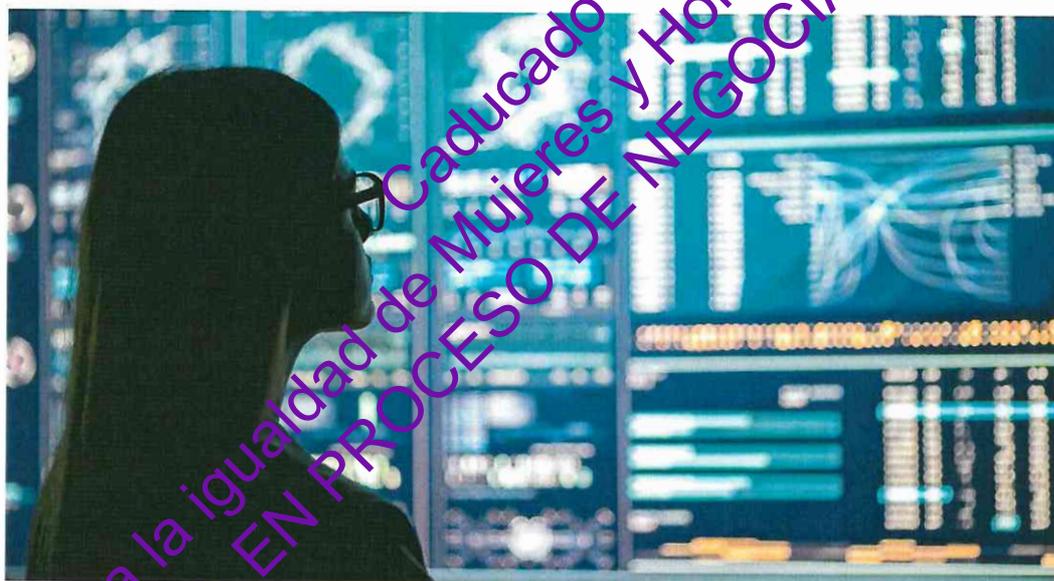


PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN CIC bioGUNE (2020-2023)

CIC **bio**GUNE

MEMBER OF BASQUE RESEARCH & TECHNOLOGY ALLIANCE



Octubre 2020

Asistencia Técnica:



II Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en CIC bioGUNE
EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN
Caducado

ÍNDICE

1. PARTES FIRMANTES	3
2. PRESENTACIÓN	4
3. MARCO DE REFERENCIA.....	6
4. DIAGNÓSTICO: Conclusiones Generales	8
5. OBJETIVOS Y ALCANCE DEL PLAN.....	12
6. MEDIDAS DE ACTUACIÓN (2020-2023).....	13
7. PLAN DE TRABAJO 2020/21	27
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	39
ANEXOS	42

Caducado
II Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en CIC bioGUNE
EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN

1. PARTES FIRMANTES

El presente Plan de Igualdad se firma por la parte de trabajadores y trabajadoras y la Dirección del centro, que conforma la Comisión negociadora o Comisión de igualdad del mismo.

Por la organización:

-Alfonso Egaña

Por la Comisión de Igualdad:

-Adriana Rojas Cardona

-Arkaitz Carracedo Pérez

-Beatriz González Callejas

-Itziar Fernández Domínguez

-Marta Rodríguez Quintana

Miguel Tamayo Caro

II Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en CIC bioGUNE
EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN

Y para que así conste, se firma la presente acta el día 10 de noviembre de 2020 por las personas arriba mencionadas, dando por aprobado el texto del I Plan de igualdad de CIC bioGUNE.

Caducado
II Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en CIC bioGUNE
EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN

2. PRESENTACIÓN

Derio, a 3 de noviembre de 2020

CIC bioGUNE, ha iniciado este año 2020 un recorrido y una apuesta por la igualdad de mujeres y hombres como elemento estratégico en su gestión interna y externa que pretende mantenerse en el tiempo.

La igualdad de mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre Derechos Humanos. El cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, nos impone necesariamente la conformación de lo que será nuestro primer Plan de Igualdad. Pero nuestro compromiso proviene no solo del cumplimiento legal aludido, sino, también, de la oportunidad que representa el poder generar consensos que permitan profundizar y optimizar nuestra Cultura, basada en valores compartidos y explicitados a través de nuestros principios de Responsabilidad social y Código de conducta, y de otras directrices con las que nos hemos ido dotando.

Se configuran como factores determinantes para afrontar este reto: el impulso y compromiso expresado por la Dirección, y la voluntad del Comité de empresa por confeccionar un Plan de Igualdad que responda a los intereses complementarios mejora del clima laboral y la calidad de vida de la plantilla.

Así, una vez completado el Diagnóstico sobre la situación de mujeres y hombres, presentamos el Plan de Igualdad para Mujeres y Hombres 2020 - 2023, que se enmarca como un proceso de mejora interna, incidiendo en los procesos, la comunicación y el aprendizaje, pero también como elemento tractor y de impacto externo entre nuestros clientes, proveedores y la comarca.

CICbioGUNE Firma
CENTER FOR COOPERATIVE RESEARCH IN BIOSCIENCES
C.I.F. G-95229142
Parque Científico-tecnológico de Bizkaia, Edificio 801-A
48160 - Derio (Bizkaia)
www.cicbiogune.es

Dirección de CIC bioGUNE
D. José M. Mato

3. MARCO DE REFERENCIA

La normativa sobre la que se sustenta el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de CIC bioGUNE 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, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

REAL DECRETO 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN.

Las empresas de más de 50 trabajadores han de negociar un plan de igualdad.

La implementación de esta medida está sometida a un régimen transitorio que se establece en la propia ley:

- Empresas de más de 150 personas trabajadoras y hasta 250: tienen de plazo hasta el 7 de marzo 2020.
- Empresas de más de 100 personas trabajadoras y hasta 150: tienen de plazo hasta el 7 de marzo 2021.

– Empresas de más de 50 personas trabajadoras y hasta 100: tienen de plazo hasta el 7 de marzo 2022.

LEY 4/2005, DE 18 DE FEBRERO, PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 40. Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres.

“Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas 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.”

