II PLAN DE IGUALDAD DEL CENTRO DE INVESTIGACIÓN COOPERATIVA EN BIOCIENCIAS (CIC bioGUNE)

CIC bioGUNE

MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE

Asistencia técnica

PROSPEKTIKER

Código/Localizador 48100442192026

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 2
2. FIRMANTES DEL PLAN DE IGUALDAD 3
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 4
4. RESUMEN CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN 6
5. RESULTADOS ANÁLISIS RETRIBUTIVO 11
6. DEFINICIÓN DE EJES Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 13
7. MEDIDAS DE ACTUACIÓN 14
8. MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN 32
9. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD 33
10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN 33
11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN 35
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 37

ANEXO 39

1. INTRODUCCIÓN

El Centro de Investigación Cooperativa en Biociencias (CIC bioGUNE) mantiene su apuesta por la igualdad de mujeres y hombres de un modo ordenado y sistematizado como elemento estratégico en su gestión interna y externa.

La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos. El cumplimiento de la normativa vigente -Ley 3/2007 -, nos impulsa al diseño de nuestro Plan de Igualdad cooperativo. Pero nuestro compromiso proviene no solo del cumplimiento legal aludido, sino, también, de la oportunidad que representa el poder disponer de una herramienta que permita poner en valor nuestra cultura organizacional comprometida con la igualdad.

Así, una vez completado el Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres, presentamos el II Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres, incidiendo principalmente en potenciar la igualdad como elemento transversal en nuestra gestión y actividad, trasladar al personal los recursos disponibles y principios bajo los que opera nuestra política de igualdad y sensibilizar con un enfoque pedagógico y preventivo en torno a una cultura y un clima laboral libres de estereotipos sexistas. También se configura como un instrumento de impacto en nuestro entorno.

2. FIRMANTES DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de igualdad se suscribe de manera unilateral por parte de la representación de la empresa en la Comisión Negociadora.

Representación de la Empresa, conformada por:

- Magdalena Rodríguez Quintana
- Beatriz González Callejas
- José Manuel Aparicio Celarain

La representación de las personas trabajadoras (Itziar Fernández Domínguez, Irantzu Gorroño Echevarría e Isaac Santos Pérez) en la Comisión Negociadora se descuelga de la firma al no estar conformes con el diagnóstico previo realizado.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

Alcance y ámbito de actuación

El presente Plan de Igualdad será de aplicación al colectivo de personas socias que desarrolla su trabajo en su centro ubicado en:

Parque Científico Tecnológico de Bizkaia 801A,
48160 Derio (Bizkaia)

Las medidas que integra persiguen promover y garantizar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral de hombres y mujeres, cualquiera que sea su orientación e identidad sexual y de género.

El alcance de éste contempla la implicación de toda la organización, y la participación de los distintos departamentos, y niveles organizacionales, especialmente de quienes poseen cargos de responsabilidad y capacidad para la toma de decisiones-, asegurando así que el impacto de las medidas de fomento de la igualdad sea tanto interno como externo.

Vigencia

La vigencia del plan abarcará un periodo de 4 años desde su aprobación (2026-2030)

Marco de referencia

La normativa sobre la que se sustenta es la siguiente:

Ley estatal de igualdad de oportunidades 3/2007

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres (DL 1/2023)

Artículo 43. Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres.

1. Los consorcios, fundaciones y empresas participadas mayoritariamente con capital de las instituciones públicas vascas en todo caso, así como las empresas privadas de más de 50 personas empleadas, en los términos que establezca la normativa del Estado, elaborarán planes que incluyan medidas concretas y

efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior, así como los oportunos mecanismos de seguimiento y evaluación.

Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual

Artículo 12. Prevención y sensibilización en el ámbito laboral.

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, (..) incluidos los cometidos en el ámbito digital.

Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.

3. Las empresas deberán incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras, la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes, debiendo formar e informar de ello a sus trabajadoras.

Art. 16. Espacios públicos seguros

2. Las empresas integrarán la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras.

4. RESUMEN CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Se trasladan a continuación las principales conclusiones del diagnóstico de igualdad realizado y cuyos resultados han determinado la elaboración y contenidos de este Plan.

Partiendo del análisis de los datos estudiados, la documentación existente en la organización, la encuesta de opinión y los contrastes realizados con perfiles de interés podemos extraer las siguientes conclusiones, por áreas analizadas.

4.1. Proceso de selección y contratación

- CIC bioGUNE dispone de un Manual de Procedimiento para la Gestión de RRHH y protocolos de selección basados en criterios técnicos, objetivos y sin sesgos.
- Publicación de ofertas de empleo con lenguaje inclusivo y canales diversos.
- Considerando las incorporaciones de los 2 últimos años han sido mayoritariamente femeninas, 65%, como personal técnico de laboratorio.
- El Protocolo de acogida incluye información en igualdad para nuevas incorporaciones, IPs y personal de RRHH.
- Personal responsable de la selección y acceso capacitado en igualdad
- Más de la mitad del personal opina que la selección es un proceso garantista con la igualdad (54% de mujeres y 67% hombres).

4.2. Clasificación profesional

- El criterio de clasificación profesional utilizado por la organización se basa en el modelo de grupos profesionales del Convenio de Industria Química.
- Más de la mitad del personal (53%) se concentra en dos grupos profesionales: el 28% son estudiantes predoctorales- Grupo M7 y otro 25% investigadores/as postdoctorales- Grupo 6.
- La participación de mujeres en los distintos perfiles profesionales de la organización es bastante equilibrada. En perfiles de especialistas de servicio (100%), técnicas de animalario, plataforma o de servicio (83%) o técnicas cuidadoras (64%) la presencia femenina es mayoritaria.
- No obstante, sigue habiendo brecha en puestos de mayor responsabilidad o liderazgo científico como en dirección (Grupo 0/33% mujeres) y los

investigadores principales y responsables continúan siendo mayoritariamente hombres (Grupo 7/ 37% mujeres).

4.3. Formación

- El plan de formación de CIC bioGUNE se encuentra pendiente de desarrollo. En la actualidad todas las formaciones se realizan de acuerdo con las necesidades, siendo recurrentes anualmente las de idiomas y animalario.
- Existen distintas formaciones obligatorias tanto generales como específicas para cada uno de los puestos de trabajo, que se realizan dentro del horario laboral.
- El último año han participado un total de 44 personas (70% mujeres) en formación técnica especializada, formación en competencias digitales y TIC y formación lingüística.
- Las nuevas incorporaciones reciben información en igualdad como parte del protocolo de acogida, al igual que el personal investigador principal (IP) y el equipo de Recursos Humanos.
- Se realizan campañas de sensibilización periódicas (8M, 25N) que refuerzan la cultura organizacional igualitaria.
- En el marco de elaboración del presente plan la comisión negociadora recibió una píldora formativa (2h) sobre conceptos básicos en igualdad.

