

PLAN DE IGUALDAD DE CIC biomaGUNE (2020-2023)

CICbiomaGUNE
MEMBER OF BASQUE RESEARCH
& TECHNOLOGY ALLIANCE

 EXCELENCIA
MARÍA
DE MAEZTU
07/2018 - 06/2022

Octubre 2020

Asistencia Técnica:





ÍNDICE

1. PARTES FIRMANTES.....	1
2. INTRODUCCIÓN	2
3. MARCO DE REFERENCIA.....	3
4. DIAGNÓSTICO: Conclusiones Generales	5
5. OBJETIVOS Y ALCANCE DEL PLAN.....	8
6. MEDIDAS DE ACTUACIÓN (2020-2023).....	9
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	33
8. PANEL DE INDICADORES	36
ANEXOS.....	39

1. PARTES FIRMANTES

El presente Plan de Igualdad se firma por la dirección de la empresa, y la plantilla, que conforma la Comisión negociadora o Comisión de igualdad del mismo.

Por parte de la empresa:

Anna Llanes Pallàs,
General Manager

Sheyla García Medel,
Responsable de Administración y RRHH

Por las y los trabajadores:

Idoia Mikelez Alonso,
Estudiante Predoctoral

Dorleta Jiménez de Aberasturi,
Investigadora Asociada

Lucia Cardo,
Investigadora Postdoctoral

Aitor Lekuona Fernández,
Especialista de Plataforma

Paola Ferreira,
Responsable de Bioseguridad y
Radioprotección

Irantzu Llarena Conde,
Platform Manager

David Casado Barreros,
Técnico IT

Fernando López Gallego,
Group Leader

**Aitziber López
Cortajarena,**
Group Leader

Y para que así conste, se firma la presente acta el día 27 de octubre de 2020 por las personas arriba mencionadas, dando por aprobado el texto del I Plan de igualdad de CICbiomaGUNE.

2. INTRODUCCIÓN

Donostia-San Sebastián, a 27 de octubre de 2020

CIC biomaGUNE, formaliza este año 2020 un recorrido y una apuesta por la igualdad que se viene desarrollando desde los inicios de la actividad del centro como elemento estratégico en su gestión interna y externa que pretende mantenerse en el tiempo.

La igualdad 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 nuestra Política de I+D+i 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 de la Comisión de Igualdad por confeccionar un Plan de Igualdad que responda a los intereses complementarios de 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 2020 – 2023, que se enfoca 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 nuestra red de colaboradores.



José M. Mato
Director General



Luis M. Liz-Marzán
Director Científico

3. MARCO DE REFERENCIA

La normativa sobre la que se sustenta el Primer Plan de Igualdad de CIC biomaGUNE 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. Hasta entonces era exigible para las que superaran los 250.

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.”

CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA. (BOE 8.08.2018)

Artículo 110 .Planes de igualdad

“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 de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

En las empresas de más de 150 trabajadores, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad. Las empresas que a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tengan más de 150 y menos de 250 trabajadores dispondrán de toda su vigencia para llevar a cabo esta obligación.”

4. DIAGNÓSTICO: Conclusiones Generales

En este apartado, se trasladan las conclusiones del Diagnóstico de igualdad realizado, puesto que sus resultados han determinado la elaboración de este Plan.

Así, del análisis de la documentación existente en la organización, de la información obtenida a través del cuestionario de opinión a la plantilla y del estudio de las entrevistas mantenidas con personas de diferente nivel de responsabilidad, podemos extraer las siguientes conclusiones generales por áreas analizadas.

CULTURA ORGANIZACIONAL

- ❑ CIC biomaGUNE cuenta con una sólida cultura organizacional, con trayectoria y recorrido en planificación e implantación de planes y programas de diferente calado. No obstante, la igualdad se encuentra levemente incorporada de un modo formal en políticas concretas, aunque es percibida y valorada positivamente por parte del personal en la dinámica y el clima laboral. Se observa voluntad de cambio y compromiso que es necesario asentar, traccionar y sistematizar.
- ❑ Se considera que la situación del sistema científico actual impacta en la capacidad de garantizar la igualdad de oportunidades en organizaciones como CIC biomaGUNE.
- ❑ La no discriminación se incorpora como uno de los principios en el procedimiento de reclutamiento, selección y contratación del personal de CIC biomaGUNE, que dispone de indicadores desagregados por sexo que permiten analizar la realidad desde el punto de vista de género, cuenta con cierta trayectoria en la participación de actividades de divulgación y fomento de las vocaciones científicas entre las jóvenes, dispone de un Comité de igualdad y un compromiso con la igualdad, firmado al inicio de este proceso.