Caducado
II Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en CIC bioGUNE
EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN

4. DIAGNÓSTICO: Conclusiones Generales

Queremos trasladar las conclusiones del Diagnóstico de igualdad realizado, puesto que sus resultados han determinado la elaboración de este Plan.

A partir del análisis documental realizado, los datos analizados y de la información obtenida a través del cuestionario de opinión a la plantilla, podemos extraer las siguientes conclusiones generales por áreas analizadas.

CULTURA ORGANIZACIONAL

- Se identifican ciertos elementos que reflejan una integración incipiente de la igualdad en la cultura organizacional, que se concreta en acciones puntuales (RSE, campañas, procedimiento contra el acoso) aunque no de un modo estratégico o sistematizado.
- La nota media otorgada a la organización en materia de igualdad es de 6,5 puntos sobre 10, siendo la disponibilidad fuera de horario laboral un elemento incorporado en las dinámicas de la organización en opinión de más de la mitad de la plantilla (55%).
- Algo más de la mitad de personas que han respondido al cuestionario consideran que los estereotipos de género no repercuten en las condiciones y oportunidades de las mujeres en la organización. El 90% del personal está de acuerdo en la puesta en marcha del Plan.

PLANTILLA Y CONDICIONES LABORALES

- En términos generales, CIC bioGUNE dispone de una plantilla equilibrada desde el punto de vista de género (57% mujeres)
- La tasa de temporalidad es alta en CIC bioGUNE, el 56% son contratos temporales, en línea con la tasa del sector y la mayor proporción corresponde a las mujeres (56% del total).

- Considerando el colectivo de trabajadores, el 57% de ellos dispone de contrato temporal. De ahí que el 80% considere que no dispone de estabilidad en su puesto de trabajo.
- Por perfil profesional y departamento, se observan diferencias significativas entre los puestos ocupados por hombres, -el 86% de los IP- y los ocupados por mujeres, que se concentran entre el personal de administración, una realidad que demuestra segregación tanto horizontal como vertical (100% de puestos directivos masculinos) y reproduce los estereotipos de género instalados en la sociedad.
- La mayor parte de las personas que se incorporaron en la organización en 2019 fueron mujeres (58% del total) y han salido en menor medida que los hombres (43% de bajas). Tres de las cuatro personas promocionadas en 2019 han sido mujeres y ellas son mayoría entre quienes realizan acciones formativas, el 75%.
- La conciliación está feminizada. El 85% de personal acogido a medidas de conciliación en la organización en el último año han sido mujeres, mayoritariamente con flexibilidad de horario de entrada y salida y permisos por enfermedad grave y fallecimiento. Las medidas de conciliación quedan recogidas en el capítulo V Tiempo de trabajo del nuevo convenio, y obtienen una nota media de 6,5, aunque no son conocidas por parte de la plantilla, que solicita conocerlas e incrementarlas.
- Las trabajadoras opinan en mayor medida (64%) que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales, y son más los trabajadores quienes opinan que no se favorece la conciliación en la organización (el 62%) por causas como exceso de trabajo, imposibilidad de preestablecer horarios o la necesidad de aprobación del superior directo.
- Considerando los salarios medios de la plantilla (sin incluir dirección), la brecha general se sitúa en un 0,4% a favor de las mujeres, siendo el departamento de servicios el que refleja mayor brecha negativa para las mujeres (-14,8%). Se considera que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades, por parte del 70% de hombres y el 48% de las mujeres.

GESTIÓN DE PERSONAS

- La selección y promoción de personal están protocolizados y sistematizados, basados en pruebas objetivas y no discriminatorias aunque parte del proceso selectivo, en el caso del perfil de investigadores/as principales y platform managers dependa en ocasiones de entidades financiadoras. No obstante, el personal opina que la promoción no es un procedimiento transparente y que debería contemplar a más mujeres
 - La mayor parte de las personas que se incorporaron en la organización en 2019 fueron mujeres (58% del total) y han salido en menor medida que los hombres (43% de bajas). Tres de las cuatro personas promocionadas en 2019 han sido mujeres y ellas son mayoría entre quienes realizan acciones formativas, el 75% del total.
 - La mayor parte de quienes responden al cuestionario piensan que la selección en CIC bioGUNE garantiza la igualdad de trato; respecto a la promoción igualitaria las opiniones están más repartidas, la mitad de hombres opina que es garantista, mientras que el 37% de mujeres opina que no lo es.
 - La salud laboral está protocolizada a través del Plan de prevención de riesgos y un modelo de resolución de conflictos que incluye el acoso sexual y acoso por razón de sexo. No se incorpora formación, acciones preventivas ni análisis de riesgos en la materia destinados al personal, que sería recomendable sistematizar.
- La práctica totalidad de hombres (96%) y el 76% de las trabajadoras no se han sentido discriminadas/o por razón de sexo en la organización.
- Se indican algunas respuestas positivas respecto a haber vivido alguna situación de acoso sexual (3% de mujeres y 2% de

hombres), con lo que sería recomendable reforzar las acciones formativas y preventivas en esta materia.

PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Respecto a la comunicación, el lenguaje utilizado no usa formas inclusivas de manera generalizada ni sistemática.- en muchos casos masculino plural, o uso de @. En el caso de las imágenes, fotografías e iconos, se muestra cuidado en utilizar imágenes neutras, no estereotipadas e inclusivas.
- El cuestionario fue respondido por 128 personas (55% total), siendo las medidas más prioritarias mencionadas para trabajar en igualdad
- Existe una infrarrepresentación femenina en aquellas estructuras donde se toman las decisiones organizativas o de mayor relevancia: asamblea General (25%), Junta Directiva (33%) y Comité de Gestión y Dirección (25%). La representación legal de la plantilla está claramente feminizada (71%).

II Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en CICbioGUNE
EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN

5.OBJETIVOS Y ALCANCE DEL PLAN

Objetivo general

Iniciar el proceso para la integración y consecución de la igualdad de mujeres y hombres en CIC bioGUNE, estableciendo acciones concretas que posibiliten el cumplimiento de las disposiciones legales y la profundización en el modelo de gestión de la igualdad en la organización.

Alcance y ámbito de actuación

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todo el personal de CIC bioGUNE en su centro de Derio.