4.4. Promoción profesional

- El documento “Desarrollo de Carreras Profesionales en CIC bioGUNE 2025” establece un marco estructurado para el crecimiento profesional, que incluye herramientas como fichas de evaluación, indicadores de rendimiento cualitativo y cuantitativo, formación, competencias y cumplimiento normativo.
- Se contempla la promoción interna y el desarrollo profesional como parte de la estrategia de retención de talento.
- Se garantiza que la organización utiliza sistemas de promoción profesional objetivos y no discriminatorios.
- En los dos últimos años, la tasa de promoción de trabajadoras (6,8%) sobre su grupo es 2 puntos superior al de trabajadores (4,2%).
- No obstante, una mayoría de los trabajadores (58%), piensa que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades, que desciende al 34% en el caso de las trabajadoras.

4.5. Condiciones de trabajo y retribuciones

- Se trata de una plantilla de reciente incorporación – el 60% hace 5 años o menos- el 90% trabaja a jornada completa y un 53% dispone de contratación indefinida (47% contratos de duración determinada).
- Se contempla en la valoración de riesgos laborales la posible incidencia de conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo (acoso sexual y acoso por razón de sexo)
- El Plan de Prevención contempla riesgos psicosociales y medidas específicas para mujeres embarazadas y lactantes.
- Existen recursos y figuras definidas para aplicar correctamente las medidas preventivas.
- La mayoría – 48% M/ 67%H- considera que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades , aunque el nivel de certeza se muestra desigual entre mujeres y hombres. Una parte significativa de las mujeres, no responde a la pregunta (38% ns/nc).

4.6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

- Se permite realizar jornadas de trabajo no presenciales, siempre que la naturaleza del puesto lo permita y se cuente con la autorización del responsable directo y del departamento de Recursos Humanos.
- La gestión de medidas de conciliación se realiza caso a caso, atendiendo situaciones personales y familiares.
- Existe un alto grado de uso de las medidas de conciliación (90%) y la puntuación media otorgada a éstas por ambos sexos alcanza 7,5 puntos.
- Una amplia mayoría del personal (70%) afirma no tener dificultades para compatibilizar su trabajo actual con su vida personal, familiar y social.

4.7. Infrarrepresentación femenina

- En términos generales, la participación de mujeres en los distintos perfiles profesionales es bastante equilibrada, excepto en dirección (Grupo 0/33% mujeres) y como investigadores principales y responsables (Grupo 7/ 37%).
- Precisamente en la reflexión del Plan Estratégico 2023- 2026 se detectó como debilidad el ratio de mujeres investigadoras principales (IP).
- Los datos muestran una segregación vertical, ya que los hombres están sobrerrepresentados en los puestos de dirección, mientras que las mujeres ocupan solo una quinta parte de estos cargos, y predominan en las categorías técnicas y administrativas.

- Presencia mayoritaria de mujeres (59%) en los distintos órganos y comités de decisión de la organización en términos globales.
- Se contempla la participación en iniciativas externas para atraer talento femenino (*Emakumeak Zientzian*).

4.8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- CIC bioGUNE prohíbe expresamente en su declaración de principios "cualquier comportamiento inapropiado tendente a menoscabar la dignidad sea mediante ofensas verbales o físicas o cualquier tipo de conducta".
- Dispone de un Procedimiento de Gestión e Investigación de Conflictos, Acoso Laboral, Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo, Violencia en el Trabajo e Incivismo.
- Existe un canal ético y una Asesoría Confidencial como espacios seguros para comunicar incidencias.
- Se realizan campañas de sensibilización periódicas, especialmente en torno al 25N, con participación activa de la plantilla.
- Un 5% de trabajadoras y un 8% de trabajadores que contesta el cuestionario de opinión (4 mujeres y 2 hombres) afirman haber sufrido acoso por razón de sexo. Asimismo 13 trabajadoras (16%) y 5 trabajadores (21%) afirman conocer a alguien que lo ha sufrido.
- No se han registrado denuncias formales por acoso sexual o por razón de sexo en los últimos años.

4.9. Cultura organizacional

- La igualdad de oportunidades y la diversidad son aspectos estratégicos a la gestión de CIC bioGUNE.
- La organización cuenta con una plantilla feminizada (61%) y las estructuras de decisión también presentan una elevada representación de mujeres (59%).
- Dispone de una sólida trayectoria en la implantación de medidas de igualdad con hitos reseñables: sistematización de procesos de gestión con perspectiva de género, campañas de sensibilización, lenguaje inclusivo en sus comunicaciones, formación específica en igualdad y prevención del acoso, y la mejora continua de medidas de conciliación y corresponsabilidad.
- Existe un marco documental amplio que refleja el compromiso con la igualdad, la ética y la transparencia.
- Firma de un compromiso de la dirección y conformación de la Comisión de igualdad del presente Plan

- Valoración de un alto compromiso con la igualdad de la organización (7,2)
- El 37% de las trabajadoras piensan que los estereotipos de género repercuten en las condiciones y oportunidades de las mujeres en la organización, esto no es percibido por parte de la mayoría de los trabajadores, el 71%.

4.10. Comunicación

- CIC bioGUNE dispone de una estrategia de comunicación y divulgación científica orientada a maximizar el impacto social de la investigación científica, alineando sus actividades con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la perspectiva de género.
- Se utiliza lenguaje inclusivo en comunicaciones institucionales, ofertas de empleo y documentación corporativa e imágenes e iconos inclusivos en la web y materiales de divulgación.
- El compromiso con la igualdad se visibiliza en la comunicación externa (notas de prensa, informes, eventos).

4.11. Actividad, RSE y entorno

- Dispone de un programa de Corporate Compliance con el objetivo de fomentar una cultura institucional basada en la integridad, la honestidad, la transparencia y el respeto a las normas éticas.
- Participa activamente en iniciativas de divulgación inclusiva y fomento de vocaciones científicas entre niñas y jóvenes (podcast, visitas escolares, campañas).
- El compromiso con la igualdad se refleja en la comunicación externa y en los foros en los que participa la organización, promoviendo la colaboración con entidades educativas y científicas que trabajan por la igualdad.
- Se visibilizan referentes femeninos en la organización, tanto en comunicación interna como externa (“Women in Biosciences”)

5. RESULTADOS ANÁLISIS RETRIBUTIVO

- Denominación social: Asociación Centro de Investigación Cooperativa en Biociencias (CIC bioGUNE).
- Alcance temporal de la auditoría: La presente auditoría tiene la misma vigencia temporal que el II Plan de Igualdad 2026-2030.
- Plantilla contemplada en el análisis: A la fecha de realización de la auditoria la Plantilla considerada para este análisis está compuesta por un total de 270 personas, 162 mujeres y 108 hombres.

