definición del siguiente Plan para la Igualdad de Orekan.
- La evaluación se orientará, al menos, a dar respuesta a las siguientes cuestiones: ¿en qué medida se han ejecutado las medidas previstas en el plan?, ¿qué resultados se han alcanzado en los distintos ámbitos de intervención?, ¿se han reducido las desigualdades identificadas en el diagnóstico?, ¿qué medidas han sido más eficaces y cuáles han presentado mayores dificultades de implementación? y ¿qué efectos ha tenido el plan en la mejora de la cultura organizativa para la igualdad y la salud laboral del personal?, entre otras cuestiones relevantes.
- La evaluación garantizará la incorporación del enfoque de género y tendrá en cuenta los criterios de relevancia, coherencia, eficacia, eficiencia, impacto y sostenibilidad del plan.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En el caso de discrepancias que puedan surgir en el proceso de implementación, seguimiento y evaluación del III Plan para la Igualdad, se seguirá el siguiente procedimiento:

- Registro de discrepancias: cualquier discrepancia relevante que surja se registrará por escrito y se elevará a la Comisión de Impulso (interpretación de medidas, dificultades de ejecución, diferencias en la interpretación de resultados, propuestas de modificación, etc.), para su análisis y resolución.
- Si la discrepancia no se resuelve en la Comisión de Impulso, o si así se recomienda desde la Comisión de Impulso, se remitirá a la Comisión de Igualdad para su evaluación. En caso de que no se llegue a acuerdo, se acudirá a la Gerencia y, de manera excepcional, cuando sea necesario, a una asesoría experta externa en igualdad.
- Las modificaciones acordadas se incorporarán formalmente al plan y se tendrán en cuenta en los procesos de seguimiento y evaluación.

6.3. RECURSOS

ÁREA 1: COMPROMISO ESTRATÉGICO CON LA IGUALDAD			
OBJETIVO 1: Disponer de una estrategia en materia de igualdad que permita a la entidad posicionarse como referente entre las empresas medioambientales y atraer más talento femenino al sector			
ACTUACIONES		**ÁREAS IMPLICADAS**	**TIPO DE RECURSOS**
Actuación 1.1.: Integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia de marca de Orekan		▪ Gerencia ▪ Comunicación	▪ Internos ▪ Apoyo externo en M 1.1.3.
Dedicación estimada	84 horas		
Actuación 1.2.: Proyección externa del compromiso de la organización con la igualdad		▪ Gerencia ▪ Comunicación	▪ Internos
Dedicación estimada	90 horas		
Actuación 1.3.: Innovación y mejora continua en igualdad		▪ Gerencia ▪ Comunicación	▪ Internos ▪ Apoyo externo en M 1.3.1.
Dedicación estimada	132 horas		
Actuación 1.4.: Obtención y promoción de distintivos y reconocimientos por el trabajo realizado en igualdad		▪ Gestión de Personas	▪ Internos
Dedicación estimada	80 horas		
OBJETIVO 2: Disponer de una estrategia en materia de igualdad que permita a la entidad posicionarse como referente entre las empresas medioambientales y atraer más talento femenino al sector			
ACTUACIONES		**ÁREAS IMPLICADAS**	**TIPO DE RECURSOS**
Actuación 2.1.: Promoción de referentes de mujeres en el sector medioambiental		▪ Gerencia ▪ Comunicación	▪ Internos ▪ Apoyo externo en M 2.1.3.
Dedicación estimada	140 horas		
Actuación 2.2.: Colaboración con Gobierno de Navarra y las Universidades para fomentar vocaciones femeninas en los ámbitos medioambientales con baja presencia de mujeres		▪ Gerencia ▪ Comunicación ▪ Gestión de Personas	▪ Internos
Dedicación estimada	200 horas		

ÁREA 2: GESTIÓN PARA LA IGUALDAD			
OBJETIVO 3: Incorporar la igualdad en los procedimientos y herramientas de trabajo de Orekan			
ACTUACIONES		**ÁREAS IMPLICADAS**	**TIPO DE RECURSOS**
Actuación 3.1: Asegurar la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los procesos de acceso, promoción y desarrollo profesional de la entidad.		▪ Gestión de Personas	▪ Internos ▪ Apoyo externo en M 3.1.1.
Dedicación estimada	60 horas		
Actuación 3.2: Garantía de transparencia en la comunicación interna en materia de igualdad		▪ Gestión de Personas ▪ Comunicación	▪ Internos ▪ Apoyo externo en M 3.2.3.
Dedicación estimada	164horas		
Actuación 3.3: Formación en igualdad del personal de la entidad		▪ Gestión de Personas ▪ Comunicación	▪ Internos ▪ Apoyo externo en M 3.3.1 (diagnóstico necesidades formativas) y M 3.3.4. (impartición formación)
Dedicación estimada	51 horas		
Actuación 3.4: Incorporación de cláusulas de igualdad en la política de contratación		▪ Gestión de Personas	▪ Internos
Dedicación estimada	55 horas		
ÁREA 3. SOSTENIBILIDAD DE LOS CUIDADOS			
OBJETIVO 4: Instalar y consolidar un modelo de organización donde los cuidados a las personas y a la vida sean una dimensión central			
ACTUACIONES		**ÁREAS IMPLICADAS**	**TIPO DE RECURSOS**
Actuación 4.1: Información accesible y adaptada para reconocer el valor de los cuidados y promover su reparto justo y equitativo		▪ Gerencia ▪ Gestión de Personas ▪ Comunicación	▪ Internos
Dedicación estimada	60 horas		
Actuación 4.2: Incorporación de medidas de conciliación corresponsable que contribuyan a que el personal pueda ejercer sus responsabilidades de cuidado y de autocuidado		▪ Gerencia ▪ Gestión de Personas	▪ Internos
Dedicación estimada	227 horas		

ÁREA 4. SALUD LABORAL Y GÉNERO			
OBJETIVO 5: Garantizar unas condiciones laborales saludables y libres de violencia machista			
ACTUACIONES		**ÁREAS IMPLICADAS**	**TIPO DE RECURSOS**
Actuación 5.1: Prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo		▪ Gestión de Personas	▪ Internos ▪ Apoyo externo en M 5.1.1., 5.1.2. y 5.1.6.
Dedicación estimada	60 horas		
Actuación 5.2: Incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones orientadas a la mejora del clima laboral y la promoción de la salud de la plantilla.		▪ Gestión de Personas	▪ Internos ▪ Apoyo externo en M 5.2.2 y M.5.2.4.
Dedicación estimada	40 horas		

7. FIRMA DEL PLAN

El III Plan para la igualdad entre mujeres y hombres de OREKAN 2026-2029 ha sido aprobado y firmado con fecha de 26 de febrero de 2026

III PLAN PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN OREKAN

2026-2029

ibain

orekan
Gestión Ambiental de Navarra