El alcance del mismo contempla el cambio organizacional de un modo integral, **implicando por ello a toda la organización**, contando con la participación de los distintos departamentos y niveles organizacionales,- especialmente de quienes poseen cargos de responsabilidad y capacidad de tomar decisiones- que actuarán como agentes de cambio. Además por su proyección, CIC bioGUNE se asegura que el impacto de las medidas pro-igualdad sea tanto interno como externo.

Vigencia

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años (2020-2023) desde su firma, por lo que, tras los análisis realizados sobre la efectividad y/o éxito de su implantación, deberá ser renovado o actualizado.

6. MEDIDAS DE ACTUACIÓN (2020-2023)

El Plan de igualdad 2020-2023 se divide en diferentes acciones a desarrollar entre 2020-2023 distribuidas en ámbitos de actuación, siguiendo la estructura del diagnóstico.

Los ámbitos se agrupan a su vez en **4 grandes ejes**: Liderazgo, política y estrategia, Gestión de personas, Comunicación y Relación con el entorno.

Se muestran a continuación las **acciones** que constituyen el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de CIC bioGUNE, **ordenadas en programas y éstos a su vez en objetivos generales y operativos**, indicando además las **personas responsables** de su implementación, **resultados esperados** e **indicadores** de seguimiento.



EJE A. LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA

1. Ámbito de la Cultura organizacional

Acción .1.1.1. Incorporar objetivos estratégicos específicos en materia de igualdad en el Plan Estratégico y de Gestión anual	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar acciones del Plan de igualdad y priorizarlas ▪ Incorporar estas acciones en los Planes anuales de Gestión o Plan Estratégico en su caso
Responsables	Dirección y Comisión de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de planes con perspectiva de género incluida ✓ N° de objetivos específicos incorporados

Acción 1.2. Reservar un % anual del presupuesto total de la organización para implementar actuaciones del Plan de igualdad o trabajo específico en igualdad	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Decidir anualmente la proporción de presupuesto a invertir en función de las acciones programadas ▪ Aprobar la partida ▪ Evaluar el gasto acometido
Responsables	Dirección y Comisión de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ % del presupuesto anual para Igualdad ✓ Horas de dedicación /año del personal

Acción 1.3. Referenciar la obligatoriedad del cumplimiento del Plan de igualdad en el Convenio Colectivo para que se pudiera firmar en este periodo	
---	--

EN PROceso DE NEGOCIACIÓN con Mujeres y Hombres en CIC bioGUNE

Medidas	Decidir de manera negociada el modo más adecuado de incorporarlo: anexo, capítulo, artículos específicos de manera trasversal <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporarlo expresamente
Responsables	Dirección y Comisión de Igualdad
Indicadores	✓ Plan de igualdad incorporado en el convenio

Acción 1.4.

Dar continuidad a la Comisión de Igualdad, paritaria y representativa de todos los grupos de interés de la organización en la que estén representadas la dirección y la plantilla

Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurar que la Comisión de Igualdad sea paritaria (al menos un 40% de mujeres), permanente durante el proceso de implantación del Plan de igualdad y representativa, posibilitando participar a la plantilla (trabajadores/as) ▪ Elaborar un plan de trabajo anual y establecer un reglamento interno de la Comisión ▪ Identificar indicadores para medir el impacto de las actuaciones puestas en marcha ▪ Evaluar el trabajo de la Comisión de Igualdad
Responsables	Dirección y Comisión de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Personas y cargos que forman el Comisión de Igualdad (por sexo) ✓ Nº de sesiones de trabajo del Comisión de Igualdad/año ✓ Temas tratados en cada Comisión de Igualdad (actas).

Acción 1.5.

Conseguir el reconocimiento de Emakunde de entidad colaboradora con la igualdad de oportunidades

Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entregar el Diagnóstico y Plan de Igualdad junto a la documentación requerida en el Decreto que regula este reconocimiento (Decreto 11/2014, de 11 de febrero) ▪ Identificar y priorizar acciones a desarrollar en un año ▪ Implementar estas acciones ▪ Entregar a Emakunde un informe de seguimiento de las acciones desarrolladas y el Plan de acción del año siguiente
Responsables	Dirección y Comisión de Igualdad
Indicadores	✓ Fecha de la obtención del reconocimiento de entidad colaboradora

**RESULTADOS
ESPERADOS**

- Plan estratégico y planes anuales de Gestión con objetivos de igualdad incorporados
- Plan de igualdad incorporado en el convenio
- Presupuesto anual asignado para implementar acciones del Plan de igualdad
- Comisión de igualdad con actuaciones, funciones, responsabilidades y calendario asignado
- Distintivo de Entidad colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres obtenido

Caducado
EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN
El Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en CIC bioGUNE

EJE B. GESTIÓN DE PERSONAS

2. Ámbito de la Representatividad

Acción 2.1. Incrementar la proporción de mujeres (mínimo 40%) en las estructuras internas, dependientes de CIC bioGUNE, de toma de decisión donde están infrarrepresentadas: Comité de Gestión y Dirección	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alcanzar una composición paritaria en aquellas estructuras internas en las que CIC bioGUNE tiene capacidad de decisión ▪ Trasladar esta recomendación a las organizaciones públicas y privadas (fundaciones, empresas...) con objeto de mantener una composición paritaria, a la hora de proponer sus representantes
Responsables	Dirección y Responsable de Administración
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Composición del Comité de Gestión y Dirección por sexo 2023 (40% mujeres) / 2020: 3 Muj./9 Hom.(25%) ✓ Recomendación trasladada

Acción 2.2. Fomentar la incorporación de mujeres trabajadoras en los puestos en los que están infrarrepresentadas (IP, Platform Manager), al menos un 10%	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hacer uso de la acción positiva para priorizar la contratación de mujeres -a igual mérito y capacidad- en estas posiciones ▪ Trasladar este compromiso y mensaje a las organizaciones o entidades externas con las que se colabore en las próximas convocatorias para conformar Plataformas de investigación ▪ Incorporar este mensaje claramente en las anuncios convocatorios que se difundan interna y externamente, haciendo uso de lenguaje inclusivo, en forma de cláusula
Responsables	Dirección y Responsable de Recursos Humanos
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de nuevas incorporaciones por sexos/ y posición /año ▪ Convocatorias con mensaje de acción positiva incorporado

RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estructuras internas de decisión en CIC bioGUNE equilibradas por sexo ▪ Incremento de trabajadoras en posiciones con infrarrepresentación
-----------------------------	--

3. Ámbito de la selección y promoción

Acción 3.1.	
Incorporar objetivos de igualdad al "Manual de procedimiento de gestión de RRHH"	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar una cláusula que indique que tanto la selección como la promoción se realizan respetando la igualdad de oportunidades, eliminando cualquier criterio subjetivo o basado en estereotipos ligados al género a la hora de evaluar el desempeño profesional. ▪ Garantizar que los comités evaluadores sean paritarios
Responsables	Dirección y. Responsable de Administración
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manual con cláusula de igualdad incorporado ✓ Nº de promociones internas por sexo/ y posiciones

Acción 3.2.	
Informar al nuevo personal de los compromisos y recursos existentes en materia de igualdad	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar al "Protocolo de acogida" una cláusula específica al compromiso con la igualdad, la existencia del plan de igualdad, la política de selección inclusiva y los recursos disponibles a los que puede acceder para ampliar información (acceso al Plan por Intranet, persona de referencia, Comisión de igualdad, Protocolo de acoso etc...) ▪ Trasladar esta información en las entrevistas con las nuevas incorporaciones
Responsables	Responsable de bioseguridad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nuevo personal informado ✓ Protocolo adaptado

RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Proceso de selección y promoción de personal no discriminatorio ▪ Personal de nueva incorporación informado de la estrategia y compromiso en igualdad del centro
-----------------------------	---

4. Ámbito de las Condiciones laborales

Acción 4.1.

Establecer la auditoría salarial como mecanismo para analizar la brecha salarial

Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registrar anualmente los valores medios salariales, los complementos y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y categoría profesional ▪ En caso de identificar diferencias de más del 25% entre los salarios medios de mujeres y hombres en una misma categoría justificar debidamente por escrito a qué responde esa diferencia y garantizar que no tiene que ver con motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras ▪ Trasladar esta información a la RLT y al personal que así lo requiera
Responsables	Dirección y Responsable de Administración y RRHH
Indicadores	✓ Auditoría salarial anual incorporada a la gestión

Acción 4.2.

Disminuir la tasa de temporalidad de la organización en la medida en que la situación de la actividad lo permita.

Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar las posiciones o perfiles en las que la temporalidad no es una característica intrínseca del puesto en relación con la carrera investigadora ▪ Hacer los esfuerzos necesarios por ampliar las contrataciones estables en estas posiciones en las ofertas de puestos diseñadas y gestionadas desde el centro
Responsables	Dirección y Responsable de Administración y RRHH
Indicadores	✓ Disminuir la tasa de temporalidad no intrínseca de la plantilla al 2 % en 2024

RESULTADOS ESPERADOS

- Política salarial inclusiva
- Reducción de la tasa de temporalidad del personal

5. Ámbito de la conciliación

Acción 5.1. Distribuir las medidas de conciliación corresponsable entre el personal para su conocimiento y ampliarlas en la medida de lo posible	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar las medidas de conciliación existentes -formales e informales- y recogerlas en un documento ▪ Promover la incorporación de nuevas medidas y/o que mejoren lo contemplado por ley ▪ Dar a conocer este documento a toda la plantilla y personal de nueva incorporación (Protocolo de acogida). ▪ Analizar el uso que hacen mujeres y hombres de las medidas existentes ▪ Facilitar los trámites para su concesión a la totalidad de dptos.
Responsables	Dirección, Responsable de Administración y Comisión de igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Documento con medidas de conciliación distribuido ✓ Nº de mujeres y hombres que se arrojan a medidas de conciliación/año
RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modelo de conciliación consensado y ampliado ▪ Personal informado de las medidas de conciliación existentes

6. Ámbito de la capacitación y la sensibilización

Acción 6.1. Desplegar acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad dirigidas a toda la plantilla	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programar acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a toda la plantilla ▪ Aprovechar para difundir las principales conclusiones del diagnóstico y los compromisos asumidos en el Plan de igualdad
Responsables	Dirección y Responsable de Administración
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de horas/ acciones formativas en igualdad y perspectiva de género impartidas. ✓ Asistencia por sexo y departamento ✓ Evaluación de satisfacción desagregada por sexo

RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plantilla capacitada en materia de igualdad e informada sobre el diagnóstico y el Plan de igualdad ▪ Acciones formativas dirigidas de manera igualitaria a toda la plantilla
-----------------------------	---

7. Ámbito de la Salud laboral

Acción 7.1.	
Formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desplegar acciones formativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a toda la plantilla y en especial al personal encargado de labores de PRL ▪ Evaluar las formaciones
Responsables	Responsable de Bioseguridad, Responsable de Administración, Comité de seguridad y salud y Comisión de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones de formación realizadas ✓ Personal formado por sexo ✓ Evaluación de satisfacción desatendida por sexo

Acción 7.2.	
Incorporar acciones de prevención e información para garantizar un espacio laboral libre de acoso sexual	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar y desplegar de manera continua acciones de prevención dirigidas a garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso: campañas, charlas informativas, etc. ▪ Trasladar al servicio de prevención externo la conveniencia de incorporar la evaluación de riesgos psicosociales y acciones preventivas asociadas en el Plan de prevención
Responsables	Responsable de Bioseguridad, Comité de seguridad y salud, Comité Arbitral Resolución de Conflictos y Comisión de Igualdad
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº y tipo de acciones preventivas desarrolladas ✓ Personal informado por sexo y dpto. ✓ Evaluación de riesgos psicosociales incorporada

**RESULTADOS
ESPERADOS**

- Personas formadas y sensibilizadas sobre el acoso sexual y por razón de sexo
- Nuevas acciones preventivas incorporadas
- Análisis de riesgos laborales con perspectiva de género

El Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en CIC bioGUNE
EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN
Caducado