Diagnóstico de la situación retributiva de la organización

- La información obtenida en el registro retributivo elaborado por la organización arroja una brecha general, esto es, la diferencia entre lo que cobran de media los hombres y las mujeres al año , en términos efectivos, de un 17% a favor de los trabajadores, en los mismos términos que la brecha en Euskadi y España (17%) y por debajo de la media de las empresas pertenecientes a su sección de actividad, según CNAE, a nivel estatal (23%) .
- Las mayores diferencias en términos generales se encuentran en los complementos salariales
- Las agrupaciones de puestos por trabajos de igual valor (escalas) se han obtenido aplicando la herramienta de Valoración de puestos de trabajo (VPT) del Ministerio y considerando las categorías existentes.
- El modelo cumple con los criterios de adecuación, totalidad y objetividad que exige la normativa (RD 902/2020 art.4) y que agrupa los perfiles profesionales en 9 escalas.
- Las mujeres son mayoría en las escalas 1 (100%), 4 (70%) y 5 (61%), que concentra perfiles administrativos, técnicas -laboratorio, plataforma, servicio-, Investigadoras postdoctorales, responsables y especialistas, no superan el 33% en las escalas 6 y 7,- que agrupa a responsables e IP-, y no tienen representación (0%) en la escala 9 donde se sitúa la Dirección Gral. y Científica con las retribuciones más elevadas.
- Otros factores que afectan a las retribuciones anuales efectivas medias son el acogimiento a reducción de jornada -y sueldo- por cuidado de menores o personas dependientes, que afecta en este caso a 4 trabajadoras en 2024. Por su parte, otras reducción de jornada, afectan a 16 personas, vinculadas mayoritariamente con hombres que ocupan perfiles de IP como responsables de grupo.
- La auditoría salarial refleja una política salarial basada en una clasificación profesional objetiva, y una valoración de puestos basada en factores objetivos y sin sesgos de género.

Plan de actuación

Las recomendaciones a incorporar al Plan en este punto son las siguientes:

I. Actualizar anualmente el registro retributivo obligatorio
II. Identificar y analizar las posibles desviaciones y sus causas

6. DEFINICIÓN DE EJES Y OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo general del PLAN DE IGUALDAD

Continuar el proceso para la integración de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en CIC BIOGUNE como un elemento transversal, potenciando la comunicación y la prevención internas y las actividades de impacto en el entorno.

Los objetivos más **específicos** que persigue son:

1. Promover una **cultura organizativa** que incorpore la igualdad en su estrategia.

2. Fomentar la **sensibilización y reflexión conjunta** en materia de igualdad en todos los perfiles profesionales para compartir un lenguaje común.

3. Mantener **medidas informativas, preventivas y de actuación** para evitar situaciones de acoso sexual o acoso por razón de sexo y promover un entorno laboral libre de conductas sexistas y contra la libertad sexual.

4. Disponer de herramientas que avalen un **sistema retributivo garantista** con el principio de igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres

5. Desplegar acciones (in)formativas y de sensibilización aprovechando los **soportes y canales existentes.**

6. Trasladar el **compromiso con la igualdad externamente** considerando su red de alianzas.

7. Aprovechar las oportunidades para continuar fomentando las vocaciones STEM entre mujeres y significarse como **centro de investigación tractor de la igualdad** en su entorno.

7. MEDIDAS DE ACTUACIÓN

Se muestran a continuación las **medidas** que constituyen el Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de CIC bioGUNE ordenadas en 8 áreas, y agrupadas **en 4 grandes ejes**: Liderazgo y estrategia, Gestión de personas y procesos, Condiciones, y Comunicación y entorno**.**

De cara área se desprenden objetivos, que a su vez se desglosan en **medidas, y** para cada una se indican **acciones** concretas, **personas responsables, indicadores y fecha de implantación**.

La Comisión de Igualdad se compromete a informar a todo el personal del contenido del Plan de Igualdad.

A continuación, se presenta la información detallada:

EJE 1. LIDERAZGO Y ESTRATEGIA

Área 1. Cultura organizacional

Objetivo 1.1: Traccionar la igualdad de oportunidades como elemento estratégico

Medida 1.1.1. Trasladar el Plan de igualdad a la plantilla	
Acciones	▪ Consensuar soporte y ubicar el documento en lugar accesible para el colectivo ▪ Enviar una comunicación inicial con claves prácticas y canales de consulta
Responsables	Dirección, Capital Humano y Comisión de Igualdad
Indicadores	✓ Comunicación interna
Año	2026 y vigencia plan

Medida 1.1.2. Establecer una dinámica de actividad de la Comisión en cuanto a las planificaciones anuales y seguimiento del Plan	
Acciones	▪ Definir un calendario anual de reuniones ordinarias con orden del día tipo ▪ Levantar actas breves con acuerdos, responsables y plazos
Responsables	Dirección y Comisión de Igualdad
Indicadores	✓ Plan trabajo anual ✓ Actas Reuniones comisión
Año	Vigencia plan (continua)

Medida 1.1.3. Diseñar, validar y revisar anualmente un cuadro de mando de indicadores de igualdad que permita la toma de decisiones, así como definir un sistema de priorización anual de acciones del PI, en función de impacto, viabilidad y recursos disponibles	
Acciones	▪ Crear un primer listado de indicadores clave y fuentes de datos asociadas ▪ Revisar anualmente indicadores con la Comisión y actualizar métricas ▪ Establecer un sistema sencillo de semáforos para priorizar acciones
Responsables	Comisión de Igualdad y Capital Humano
Indicadores	✓ Cuadro de mando realizado (Excel)
Año	2027 (I Trim) y vigencia plan

Medida 1.1.4. Elaborar informes de seguimiento anuales	
Acciones	▪ Alimentar el cuadro de mando de seguimiento (Excel) ▪ Volcar las evidencias en un breve informe a compartir con el colectivo el primer trimestre del año
Responsables	Comisión de Igualdad y Capital Humano
Indicadores	✓ Informes anuales
Año	2027-28-29-30 (I Trim)

Medida 1.1.5. Garantizar los medios económicos (% ppto /año) y humanos para el despliegue del Plan	
Acciones	▪ Asociar dedicación horaria al personal responsable de las acciones del plan ▪ Asignar un presupuesto especifico € a la implementación de acciones del Plan anualmente
Responsables	Dirección y Capital Humano
Indicadores	✓ Presupuesto anual asociado (€) ✓ Personal y dedicación horaria (nº)
Año	2026 y vigencia plan

Medida 1.1.6. Incorporar la variable sexo en todos los sistemas de recogida de información: BBDD, formularios, protocolos, documentos…	
Acciones	▪ Incluir la variable sexo de manera sistemática en todos los sistemas/programas informáticos de recogida de datos (BBDD) con las que se trabaja ▪ Trasladar la variable sexo a las formularios o documentos de recogida de información impresos ▪ Incorporar información desagregada en informes y documentos
Responsables	Todos los departamentos
Indicadores	✓ Soportes adaptados
Año	Vigencia plan (continua)