PLANTILLA Y CONDICIONES LABORALES

- ❑ La plantilla está equilibrada por sexos, constando cierta segregación horizontal, caracterizada por la concentración de mujeres en ciertos grupos profesionales (técnico, estudiantes), aunque existe representación femenina en puestos clave de decisión.

- Mujeres y hombres comparten el mismo índice de temporalidad (58%) y antigüedad, circunstancial y asociado a la naturaleza del centro. Las trabajadoras tienen mayor representación en contratos a tiempo parcial.

GESTIÓN DE PERSONAS

- La selección está sistematizada y protocolizada aunque se disponen de diversos métodos para cubrir las vacantes en función del tipo de puesto que se trate. El convenio apunta la oportunidad de utilizar acción positiva en la contratación, algo que no se ha utilizado hasta el momento.
- Existe un proceso de evaluación del desempeño laboral que difiere en función del puesto, estando previsto el despliegue de un plan de desarrollo de carrera.
- La formación es continua y una parte esencial parte de la estrategia del centro, observándose mayor participación de mujeres en acciones formativas. No se dispone de personal formado en igualdad o género.
- La organización dispone de las medidas de conciliación establecidas por convenio, además de algunas informales y bien valoradas por la plantilla
- CIC biomaGUNE cuenta con una política de prevención de riesgos y salud laboral formalizada que incorpora la perspectiva de género a falta de un despliegue adecuado de formación, acciones preventivas y procedimiento de actuación específico en materia de acoso sexual y por razón de sexo.

PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Las estructuras de toma de decisiones y participación se encuentran mayoritariamente equilibradas desde el punto de vista de género.
- Los comités existentes son estructuras equilibradas por sexo, excepto el Comité de formación, conformado únicamente por 2 hombres y el Comité Ético de experimentación animal (IACUC) con un 38% de representación femenina.
- En los soportes de comunicación tanto interna como externa se observa un uso aceptable del lenguaje, imágenes y contenidos inclusivos aunque no de manera sistemática.

DIMENSIÓN EXTERNA

- ❑ La organización, como centro de investigación de proyección internacional, parte de un escenario óptimo para trasladar y solicitar a su red de colaboradores compromisos de igualdad, y aprovechar sus acciones de RSE para continuar difundiendo su compromiso en esta materia.
- ❑ El centro organiza conferencias, talleres y seminarios y ha desplegado desde 2017 múltiples eventos de divulgación y fomento de la vocación científica entre las jóvenes, con una mayoritaria participación de sus investigadoras. Asimismo, recibe regularmente visitas de estudiantes de secundaria y universitarios.

5. OBJETIVOS Y ALCANCE DEL PLAN

Objetivo general

Iniciar el proceso para la consolidación de la igualdad de oportunidades y de género como valor estratégico en su cultura organizacional, actividad investigadora y relación con su entorno, a través de acciones concretas que posibiliten no sólo el cumplimiento de las disposiciones legales, sino también la profundización en el modelo de gestión que permita posicionarlo como un centro de investigación de referencia garantista con la igualdad efectiva de género.

Alcance y ámbito de actuación

El presente Plan de Igualdad será de aplicación a todo el personal de CIC biomaGUNE.

El alcance del mismo contempla la implicación de toda la organización, la participación de los distintos niveles organizacionales,- especialmente de quienes poseen cargos de responsabilidad y capacidad de tomar decisiones- que actuarán como agentes de cambio. Además por su proyección internacional, CIC biomaGUNE se asegura que el impacto de las medidas de fomento de la igualdad sea tanto interno como externo.

Vigencia

El Plan de Igualdad tendrá una vigencia de octubre de 2020 a diciembre de 2023, por lo que, tras los análisis realizados sobre la efectividad y/o éxito de su implantación, podrá ser renovado o modificado.

6. MEDIDAS DE ACTUACIÓN (2020-2023)

El Plan de igualdad 2020-2023 se estructura en diferentes objetivos a desarrollar en el periodo, distribuidos en **programas** de actuación, que responden a las áreas de intervención que prevé la normativa (art. 46.2 LOI):

- Selección y contratación.
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción profesional
- Política salarial
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Los programas se agrupan asimismo en **5 grandes ejes**, siguiendo la estructura de los analizados en el diagnóstico: A. Cultura y estrategia; B. Gestión de personas y condiciones laborales; C. Comunicación; D. Actividad y entorno y D. Desarrollo de carrera investigadora.



Se muestran a continuación las **acciones** que constituyen el I Plan de Igualdad de CIC biomaGUNE **ordenadas en programas** y éstos a su vez en **objetivos generales y operativos**, indicando además las **personas responsables**¹ de su implementación, **resultados esperados e indicadores** de seguimiento.