EJE C. COMUNICACIÓN

8. Ámbito de la Comunicación, el lenguaje y la imagen no sexista

<p>Acción 8.1. Sistematizar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje, de las imágenes y de los contenidos en todos los materiales publicados desde CIC bioGUNE</p>	
<p>Medidas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaborar un manual con directrices de uso no sexista del lenguaje, imágenes y contenidos ▪ Difundir el manual a los perfiles más apropiados para su aplicación: administración, comercial, RRHH, etc. ▪ Hacer una revisión sistematizada e incorporar un lenguaje inclusivo en todos y cada uno de los documentos elaborados de manera interna desde CIC bioGUNE, fundamentalmente los relacionados con la gestión de personas, derechos de la plantilla (convenio) así como en todos los soportes de comunicación con el personal (emails, convocatorias, notas informativas...) ▪ Dar indicaciones sobre uso no sexista del lenguaje, las imágenes y los contenidos a las empresas externas que presten servicios o colaboren con CIC bioGUNE (ej. Empresa prevención, diseño y comunicación, etc.)
<p>Responsables</p>	<p>Dirección, Responsable de Administración, Responsable de IT y Comisión de Igualdad</p>
<p>Indicadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manual de uso no sexista del lenguaje, imágenes y contenidos elaborado y difundido ✓ Na de soportes y documentación revisada con perspectiva de género ✓ Grado de sistematización del uso no sexista del lenguaje, de las imágenes y de los contenidos en la comunicación ✓ Entidades y grupos de interés informados
<p>Acción 8.2 Recoger la variable sexo en todas las bases de datos con las que se trabaja</p>	
<p>Medidas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar la variable sexo de manera sistemática en todos los sistemas de recogida de datos, indicadores ▪ Trasladar la variable sexo a todos los documentos / impresos/cuestionarios que permita analizar las posibles diferencias entre mujeres y hombres y articular acciones de mejora

Responsables	Dirección y Responsable de Administración
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Número de sistemas/programas informáticos con la variable sexo incorporada ✓ Número de impresos o documentos de recogida de información con la variable sexo incorporada

Acción 8.3	
Sistematizar el traslado de información sobre avances del Plan de igualdad en los canales de comunicación habituales	
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar de forma periódica información sobre avances y acuerdos derivados de la aplicación de Plan de igualdad ▪ Garantizar que toda la plantilla acceda de la misma manera a la información sobre acuerdos o decisiones en la materia utilizando los medios habituales (reuniones habituales de equipo, newsletter, Intranet.)
Responsables	Comisión de igualdad y Responsable de Administración y RRHH, Responsable de IT
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N° de mujeres y hombres informados sobre avances ✓ Tipo de canales de información utilizados ✓ Periodicidad de las comunicaciones y año

RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Materiales adecuados a la igualdad ▪ Uso no sexista del lenguaje, imágenes y contenidos garantizada ▪ Sistema de recogida y tratamiento de la información incorporando la variable sexo ▪ Personal informado de los avances del Plan de igualdad
-----------------------------	---

EJE D. RELACIONES CON EL ENTORNO

9. Ámbito de la RSE y la dimensión externa

<p>Acción 9.1 Difundir y promover el compromiso de CIC bioGUNE con la igualdad de oportunidades a nivel externo y en sus acciones de RSE</p>	
<p>Medidas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Hacer público a través de la página web y demás medios disponibles -soportes comerciales /marketing el compromiso de CIC bioGUNE con la igualdad de oportunidades ▪ Aprovechar la pertenencia a redes, asistencia a foros y demás espacios de participación externos para dar a conocer el compromiso y logros de la organización en materia de igualdad ▪ Participar activamente en campañas en torno al fomento de la igualdad y en días significativos (11F, 8marzo, 25N)
<p>Responsables</p>	<p>Dirección, Responsable de Administración, Dpto. IT, y RRHH</p>
<p>Indicadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Número de noticias difundidas/año ✓ Tipo de soportes utilizados ✓ Nº campañas de fomento de la igualdad en las que se ha participado/año ✓ Nº actuaciones de RSE con perspectiva de género incorporada en acciones de RSE/año
<p>Acción 9.2 Incorporar cláusulas de igualdad valorables entre los criterios de contratación a empresas y en licitaciones públicas</p>	
<p>Medidas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar posibles criterios o cláusulas con las personas con responsabilidad y capacidad de decisión en la materia (gestión de compras, calidad) y aliados: <i>disposición de un plan de igualdad, o medidas específicas en materia de promoción de la igualdad de mujeres y hombres en su gestión</i> ▪ Incorporar las cláusulas en el procedimiento asociado con empresas y en los pliegos técnicos de las licitaciones públicas ▪ Testar el grado de cumplimiento
<p>Responsables</p>	<p>Responsable de Compra Pública y Asuntos Legales</p>
<p>Indicadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº cláusulas de igualdad incorporadas en el sistema ✓ Nº de empresas que cumplen

**RESULTADOS
ESPERADOS**

- Grupos de interés y entorno informado sobre el compromiso de CIC bioGUNE con la igualdad
- Participación activa en acciones de RSE que fomenten de la igualdad
- Registro de Empresas contratistas homologadas con cláusulas de igualdad incorporadas

Caducado
EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN
Para la igualdad de Mujeres y Hombres en CIC bioGUNE

7. PLAN DE TRABAJO 2020/21

Del trabajo de priorización realizado por la Comisión de igualdad se seleccionan las siguientes medidas a desarrollar hasta el 31 de diciembre de 2021.

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Eje estratégico	
LIDERAZGO, POLITICA Y ESTRATEGIA	
Ámbito	
Cultura organizacional	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Acción	
1.1.	
Incorporar objetivos estratégicos específicos en materia de igualdad en el Plan Estratégico y de gestión anual	
Medidas	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar objetivos operativos del Plan de igualdad y priorizarlos ▪ Incorporar estas acciones en los Planes anuales de gestión o Plan estratégico en su caso 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Dirección y Comisión de Igualdad	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Continua	Todos los años
Mes de inicio	
Enero 2021	
Presupuesto estimado	
0€/ Horas de dedicación	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de planes con perspectiva de género incluida ▪ Nº de objetivos específicos incorporados 	
Resultados esperados	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan estratégico y planes anuales de gestión con objetivos de igualdad incorporados 	