Medida 1.1.7. Valorar la posibilidad de obtener el reconocimiento como Entidad colaboradora con la Igualdad de Emakunde- Gobierno Vasco (Decreto 11/2014)	
Acciones	▪ Analizar requisitos del reconocimiento ▪ Elaborar un informe interno de viabilidad y beneficios

Responsables	Dirección y Comisión de Igualdad
Indicadores	✓ Reflexión realizada y decisión adoptada (Si/No)
Año	2026

Medida 1.1.8. Incorporar objetivos específicos del plan de igualdad en plan estratégico	
Acciones	▪ Revisar líneas estratégicas del plan estratégico e identificar puntos de conexión con igualdad. ▪ Proponer objetivos de igualdad vinculados a objetivos estratégicos ▪ Validar la integración con dirección y Comisión de Igualdad
Responsables	Dirección y Comisión de Igualdad
Indicadores	✓ Objetivos incorporados
Año	2026 (I Sem)

EJE 2. GESTIÓN DE PERSONAS Y PROCESOS

Área 2: Selección, contratación y Representación

Objetivo 2.1: Impulsar la incorporación de mujeres en puestos de liderazgo aplicando procesos internos garantistas con la igualdad

Medida 2.1.1. Establecer medidas activas para incrementar progresivamente la representación femenina en puestos de responsabilidad y liderazgo con objetivo de paridad	
Acciones	▪ Revisar procesos de promoción para detectar barreras indirectas ▪ Impulsar acciones de mentoring o acompañamiento profesional
Responsables	Dirección y CH
Indicadores	✓ Nº mujeres con puestos de responsabilidad/Total con puestos de responsabilidad
Año	Vigencia plan (continua)

Medida 2.1.2. Incluir una alusión a la política de igualdad del centro en las convocatorias para cubrir puestos de trabajo	
Acciones	▪ Consensuar mensaje ▪ Incorporar una cláusula estándar en las convocatorias
Responsables	Comisión igualdad y CH
Indicadores	✓ Convocatorias con alusión incorporada (Si/No)
Año	2026 (IITrim) y continua

Medida 2.1.3. Incorporar criterios objetivos y homogéneos de evaluación en los procesos de selección y promoción (requisitos, competencias, baremos comunes…), documentando su aplicación para seguimiento de la Comisión de Igualdad	
Acciones	▪ Diseñar fichas de evaluación comunes para entrevistas. ▪ Formar a quienes participan en procesos de selección y promoción ▪ Registrar las evaluaciones para seguimiento por la Comisión
Responsables	CH
Indicadores	✓ Criterios incorporados ✓ Seguimiento anual realizado
Año	Vigencia plan (continua)

Objetivo 2.2. Promocionar una representatividad interna equilibrada en estructuras de decisión y participación

Medida 2.2.1. Promover la representación equilibrada por sexos en las estructuras de decisión y participación en la empresa y observar evolución (Asamblea General y espacios de representación interna)	
Acciones	▪ Incorporar en los reglamentos internos de estos espacios la conveniencia de promocionar una representatividad equilibrada ▪ Trasladar un mensaje a la plantilla desde la Comisión, animando a la presentación de candidaturas femeninas en los momentos de renovación
Responsables	Dirección
Indicadores	✓ Reglamentos con directriz incorporada ✓ Evolución nº mujeres
Año	2026-30 (febrero, abril y noviembre)

Área 3. Formación y promoción

Objetivo 3.1: Sistematizar un desarrollo de carrera igualitario

Medida 3.1.1. Generar un registro de cambios de categoría anuales desagregado por sexo en el marco del cumplimiento del Plan de Igualdad	
Acciones	▪ Crear una plantilla única para registrar promociones y cambios ▪ Revisar datos anualmente en Comisión de Igualdad
Responsables	Capital Humano
Indicadores	✓ Nº total promociones/año. ✓ % promociones H/Total H ✓ % promoción M/Total M
Año	2027 (I Trim) y vigencia plan

Objetivo 3.2: Mantener una oferta formativa y de sensibilización en igualdad dirigida a la plantilla

Medida 3.2.1. Desplegar una formación básica en materia de igualdad dirigida a la totalidad de la plantilla, especialmente dirección y perfiles que participen en procesos de selección, promoción, y mandos intermedios, por la capacidad de impacto entre los equipos bajo su responsabilidad.	
Acciones	▪ Programar acciones formativas en igualdad dirigidas a toda la plantilla, cada 2 años, en materias como prevención de acoso y conductas discriminatorias (Gizonduz), sesgos inconscientes… especialmente a perfiles con impacto ▪ Garantizar horarios dentro de la jornada, adaptándolos a las necesidades de las personas con reducción de jornada ▪ Registrar participación y evaluación del aprendizaje
Responsables	Comisión de igualdad y CH
Indicadores	✓ Nº sesiones programadas/año ✓ Registro desagregado por sexos: horas/asistentes/valoraciones
Año	2026 (II Sem) y continua

Medida 3.2.2. Mejorar la publicación y/o comunicación de las vacantes internas, difundir el Plan de Desarrollo de carrera o plantear la puesta en marcha de iniciativas internas enfocadas en la promoción	
Acciones	▪ Publicar vacantes en un espacio interno único y accesible mediante boletines periódicos ▪ Realizar sesiones informativas -campañas, mailing-sobre desarrollo profesional en el centro en términos de transparencia ▪ Diseñar y desplegar un programa de mentoring interno
Responsables	CH
Indicadores	✓ % vacantes internas difundidas por los canales corporativos definidos y dentro del plazo establecido
Año	Vigencia plan (continua)

Medida 3.2.3. Realizar un análisis periódico del acceso a la formación, desagregado por sexo y categoría profesional	
Acciones	▪ Recoger datos de participación en formación por sexo y categoría ▪ Revisar posibles desequilibrios en acceso o contenidos
Responsables	Comisión Igualdad, Capital Humano y Delegado/a de formación
Indicadores	✓ Excel registro
Año	2027 (I Trim) y continua

EJE 3. CONDICIONES LABORALES

Área 4. Retribuciones

Objetivo 4.1.: Establecer procedimientos para analizar la brecha salarial y garantizar una política salarial no discriminatoria

Medida 4.1.1. Actualizar anualmente el registro retributivo bajo los criterios establecidos por la normativa vigente	
Acciones	▪ Registrar anualmente los valores medios salariales, los complementos y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo , categoría y escala profesional ▪ Presentar el registro actualizado a la Comisión de Igualdad
Responsables	CH
Indicadores	✓ Registro retributivo
Año	Anual (I Trim)