¹ En algunas acciones se identifican las personas que lideran el objetivo operativo señaladas en negrita

EJE A. CULTURA, POLÍTICA Y ESTRATEGIA

Programa: Compromiso de la dirección

Objetivo general 1.1. Implantar la perspectiva de género en CIC biomaGUNE, con el fin de garantizar su sistematización

O.O 1.1.1.

Incorporar la igualdad de oportunidades como un valor estratégico en los documentos internos y objetivos específicos en materia de igualdad en la planificación y gestión

Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar objetivos operativos del Plan de igualdad y priorizarlos anualmente ▪ Incorporar estos objetivos en los Planes anuales de gestión o Plan estratégico en su caso ▪ Incorporar la igualdad de oportunidades expresamente como un valor estratégico más dentro de la cultura organizacional: misión, visión y valores, política de la organización 				
Responsables	Dirección y Comisión de Igualdad				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de planes con perspectiva de género incluida ✓ Nº de objetivos específicos incorporados ✓ Documentos estratégicos con la igualdad de oportunidades como valor estratégico incorporado 				
Año ejecución	2020	Mes de inicio	Octubre	Tipo acción	Finalista

O.O.1.1.2.

Reservar una partida anual del presupuesto total de CIC biomaGUNE para implementar actuaciones del Plan de igualdad o trabajo específico en igualdad

Acciones	<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 , Gerencia y Comité de Igualdad				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Partida anual para Igualdad ✓ Horas de dedicación /año del personal 				
Año ejecución	Todos los años	Mes de inicio	Diciembre	Tipo acción	Continua

O.O.1.1.3

Dar continuidad a la Comisión de Igualdad, paritaria y con representación de dirección y del personal

Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurar que la Comisión de Igualdad sea paritaria (al menos un 40% de mujeres y hombres respectivamente), 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	Comisión de Igualdad y Dirección				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Personas y cargos que forman la Comisión de Igualdad (por sexo) ✓ Nº de sesiones de trabajo de la Comisión de Igualdad/año ✓ Temas tratados en cada Comisión de Igualdad (actas). 				
Año ejecución	2020	Mes de inicio	Octubre	Tipo acción	Continua

O.O.1.1.4

Analizar de manera periódica el grado de incorporación de la igualdad en la cultura y clima de la organización con objeto de asegurar que no existan personas que puedan sentirse discriminadas por razón de sexo.

Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Distribuir bianualmente la encuesta de igualdad o incorporar cuestiones relativas a la igualdad en las herramientas de medición de clima organizacional ▪ Analizar y comparar los resultados con la encuesta de 2020 ▪ Incorporar las mejoras necesarias 				
Responsables	Dirección , Dpto de RRHH y Comité de Igualdad				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº personas que responden la encuesta desagregado por sexos ✓ Percepción de grado de discriminación por razón de sexo analizado 				
Año ejecución	2022	Mes de inicio	Enero	Tipo acción	Finalista

RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plan estratégico con objetivos de igualdad incorporados ▪ Dotación anual para la implementación del Plan de igualdad ▪ Comisión de igualdad con actuaciones, funciones, responsabilidades y calendario asignado ▪ Percepción de cultura y clima organizacional inclusivos 				
-----------------------------	--	--	--	--	--

EJE B. CONDICIONES LABORALES Y GESTIÓN DE PERSONAS

Programa: Representatividad

Objetivo general 2.1. Garantizar una representatividad equilibrada de mujeres y hombres en la plantilla y en estructuras de decisión

O.O. 2.1.1.					
Incrementar la proporción de mujeres en las estructuras internas de toma de decisión donde están infrarrepresentadas hasta conseguir una composición equilibrada (mínimo 40%) de forma gradual en 2023					
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Asegurar una composición paritaria en aquellas estructuras internas en las que CIC biomaGUNE tiene capacidad de decisión: Comité de formación, Comité Ético de experimentación animal, indicando expresamente este criterio en el procedimiento interno que se articule (reglamento) ▪ Trasladar esta recomendación a las organizaciones públicas y privadas (fundaciones, empresas,..) que conforman la Asamblea General y Junta Directiva con objeto de mantener una composición paritaria, a la hora de proponer sus representantes 				
Responsables	Comité de Igualdad (Irantzu LLarena y Paola Ferreira) , Dirección, Gerencia y Dpto. de RRHH				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evolución de la composición de Comités por sexo ✓ Recomendación incorporada en los Estatutos 				
Año ejecución	2020	Mes de inicio	Noviembre	Tipo acción	Finalista