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Eje estratégico	
LIDERAZGO, POLITICA Y ESTRATEGIA	
Ámbito	
Cultura organizacional	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Acción	
1.2. Reservar un % anual del presupuesto total de la organización para implementar actuaciones del Plan de igualdad o trabajo específico en igualdad	
Descripción	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Decidir anualmente la proporción de presupuesto a invertir en función de las acciones programadas ▪ Aprobar la partida ▪ Evaluar el gasto acometido 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Dirección y Comisión de Igualdad	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Continua	Todos los años
Mes de inicio	
Diciembre 2020/Enero 2021	
Presupuesto estimado	
-	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ % del presupuesto anual para Igualdad ▪ Horas de dedicación/año del personal 	
Resultados esperados	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presupuesto anual asignado para implementar acciones del Plan de igualdad 	

II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en CIC bioGUNE
 EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Eje estratégico	
LIDERAZGO, POLITICA Y ESTRATEGIA	
Ámbito	
Cultura organizacional	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Acción	
1.4.	
Dar continuidad a la Comisión de Igualdad, paritaria y representativa de todos los grupos de interés de la organización en la que estén representadas la dirección y la RLT	
Descripción	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurar que la Comisión de Igualdad sea paritaria (al menos un 40% de mujeres), permanente durante el proceso de implantación del Plan de igualdad y representativa, posibilitando participar a la plantilla (trabajadores/as) ▪ Elaborar un plan de trabajo anual y establecer un reglamento interno de la Comisión ▪ Identificar indicadores para medir el impacto de las actuaciones puestas en marcha ▪ Evaluar el trabajo de la Comisión de Igualdad 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Dirección y Comisión de Igualdad	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Continua	Todos los años
Mes de inicio	
Noviembre 2020	
Presupuesto estimado	
0€/ Horas de dedicación	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personas y cargos que forman el Comisión de Igualdad (por sexo) ▪ Nº de sesiones de trabajo del Comisión de Igualdad/año ▪ Temas tratados en cada Comisión de Igualdad (actas). 	
Resultados esperados	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comisión de igualdad con actuaciones, funciones, responsabilidades y calendario asignado 	

Canicado de Mujeres y Hombres en CIC bioGUNE
 EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN
 II Plan para la igualdad

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Eje estratégico	
GESTIÓN DE PERSONAS	
Ámbito	
Representatividad	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Acción	
2.1. Incrementar la proporción de mujeres (mínimo 40%) en las estructuras internas, dependientes de CIC bioGUNE, de toma de decisión donde están infrarrepresentadas: Comité de Gestión y Dirección	
Descripción	
<ul style="list-style-type: none"> Alcanzar una composición paritaria en aquellas estructuras internas en las que CIC bioGUNE tiene capacidad de decisión Trasladar esta recomendación a las organizaciones públicas y privadas (fundaciones, empresas...) con objeto de mantener una composición paritaria, a la hora de proponer sus representantes 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Dirección y Responsable de Administración	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Continua	2020-21
Mes de inicio	
Enero 2021	
Presupuesto estimado	
0€/ Horas de dedicación	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Composición del Comité de Gestión y Dirección por sexo 2021 (40% mujeres) / 2020: 3 Muj./9 Hom.(25%) Recomendación trasladada 	
Resultados esperados	
<ul style="list-style-type: none"> Estructuras internas de decisión en CIC bioGUNE equilibradas por sexo 	

II Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en CIC bioGUNE
 EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Eje estratégico	
GESTIÓN DE PERSONAS	
Ámbito	
Selección y promoción	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Acción	
3.2.	
Informar al nuevo personal de los compromisos y recursos existentes en materia de igualdad	
Descripción	
<ul style="list-style-type: none"> Incorporar al "Protocolo de acogida" una alusión específica al compromiso con la igualdad, la existencia del plan de igualdad, la política de selección inclusiva y los recursos disponibles a los que puede acceder para ampliar información (acceso al Plan por Intranet, persona de referencia, Comisión de igualdad, Protocolo de acoso etc...) Trasladar esta información en las entrevistas con las nuevas incorporaciones 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Responsable de Bioseguridad	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Continua	Todos los años
Mes de inicio	
Enero 2021	
Presupuesto estimado	
0€/ Horas de dedicación	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nuevo personal informado Protocolo adaptado 	
Resultados esperados	
<ul style="list-style-type: none"> Personal de nueva incorporación informado de la estrategia y compromiso en igualdad del centro 	

II Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en el PROCESO DE NEGOCIACIÓN EN CIC bioGUNE

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Eje estratégico	
GESTIÓN DE PERSONAS	
Ámbito	
Condiciones laborales	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Acción	
4.1.	
Establecer la auditoria salarial como mecanismo para analizar la brecha salarial	
Descripción	
<ul style="list-style-type: none"> • Registrar anualmente los valores medios salariales, los complementos y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y categoría profesional • En caso de identificar diferencias de más del 25% entre los salarios medios de mujeres y hombres en una misma categoría justificar debidamente por escrito a qué responde esa diferencia y garantizar que no tiene que ver con motivos relacionados con el sexo de las personas trabajadoras • Trasladar esta información a la RLT y al personal que así lo requiera 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Dirección y Responsable de Administración y RRHH	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Continua	Todos los años
Mes de inicio	
Enero 2021	
Presupuesto estimado	
0€/ Horas de dedicación	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auditoria salarial anual incorporada a la gestión 	
Resultados esperados	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Política salarial inclusiva 	

Cada uno de los miembros del Comité de Igualdad de Mujeres y Hombres en el PROCESO DE NEGOCIACIÓN EN CIC bioGUNE

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Eje estratégico	
GESTIÓN DE PERSONAS	
Ámbito	
Conciliación	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Acción	
5.1.	
Distribuir las medidas de conciliación corresponsable entre el personal para su conocimiento y ampliarlas en la medida de lo posible	
Descripción	
<ul style="list-style-type: none"> • Identificar las medidas de conciliación existentes -formales e informales- y recogerlas en un documento • Promover la incorporación de nuevas medidas y/o que mejoren lo contemplado por ley • Dar a conocer este documento a toda la plantilla y personal de nueva incorporación (Protocolo de acogida). • Analizar el uso que hacen mujeres y hombres de las medidas existentes • Facilitar los trámites para su concesión a la totalidad de dptos. 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Dirección, Responsable de Administración y Comisión de igualdad	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Finalista	2020-2023
Mes de inicio	
Octubre 2020	
Presupuesto estimado	
0€/ Horas de dedicación	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Documento con medidas de conciliación distribuido ▪ Nº de mujeres y hombres que se acogen a medidas de conciliación/año 	
Resultados esperados	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modelo de conciliación consensuado y ampliado 	

II Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en PROCESO DE NEGOCIACIÓN EN CIC bioGUNE

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Eje estratégico	
GESTIÓN DE PERSONAS	
Ámbito	
Capacitación y la sensibilización	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Acción	
6.1.	
Desplegar acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad dirigidas a toda la plantilla	
Descripción	
<ul style="list-style-type: none"> • Programar acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a toda la plantilla • Aprovechar para difundir las principales conclusiones del diagnóstico y los compromisos asumidos en el Plan de igualdad 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Dirección y Responsable de Administración	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Finalista	2021
Mes de inicio	
Marzo 2021	
Presupuesto estimado	
0€/ Horas de dedicación	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
	Consultora
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de horas/ acciones formativas en igualdad y perspectiva de género impartidas ▪ Asistencia por sexo y departamento ▪ Evaluación de satisfacción desagregada por sexo 	
Resultados esperados	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plantilla capacitada en materia de igualdad e informada sobre el diagnóstico y el Plan de igualdad ▪ Acciones formativas dirigidas de manera igualitaria a toda la plantilla 	

II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en PROCESO DE NEGOCIACIÓN EN CIC bioGUNE

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Eje estratégico	
GESTIÓN DE PERSONAS	
Ámbito	
Salud Laboral	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Acción	
7.1	
Formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo	
Descripción	
<ul style="list-style-type: none"> • Desplegar acciones formativas en materia de acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a toda la plantilla y en especial al personal encargado de labores de PRL • Evaluar las formaciones 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Responsable de Bioseguridad, Responsable de Administración, Comité de seguridad y salud y Comisión de Igualdad	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Continua	2021
Mes de inicio	
Marzo 2021	
Presupuesto estimado	
-	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
	Consultora
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nº de acciones de formación realizadas ▪ Personal formado por sexo ▪ Evaluación de satisfacción desagregada por sexo 	
Resultados esperados	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personas formadas y sensibilizadas sobre el acoso sexual y por razón de sexo 	

II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el PROCESO DE NEGOCIACIÓN EN CADUCADO en CIC bioGUNE

FICHA DE PROGRAMACIÓN	
Bloque I. Ubicación y descripción	
Eje estratégico	
GESTIÓN DE PERSONAS	
Ámbito	
Salud Laboral	
Bloque II: Descripción de elementos básicos asociados	
Acción	
7.2	
Incorporar acciones de prevención e información para garantizar un espacio laboral libre de acoso sexual	
Descripción	
<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar y desplegar de manera continua acciones de prevención dirigidas a garantizar un entorno laboral seguro y respetuoso: campañas, píldoras informativas, etc. Trasladar al servicio de prevención externo la conveniencia de incorporar la evaluación de riesgos psicosociales y acciones preventivas asociadas en el Plan de prevención 	
Departamento/s y persona/s responsables de implementación	
Responsable de Bioseguridad, Comité de seguridad y salud, Comité Arbitral Resolución de Conflictos y Comisión de Igualdad	
Carácter de la actuación	
Finalista/continua	Todos los años/año actual
Continua	2021
Mes de inicio	
Mayo 2021	
Presupuesto estimado	
0€/ Horas de dedicación	
Entidades colaboradoras	
Internas	Externas
	SPA
Indicadores	
<ul style="list-style-type: none"> Nº y tipo de acciones preventivas desarrolladas Personal informado por sexo y dpto. Evaluación de riesgos psicosociales incorporada (encuesta) 	
Resultados esperados	
<ul style="list-style-type: none"> Nuevas acciones preventivas incorporadas Análisis de riesgos laborales con perspectiva de género 	

II Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en CIC bioGUNE
 EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN

CRONOGRAMA 2020-23

ACCIONES	2020			2021			2022			2023						
	Oct	Nv	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nv	Dic	
ÁMBITO 1. POLÍTICA Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN																
1.1																
1.2																
1.3																
1.4																
1.5																
ÁMBITO 2. REPRESENTATIVIDAD																
2.1																
2.2																
ÁMBITO 3. SELECCIÓN Y PROMOCIÓN																
3.1																
3.2																
ÁMBITO 4. CONDICIONES LABORALES																
4.1																
4.2																

EIE A. LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA

EIE B. GESTIÓN DE PERSONAS

Caducado
EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN en CIC bioGUNE

ACCIONES	2020												2021												2022												2023											
	Oct	Nv	Dc	En	Fe	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ag	Sep	Oct	Nv	Dc	En	Fe	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ag	Sep	Oct	Nv	Dc	En	Fe	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ag	Sep	Oct	Nv	Dc									
ÁMBITO 5. CONCILIACIÓN																																																
5.1	Distribuir las medidas de conciliación corresponsable entre el personal para su conocimiento y ampliarlas en la medida de lo posible																																															
ÁMBITO 6. CAPACITACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN																																																
6.1	Desplegar acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad dirigidas a toda la plantilla																																															
ÁMBITO 7. SALUD LABORAL																																																
7.1	Formar en materia de acoso sexual y por razón de sexo																																															
7.2	Incorporar acciones de prevención e información para garantizar un espacio laboral libre de acoso sexual																																															
ÁMBITO 8. COMUNICACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN NO SEXISTA																																																
8.1	Sistematizar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje, de las imágenes y de los contenidos en todos los materiales publicados desde CIC bioGUNE																																															
8.2	Recoger la variable sexo en todas las bases de datos con las que se trabaja																																															
8.3	Sistematizar el traslado de información sobre avances del Plan de igualdad en los canales de comunicación habituales																																															
ÁMBITO 9. RSE Y DIMENSIÓN EXTERNA																																																
9.1	Difundir y promover el compromiso de CIC bioGUNE con la igualdad de oportunidades a nivel externo y en sus acciones de RSE																																															
9.2.	Incorporar cláusulas de igualdad valorables entre los criterios de contratación a CIC bioGUNES y en licitaciones públicas																																															

EFE B. GESTIÓN DE PERSONAS

EFE C. COMUNICACIÓN

EFE D. RELACIONES CON EL ENTORNO

Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en CIC bioGUNE
EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el objeto realizar una correcta implementación del Plan, se prevé la creación de una estructura de impulso y coordinación a través de una Comisión Permanente de Igualdad que contará con una planificación de un sistema de seguimiento.