Medida 4.1.2. Identificar los factores desencadenantes de las diferencias retributivas y valorar los resultados según normativa aplicable, definiendo y documentando las medidas correctoras específicas que procedan cuando se detecten brechas retributivas	
Acciones	▪ Identificar y analizar los elementos que explican las diferencias en un informe ▪ Definir y calendarizar medidas correctoras cuando proceda
Responsables	CH / Dirección / Comisión de Igualdad
Indicadores	✓ Reunión con CI ✓ Informe
Año	Anual (I Trim)

Área 5. Conciliación corresponsable

Objetivo 5.1: Trasladar las medidas de conciliación disponibles y su registro

Medida 5.1.1. Desplegar una comunicación para dar a conocer al personal las facilidades en materia de conciliación utilizando canales como la intranet, boletines y sesiones informativas	
Acciones	▪ Crear una guía práctica interna de medidas disponibles ▪ Incluir recordatorios periódicos en boletines internos ▪ Realizar sesiones informativas abiertas a preguntas
Responsables	Comisión de igualdad y CH
Indicadores	✓ Comunicación trasladada
Año	Vigencia plan (continua)

Medida 5.1.2. Seguir recogiendo periódicamente y de manera sistematizada las necesidades de conciliación del personal asignando recursos adecuados (responsables, herramientas, formularios…)	
Acciones	▪ Lanzar encuestas breves periódicas sobre necesidades ▪ Disponer de un único soporte (forms) para tramitar las peticiones relacionadas con conciliación ▪ Revisar solicitudes y ajustar recursos disponibles
Responsables	CH
Indicadores	✓ Recogida de necesidades sistematizada ✓ Soporte para solicitar y tramitar peticiones habilitado
Año	Vigencia plan (continua)

Medida 5.1.3. Realizar un seguimiento del uso de las medidas de conciliación desagregado por sexo, identificando tendencias y áreas de mejora	
Acciones	▪ Registrar solicitudes y concesiones por sexo, área y tipo (licencias retribuidas, no retribuidas…) ▪ Analizar tendencias de acogimiento e identificar áreas de mejora en su caso
Responsables	CH
Indicadores	✓ Excel registro
Año	2027 (I Trim) y continua

Área 6: Salud laboral y prevención de violencias

Objetivo 6.1: Conseguir una política de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) inclusiva y ajustada a las novedades normativas

Medida 6.1.1. Mantener la incorporación de la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes en el sistema de valoración del SPA.	
Acciones	▪ Revisar periódicamente la inclusión en evaluaciones del Servicio de Prevención Ajeno (SPA) ▪ Coordinar acciones preventivas con el servicio de prevención
Responsables	Responsable PRL
Indicadores	✓ Ítem incorporado
Año	Vigencia plan (continua)

Medida 6.1.2. Estudiar la posibilidad de incorporar pruebas específicas en la vigilancia de la salud por sexos (ferritina, citologías, marcadores de posible cáncer ovario, próstata (Antígeno Prostático Específico PSA))	
Acciones	▪ Identificar pruebas aplicables ▪ Consultar al SPA sobre viabilidad técnica y costes
Responsables	Responsable PRL, Comisión de Igualdad
Indicadores	✓ Decisión documentada sobre incorporación de pruebas específicas por sexo
Año	2027 (I Trim)

Objetivo 6.2: Promover un entorno laboral seguro y saludable

Medida 6.2.1. Valorar la realización de un análisis psicosocial a fin de diseñar un plan de bienestar psicosocial	
Acciones	▪ Diseñar cuestionarios con perspectiva de género ▪ Recoger datos y analizarlos ▪ Presentar conclusiones y líneas de actuación
Responsables	Grupo de trabajo Evaluación Psicosocial
Indicadores	✓ Periodicidad de la encuesta
Año	2026 (IV Trim) + 2027 (I Trim)

Medida 6.2.2. Implementar las medidas propuestas derivadas de la encuesta psicosocial e informar a la plantilla con óptica divulgadora	
Acciones	▪ Priorizar acciones según impacto detectado ▪ Comunicar avances periódicamente a la plantilla
Responsables	Comité de Seguridad y Salud, CH
Indicadores	✓ Tasa de implementación
Año	2026 (II Trim+ IV Trim)

Medida 6.2.3. Redactar y comunicar a toda la plantilla una declaración firme de Tolerancia 0 ante cualquier conducta de violencia, acoso o discriminación en la organización	
Acciones	▪ Redactar documento institucional claro y accesible ▪ Difundirlo en intranet y materiales internos
Responsables	Dirección, Comisión Igualdad
Indicadores	✓ Cobertura de la declaración de tolerancia cero en la plantilla
Año	2026

Medida 6.2.4. Impartir sesiones formativas obligatorias en torno a espacios de trabajo respetuosos, inclusivos, Tolerancia 0 ante actitudes y comportamientos sexistas y contra la diversidad	
Acciones	▪ Programar talleres participativos para toda la plantilla, incluyendo casos prácticos y situaciones reales ▪ Comprobar y asegurar la participación de toda la plantilla ▪ Evaluar la formación mediante encuestas de satisfacción
Responsables	CH, Comisión Igualdad
Indicadores	✓ Tasa de cumplimiento formativo obligatorio
Año	2026 (II Sem) y continua en el tiempo

Objetivo 6.3: Disponer de herramientas de prevención y actuación ante posibles casos de acoso sexual y violencias en el trabajo

Medida 6.3.1. Garantizar la accesibilidad y comprensión del Protocolo de Acoso, incluyendo sesiones informativas y materiales visuales	
Acciones	▪ Distribuir el protocolo a todo el personal, alojándolo en un lugar accesible (Intranet…) ▪ Diseñar soportes prácticos y visuales que ayuden a su comprensión: infografías resumen del protocolo, ilustraciones con casos reales, cómic, etc. ▪ Explicar el Protocolo en sesiones informativas
Responsables	Comité de Seguridad y Salud, Comisión Igualdad y CH
Indicadores	✓ Accesibilidad efectiva del Protocolo de Acoso
Año	Vigencia plan (continua)

Medida 6.3.2. Evaluar periódicamente el clima laboral y la percepción de seguridad mediante encuestas confidenciales	
Acciones	▪ Diseñar y compartir encuestas confidenciales periódicas ▪ Analizar resultados con perspectiva de género ▪ Compartir conclusiones y acciones derivadas
Responsables	CH, Responsable PRL
Indicadores	✓ Frecuencia de evaluación de clima y percepción de seguridad
Año	2027 (I Trim) y continua

Medida 6.3.3. Valorar, diseñar y desplegar herramientas para analizar la percepción de inseguridad y/o acoso sexual en el entorno de trabajo asociado a la medición de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género (mapa puntos críticos)	
Acciones	▪ A través de la metodología Mapa de puntos críticos de la Red Bai Sarea, identificar aquellos espacios del centro de trabajo en los que las mujeres puedan enfrentar riesgos específicos relacionados con la seguridad, la movilidad y la accesibilidad ▪ Elaborar propuestas preventivas basadas en resultados
Responsables	CH, Responsable PRL y Comisión de igualdad
Indicadores	✓ Análisis realizado y puntos críticos identificados
Año	2026 (IV Trim)