8.1. COMISIÓN PERMANENTE DE IGUALDAD

Una vez consensuado el Plan y al objeto de promover y gestionar una correcta implementación de los objetivos marcados, así como de las medidas y acciones acordadas, se estima conveniente mantener la **Comisión de igualdad** que ha venido funcionando en la elaboración del Plan, con la misma composición.

No obstante, si se considerase oportuno puede ampliarse con 1 ó 2 personas trabajadoras, abriendo un proceso para que cualquier trabajador/a que lo desee pueda incorporarse a la misma.

En caso de que sean varias las personas voluntarias, deberán de ponerse de acuerdo entre ellas para consensuar la/s persona/s que se unirá/n a la comisión, con las mismas funciones y obligaciones.

Composición ¹

Nombres	Cargos
Adriana Rojas Cardona	Responsable de Plataforma
Arkaitz Carracedo Pérez	Investigador Principal Responsable de Grupo
Beatriz González Callejas	Responsable de Bioseguridad
Itziar Fernández Domínguez	Especialista de Animalario
Mada Rodríguez Quintana	Responsable de Administración
Miguel Tamayo Caro	Investigador Predoctoral

La comisión de igualdad se reunirá con carácter ordinario de manera bimestral, para realizar un seguimiento adecuado al Plan pudiendo convocarse reuniones extraordinarias cuando así se considere. Las

¹ Se da la posibilidad de que algún representante de la Comisión abandone la organización, en cuyo caso será debidamente sustituido por un perfil de las mismas características en cuanto a categoría y sexo.

fichas de programación que conforman la programación anual se constituyen como la herramienta de seguimiento más adecuada.

8.2. RESPONSABLE DE IGUALDAD

La Dirección de la organización, a instancias de la Comisión de Igualdad, nombrará a una persona Responsable de Igualdad que velará por las siguientes cuestiones:

- Seguimiento y evaluación permanente de la implantación de las medidas acordadas.
- Hacer de nexo de unión entre la Comisión de Igualdad y el conjunto del centro.
- Colaborar en la traslación de información estadística u otro tipo de documentación para su análisis por la Comisión, y en la elaboración de los informes que por ella se estimen necesarios, respetando siempre la LOPD.

8.3. PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN

Planificación de actuaciones

De forma anual la Comisión de Igualdad diseñará un plan de trabajo que recoja los objetivos y acciones que se pondrán en marcha ese año, a través de la priorización de objetivos operativos. Además, en este plan de trabajo se recogerá información referida a:

- Tipo de actuación: continuista/ finalista
- Mes de inicio de la acción
- Presupuesto estimado
- Entidades colaboradoras previstas
- Indicadores de seguimiento
- Resultados esperados

Evaluación anual (Memoria)

A través de la evaluación se determinará el grado de cumplimiento del Plan y el impacto que han tenido las acciones ejecutadas. Se prevé la

realización de evaluaciones anuales, con anterioridad a la programación anual. Para ello, se recogerán aspectos:

Respecto al proceso:

- Nivel de desarrollo de las acciones previstas: parcial, total o nulo
- Grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones : alto, medio, bajo
- Tipo de dificultades y soluciones emprendidas

Respecto a resultados:

- Mes de inicio de la acción / mes de inicio de la acción real
- Presupuesto estimado, presupuesto ejecutado
- Resultados esperados, resultados obtenidos

Respecto a impacto (interno y externo)

- Grado de consecución de objetivos planteados: indicadores.

Caducado
II Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en CIC bioGUNE
EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN

ANEXOS

Caducado
II Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres en CIC bioGUNE
EN PROCESO DE NEGOCIACIÓN



DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

D. José M Mato de la Paz con D.N.I. 01369161V , domicilio a estos efectos en Derio, Parque Tecnológico de Bizkaia, Edificio 801A, CP 48160, en representación de la entidad Asociación Centro de Investigación Cooperativa en Biociencias – CIC bioGUNE con N.I.F.G95229142. en su calidad de Director/a Gerente.

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/o 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 entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

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, responsabilidad social, 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 un 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 real entre 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 en todo el proceso de elaboración, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Y para que así conste, firmo la presente declaración en DERIO a 13 de Enero de 2020.,

Firma



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

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las organizaciones podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, atentando contra su dignidad y creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso sexual

Cualquier comportamiento no deseado de índole sexual, verbal o físico, dirigido contra una persona, con el propósito de atentar contra su dignidad, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

Cláusulas de igualdad de mujeres y hombres

Conjunto de requisitos, criterios, obligaciones, deberes o compromisos que se incluyen en la contratación o convenio y cuya finalidad es avanzar en la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.

Corresponsabilidad

Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, organizaciones y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.

Cultura organizacional

Valores, creencias y actitudes que determinan los comportamientos, tanto individuales como colectivos, dentro de una organización.

Derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal

Los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras de forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

Discriminación directa e indirecta

Se considera **discriminación directa por razón de sexo**, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera **discriminación indirecta por razón de sexo** la situación en que una disposición, criterio o práctica, aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley.

Discriminación por embarazo o maternidad

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas.

Mainstreaming de género -Integración de la perspectiva de género

Consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en este caso en los programas, procesos y acciones de una organización laboral. (Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres).

Plan de Igualdad

Los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización o empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de Igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras: las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, para favorecer la igualdad real entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, familiar y personal; y la prevención del Acoso sexual y del Acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Principio de Igualdad de Trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa (RSE-RSC)

Supone para la organización, además del cumplimiento de las obligaciones legales, la integración voluntaria en el gobierno y gestión, acciones y procedimientos de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de sus relaciones internas y externas.

Segregación en el mercado de trabajo

Concentración de mujeres y hombres en tipos y niveles diferentes de actividad y de empleo, donde las mujeres se ven confinadas a una gama más estrecha de ocupaciones que los hombres (segregación horizontal), y a puestos de trabajo inferiores (segregación vertical).