EJE 4. COMUNICACIÓN Y ENTORNO

Área 7. Comunicación

Objetivo 7.1: Sistematizar el uso de comunicación inclusiva y no discriminatoria

Medida 7.1.1. Adoptar una vigilancia constante sobre el uso inclusivo de lenguaje e imágenes a través de la elaboración de un manual corporativo difundido de manera interna	
Acciones	▪ Crear un manual práctico de comunicación inclusiva ▪ Asignar perfil/es encargadas de la revisión sistematizada de materiales antes de su publicación
Responsables	Comisión Igualdad
Indicadores	✓ Muestreo de documentación principal
Año	Vigencia plan (continua)

Medida 7.1.2. Revisar y corregir algunas menciones a puestos, cargos u otros aspectos que no utilizan un lenguaje inclusivo en algunos documentos analizados en el diagnóstico	
Acciones	▪ Identificar los soportes analizados (organigrama, manual de procedimiento para la gestión de CH, solicitud de contratación, protocolo de gestión de conflictos y el catálogo de puestos) ▪ Identificar personas responsables ▪ Aplicar correcciones
Responsables	Todos los departamentos
Indicadores	✓ Corrección de menciones no inclusivas en documentos clave
Año	Vigencia plan (continua)

Objetivo 7.2. Impulsar una comunicación y sensibilización continua en igualdad dentro de la organización

Medida 7.2.1. Integrar de forma sistemática la comunicación de los avances del Plan de Igualdad en la planificación anual de la comunicación corporativa, garantizando su continuidad y coherencia	
Acciones	▪ Consensuar contenidos a trasladar y soportes ▪ Incluir una sección fija de igualdad en comunicaciones internas ▪ Planificar fechas de publicaciones
Responsables	Comisión Igualdad
Indicadores	✓ Nº de comunicaciones periódicas emitidas
Año	Anual (I Trim)

Medida 7.2.2. Evaluar el impacto de las campañas de sensibilización y fomentar mayor participación	
Acciones	▪ Medir participación , visualizaciones y feedback tras cada campaña. ▪ Abrir consulta para recoger temáticas que interesen y recoger propuestas.
Responsables	Comisión Igualdad
Indicadores	✓ Tasa de participación en campañas de sensibilización
Año	Anual (Feb, Marzo, Dic)

Medida 7.2.3. Establecer un mecanismo de coordinación entre el área de Comunicación y la Comisión de Igualdad para validar campañas y mensajes relevantes	
Acciones	▪ Identificar personas enlace entre ambas áreas ▪ Establecer reuniones periódicas de coordinación y fechas clave ▪ Crear un circuito de validación de mensajes clave
Responsables	Comisión Igualdad y Comunicación
Indicadores	✓ Sistemática de coordinación establecida ✓ Campañas y mensajes validados
Año	Vigencia plan (continua)

Área 8. Entorno

Objetivo 8.1: Impulsar la divulgación científica inclusiva y el fomento del talento STEM con enfoque de género

Medida 8.1.1. Seguir impulsando actividades de divulgación inclusiva (talleres, podcasts, visitas escolares) con enfoque de género, así como promoviendo y participando en iniciativas que ayuden a atraer y fomentar talento STEM y trabajen por la igualdad	
Acciones	▪ Incorporar la perspectiva de género en contenidos divulgativos ▪ Consensuar y seleccionar perfiles de interés para participar en talleres, podcasts y visitas escolares ▪ Desplegar actividades lideradas por mujeres científicas
Responsables	Comisión igualdad
Indicadores	✓ Número de actividades de divulgación inclusiva realizadas ✓ Nº de iniciativas (propias o colaboraciones) en las que se participa
Año	Vigencia plan (continua)

Objetivo 8.2: Impulsar la igualdad en toda la cadena de valor

Medida 8.2.1. Mantener la incorporación de cláusulas de igualdad entre los elementos valorables y/o exigibles a las empresas proveedoras y colaboradoras.	
Acciones	▪ Mantener la cláusula en proceso de homologación de proveedores y/o contratos ▪ Registrar quienes cumplen
Responsables	Dirección, Legal y contratación pública
Indicadores	✓ Cláusula incorporada (Si/No) ✓ Organizaciones que cumplen/año
Año	Vigencia plan (continua)

Medida 8.2.2. Publicar anualmente los avances en igualdad en el Activity Report	
Acciones	▪ Recopilar indicadores y acciones destacadas del año ▪ Incorporar de manera transversal las evidencias en el informe
Responsables	Dirección, Comunicación y Comisión de Igualdad
Indicadores	✓ Publicación anual de avances en igualdad en el Activity Report
Año	Anual (II Trim- III Trim)

Medida 8.2.3. Incorporar la perspectiva de género en las acciones de orientación, acogida y acompañamiento dirigidas al personal joven que se incorpora al centro para la realización de prácticas, máster u otros programas formativos.	
Acciones	▪ Revisar materiales de bienvenida y Plan de Acogida desde enfoque inclusivo ▪ Incorporar contenidos sobre igualdad y entorno laboral respetuoso en la acogida
Responsables	CH
Indicadores	✓ Distribución de la documentación de acogida
Año	Vigencia plan (continua)

Medida 8.2.4. Evaluar el impacto en igualdad de las colaboraciones externas y actividades de divulgación, más allá del número de acciones realizadas	
Acciones	▪ Definir indicadores cualitativos de impacto en igualdad ▪ Analizar resultados y elaborar recomendaciones para futuras colaboraciones
Responsables	Comunicación, Comisión de Igualdad y CH
Indicadores	✓ Informe
Año	Anual (I Trim)

MEDIDAS	26 (Trim II, III, IV	27	29	28	30 (Trim I)
1.1.1. Trasladar el Plan de igualdad a la plantilla					
1.1.2. Establecer una dinámica de actividad de la Comisión en cuanto a las planificaciones anuales y seguimiento del Plan					
1.1.3. Diseñar, validar y revisar anualmente un cuadro de mando de indicadores de igualdad que permita la toma de decisiones, así como definir un sistema de priorización anual de acciones del Plan de Igualdad, en función de impacto, viabilidad y recursos disponibles					
1.1.4. Elaborar informes de seguimiento anuales					
1.1.5. Garantizar los medios económicos (% ppto /año) y humanos para el despliegue del Plan					
1.1.6. Incorporar la variable sexo en todos los sistemas de recogida de información: BBDD, formularios, protocolos, documentos...					
1.1.7. Valorar la posibilidad de obtener el reconocimiento como Entidad colaboradora con la Igualdad de Emakunde- Gobierno Vasco (Decreto 11/2014)					
1.1.8. Incorporar objetivos específicos del plan de igualdad en plan estratégico					
2.1.1. Establecer medidas activas para incrementar progresivamente la representación femenina en puestos de responsabilidad y liderazgo con objetivo de paridad					
2.1.2. Incluir una alusión a la política de igualdad del centro en las convocatorias para cubrir puestos de trabajo					
2.1.3. Incorporar criterios objetivos y homogéneos de evaluación en los procesos de selección y promoción , documentando su aplicación para seguimiento de la CI					
2.2.1. Promover la representación equilibrada por sexos en las estructuras de decisión y participación y observar evolución (AG y espacios de representación interna)					
3.1.1. Generar un registro de cambios de categoría anuales desagregado por sexo en el marco del cumplimiento del Plan de Igualdad					
3.2.1. Desplegar una formación básica en materia de igualdad dirigida a la totalidad de la plantilla, especialmente dirección y perfiles que participen en procesos de selección, promoción, y mandos intermedios, por la capacidad de impacto entre los equipos bajo su responsabilidad.					
3.2.2. Mejorar la publicación y/o comunicación de las vacantes internas, difundir el Plan de Desarrollo de carrera o plantear la puesta en marcha de iniciativas internas enfocadas en la promoción					
3.2.3. Realizar un análisis periódico del acceso a la formación, desagregado por sexo y categoría profesional					
4.1.1. Actualizar anualmente el registro retributivo bajo los criterios establecidos por la normativa vigente					
4.1.2. Identificar los factores desencadenantes de las diferencias retributivas y valorar los resultados según normativa aplicable, definiendo y documentando las medidas correctoras específicas que procedan cuando se detecten brechas retributivas					
5.1.1. Desplegar una comunicación para dar a conocer al personal las facilidades en materia de conciliación utilizando canales como la intranet, boletines y sesiones informativas					
5.1.2. Seguir recogiendo periódicamente y de manera sistematizada las necesidades de conciliación del personal asignando recursos adecuados (responsables, herramientas, formularios...)					
5.1.3. Realizar un seguimiento del uso de las medidas de conciliación desagregado por sexo, identificando tendencias y áreas de mejora					
6.1.1. Mantener la incorporación de la violencia sexual entre los riesgos laborales concurrentes en el sistema de valoración del SPA.					
6.1.2. Estudiar la posibilidad de incorporar pruebas específicas en la vigilancia de la salud por sexos					
6.2.1. Valorar la realización de un análisis psicosocial a fin de diseñar un plan de bienestar psicosocial					
6.2.2. Implementar las medidas propuestas derivadas de la encuesta psicosocial e informar a la plantilla con óptica divulgadora					
6.2.3. Redactar y comunicar a toda la plantilla una declaración firme de Tolerancia 0 ante cualquier conducta de violencia, acoso o discriminación en la organización					
6.2.4. Impartir sesiones formativas obligatorias en torno a espacios de trabajo respetuosos, inclusivos, Tolerancia 0 ante actitudes y comportamientos sexistas y contra la diversidad					
6.3.1. Garantizar la accesibilidad y comprensión del Protocolo de Acoso, incluyendo sesiones informativas y materiales visuales					

MEDIDAS	26 (Trim II, III, IV	27	29	28	30 (Trim I)
6.3.2. Evaluar periódicamente el clima laboral y la percepción de seguridad mediante encuestas confidenciales					
6.3.3. Valorar, diseñar y desplegar herramientas para analizar la percepción de inseguridad y/o acoso sexual en el entorno de trabajo asociado a la medición de riesgos psicosociales desde la perspectiva de género (mapa puntos críticos)					
7.1.1. Adoptar una vigilancia constante sobre el uso inclusivo de lenguaje e imágenes a través de la elaboración de un manual corporativo difundido de manera interna					
7.1.2. Revisar y corregir algunas menciones a puestos, cargos u otros aspectos que no utilizan un lenguaje inclusivo en algunos documentos analizados en el diagnóstico					
7.2.1. Integrar de forma sistemática la comunicación de los avances del PI en la planificación anual de la comunicación corporativa, garantizando su continuidad y coherencia					
7.2.2. Evaluar el impacto de las campañas de sensibilización y fomentar mayor participación					
7.2.3. Establecer un mecanismo de coordinación entre el área de Comunicación y la Comisión de Igualdad para validar campañas y mensajes relevantes					
8.1.1. Seguir impulsando actividades de divulgación inclusiva (talleres, podcasts, visitas escolares) con enfoque de género, así como promoviendo y participando en iniciativas que ayuden a atraer y fomentar talento STEM y trabajen por la igualdad					
8.2.1. Mantener la incorporación de cláusulas de igualdad entre los elementos valorables y/o exigibles a las empresas proveedoras y colaboradoras.					
8.2.2. Publicar anualmente los avances en igualdad en el *Activity Report*					
8.2.3. Incorporar la perspectiva de género en las acciones de orientación, acogida y acompañamiento dirigidas al personal joven que se incorpora al centro para la realización de prácticas, máster u otros programas formativos.					
8.2.4 Evaluar el impacto en igualdad de las colaboraciones externas y actividades de divulgación, más allá del número de acciones realizadas					

8. MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES Y HUMANOS NECESARIOS PARA LA IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

Recursos económicos y medios

Para la ejecución de este Plan será necesario destinar recursos económicos que se podrán tener presentes en los presupuestos anuales de la organización y contarán, o bien con financiación propia, o bien con otras fuentes de financiación externa habituales.

Asimismo, la organización se compromete a establecer los **recursos y medios internos y externos necesarios** para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas recogidas en este Plan de Igualdad.

Se dispondrá, en concreto, de las horas de dedicación de la Comisión de seguimiento y en su caso servicios externos necesarios y de un presupuesto estimado para el desarrollo del mismo a lo largo de los 4 años que se indica a continuación.

INTERNO • Coste personal interno (4 años) • Dedicación Comisión seguimiento (4 años)	 2.000 €(anual) 3.000 €(anual)	 8.000 € 12.000 €
EXTERNO • Inversión acciones formativas, comunicación…	 5.000 €(anual)	 20.000 €
PRESUPUESTO TOTAL	**10.000 €(anual)**	**40.000 €**

En cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de seguimiento, la organización se compromete a proporcionar los **medios** necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para las reuniones.
- Material necesario.
- Presupuesto anual para llevar a cabo las actuaciones del plan de igualdad, dejando margen para partidas complementarias de actuaciones que puedan surgir en el año y puedan ser adecuadas para el avance del plan de igualdad.
- Proporcionar la información estadística establecida en los indicadores de seguimiento acordados para cada medida, desagregada por sexo, con la periodicidad correspondiente.
- Las horas de reunión y preparación de la comisión serán retribuidas

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

	PERIODICIDAD	RESPONSABLE	PARTICIPANTES	FECHA
Seguimiento de acciones permanente	Semestral/Anual	Dirección	Comisión Igualdad	I Trim
Evaluación final	Fin vigencia Plan	Comisión Igualdad	Comisión Igualdad	02/2030
Revisión nombramiento Comité de igualdad	Vigencia Plan	Dirección	Comisión Igualdad	En caso de ausencias, bajas
Comunicación a la plantilla	Anual	Comisión Igualdad	Comisión Igualdad	Febr.

10. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Con respecto al Plan, es importante diseñar documentos de trabajo y herramientas específicas para la implementación de las acciones, su seguimiento y evaluación. Por ello se desarrollarán:

Planes Operativos Anuales

De forma anual y durante el primer trimestre del calendario la Comisión de Igualdad diseñará un plan de trabajo que recoja los objetivos y medidas que se pondrán en marcha ese año de acuerdo con el resumen indicado en el punto anterior y con los indicadores establecidos en cada medida.

Evaluación continua (seguimiento anual)

Se elaborará un informe anual, que atenderá al grado de cumplimiento de las acciones, así como las dificultades encontradas, que será abordado en reunión con la Comisión de igualdad, y reportado a la dirección de la organización a fin de presentar los avances en materia de igualdad y poner en valor el trabajo realizado.

Evaluación final

Al finalizar el periodo de implementación del plan, se realizará una evaluación final atendiendo al grado de ejecución de los objetivos generales.

Estas evaluaciones podrán ser desarrolladas tanto por la propia comisión siguiendo las diferentes propuestas facilitadas por los organismos públicos expertos en igualdad, como por un equipo externo.

Una vez finalizado el periodo de ejecución del plan y analizados los objetivos alcanzados, se deberá actualizar el diagnóstico de situación para elaborar un nuevo Plan de igualdad.

11. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN ENCARGADA DEL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

Una vez consensuado el Plan y al objeto de promover y gestionar una correcta implementación de los objetivos y medidas acordadas, se estima conveniente generar una estructura organizativa para este fin. Su puesta en funcionamiento será coordinada por la Referente de Igualdad que será Magdalena Rodríguez Quintana.

Ésta deberá ser, en todo caso, paritaria y contar con participantes de perfiles pertinentes de la organización. No obstante, en caso de **baja o cambio** de cualquier representante, se procederá a su sustitución por un perfil de similares características en cuanto a categoría, área profesional o representatividad.

La comisión asumirá las siguientes funciones.

Funciones

- Implantar, hacer seguimiento y evaluar el Plan.
- Definir los instrumentos de recogida de información necesarios
- Impulsar las primeras acciones de información y sensibilización

Composición

Nombres	**Cargo**
Magdalena Rodríguez Quintana	Responsable de Finanzas y Capital Humano
Beatriz González Callejas	Responsable de Bioseguridad
Natxo Reguera Pascual	Asistente de Dirección
Itziar Fernández Domínguez	Especialista de Plataforma
Irantzu Gorroño Echevarría	Técnica de Laboratorio
Isaac Santos Pérez	Especialista de Plataforma

Inicialmente, la Comisión tendrá la tarea de elaborar planes operativos anuales que recojan las diferentes actividades previstas en el Plan de Igualdad. Será su responsabilidad la creación de un sistema de seguimiento y evaluación que permita medir el cumplimiento de los indicadores previstos.

Se reunirán **con carácter ordinario trimestralmente**, por convocatoria de la persona referente de igualdad, y se realizará el seguimiento de los sucesivos planes anuales de trabajo, pudiendo convocarse reuniones extraordinarias cuando así se considere.

Será, asimismo, objeto de la Comisión la revisión y mejora de todas las actividades, planificaciones temporales y de recursos, y del análisis de nuevas acciones que surjan en el seno de ésta, o por parte del personal.

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El Plan de Igualdad se revisará antes de la finalización del periodo de vigencia cuando concurran las siguientes circunstancias, recogidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos. La competencia de la modificación de las medidas se otorga al Comité de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad.

Procedimiento

Cuando se produzca una de las situaciones que pueden dar lugar a la modificación del plan de igualdad, cualquiera de las partes que forman la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad puede iniciar un procedimiento ordinario o extraordinario.

- *Ordinario:*

  En cualquiera de las reuniones de la Comisión se puede incluir como punto del día.

- *Extraordinario:*

  Convocar con al menos una semana de antelación a la Comisión para revisión de la situación y propuesta de modificación del Plan de Igualdad.

  En ambas reuniones se aprobará por mayoría de cada parte el alcance de la revisión y de las modificaciones a realizar, dejando constancia en acta, con el plazo para realizar las modificaciones acordadas.

En el caso de posibles discrepancias en el Comité de Igualdad sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan de igualdad, las partes acuerdan su adhesión a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, (PRECO) establecidos en su convenio de aplicación vigente.

ANEXO

ANEXO - Compromiso de la dirección

CIC bioGUNE
MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE

DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

D. José M Mato de la Paz con domicilio a estos efectos en Parque Tecnológico de Bizkaia, edificio 801A, 48160 Derio, en representación de la entidad Asociación Centro de Investigación Cooperativa en Biociencias CIC bioGUNE con NI.F. G95229142 en su calidad de Director General y Representante Legal.

DECLARA

Que la persona o entidad a la que representa no ha sido sancionada por infracción muy grave ni condenada por resolución administrativa o sentencia judicial firme por incumplimiento de las obligaciones sobre igualdad del Estatuto de los y las trabajadoras o el convenio aplicable. Que cumple con lo dispuesto en la legislación para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que resulte de aplicación en cada momento (Ley 4/2005, de 18 de febrero y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Declara, asimismo, su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad sexual y de género, estableciendo la igualdad de trato y oportunidades como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007.

ASOCIACION CENTRO DE INVESTIGACIÓN COOPERATIVA EN BIOCIENCIAS - CIC bioGUNE se compromete a fomentar las medidas incorporadas en las leyes citadas anteriormente integrando la acción positiva y el principio de igualdad de trato, oportunidades de mujeres y hombres, el respecto a la diversidad y la diferencia en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla su actividad: selección, promoción, formación, política salarial, condiciones de trabajo, representación equilibrada de mujeres y hombres, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, prevención y actuación frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, y el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de su II Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad. Para llevar a cabo este propósito se contará con la participación de las personas trabajadoras y sus representantes en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Y para que conste, firmo la presente declaración en Derio, a 26 de febrero de 2025.
Firma

CIC bioGUNE
CENTER FOR COOPERATIVE RESEARCH IN BIOSCIENCES
C.I.F. G-95229142
Parque Científico-Tecnológico de Bizkaia, Edificio 801-A
48160 - Derio (Bizkaia)