O.O.2.1.2.					
Fomentar la incorporación de mujeres trabajadoras en los puestos en los que están infrarrepresentadas, alcanzando al menos un 15% para 2023					
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 de selección de personal. ▪ Incorporar este mensaje claramente en los anuncios y convocatorias que se difundan interna y externamente, haciendo uso de lenguaje inclusivo, en forma de cláusula 				
Responsables	Dirección , Gerencia y Dpto. de RRHH				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ N.º de nuevas incorporaciones por sexos/ y posición /año ✓ Proporción de IP / personal investigador asociado de CIC biomaGUNE (excluyendo asociadas) por sexo ✓ Convocatorias y/o anuncios de selección con mensaje de acción positiva incorporado 				
Año ejecución	2020	Mes de inicio	Octubre	Tipo acción	Finalista
RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Composición equilibrada de estructuras de decisión en CIC biomaGUNE ▪ Incremento de mujeres en posiciones de IP e investigadoras asociadas 				

Programa: Selección y promoción inclusivas

Objetivo general 2.2. Incorporar la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción del personal

O.O. 2.2.1.

Incorporar objetivos de igualdad al "Procedimiento de gestión de RRHH" garantizando a mujeres y hombres las mismas oportunidades de acceso, permanencia y desarrollo profesional en CIC biomaGUNE

<p>Medidas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporar una cláusula general que indique que tanto la selección como la promoción se realizan respetando la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres ▪ Incorporar esta cláusula de igualdad en las convocatorias publicadas (cas/en) ▪ <u>Selección, reclutamiento y contratación (apdo 7)</u>: Indicar expresamente que se utilizan criterios de valoración global de las candidaturas, que no penalicen las interrupciones en el desarrollo profesional, considerándose como parte de la evolución profesional y, por lo tanto, una contribución potencialmente valiosa al desarrollo profesional del personal investigador hacia una trayectoria profesional multidimensional ▪ <u>Formación y promoción del talento investigador (apdo 10)</u>. Incorporar una alusión a que <i>"la política de promoción de la igualdad de oportunidades laborales en la organización, valora a las candidatas y candidatos así como al personal sin tener en cuenta sus características personales como raza, color, etnia, credo, ascendencia, religión, sexo, orientación sexual, edad, identidad de género o expresión de género, origen nacional, estado civil, embarazo, paternidad/maternidad o situación médica de esta índole"</i> ▪ <u>Desarrollo talento investigador (apdo 12)</u>: incorporar una alusión específica a que <i>la situación de embarazo en las trabajadoras de laboratorio no supondrá, en ningún momento, un menoscabo a su desarrollo profesional, considerando su perfil en las acciones de formación internas, procesos de promoción, convocatorias o cualesquiera otras actuaciones relacionadas con el desarrollo habitual de su perfil profesional</i>, con el objeto de minimizar el impacto que esta situación pudiera derivar en su trabajo. ▪ Formalizar el procedimiento que existe actualmente que contemple la adecuación del puesto de trabajo (siempre que sea posible) de las trabajadoras embarazadas que permita continuar con el desarrollo de su carrera.
<p>Responsables</p>	<p>Comité de Igualdad (Lucía Cardo), Responsable Bioseguridad y Radioprotección, Dirección y Dpto. de RRHH ,</p>

Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manual con cláusula de igualdad incorporado y criterios inclusivos ✓ Convocatorias y/o anuncios de selección inclusivos ✓ Nº de promociones internas por sexo y posición ✓ Procedimiento de adecuación de puestos para trabajadoras embarazadas incorporado 				
Año ejecución	2020	Mes de inicio	Octubre	Tipo acción	Finalista

O.O. 2.2.2.					
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” de nuevas incorporaciones 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 ▪ Redactar el protocolo de acogida y ponerlo a disposición de todos los trabajadores en la intranet 				
Responsables	Gerencia, Responsable Bioseguridad y Radioprotección, Dpto. de RRHH y Dpto. de IT				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nuevo personal informado ✓ Protocolo adaptado ✓ Protocolo de acogida redactado 				
Año ejecución	2020	Mes de inicio	Noviembre	Tipo acción	Finalista

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 				
-----------------------------	---	--	--	--	--

Programa: Política salarial

Objetivo general 2.3. Establecer procedimientos para analizar la brecha salarial que garanticen una política salarial no discriminatoria y transparente

O.O.2.3.1.					
Establecer el registro 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 Comisión de igualdad y al personal que así lo requiera, en su caso 				
Responsables	Dpto. de RRHH				
Indicadores	✓ Registro salarial incorporado a la gestión				
Año ejecución	2020	Mes de inicio	Diciembre	Tipo acción	Continua
RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Política salarial inclusiva 				

Programa: Conciliación

Objetivo general 2.4. Establecer un modelo de conciliación corresponsable y adaptado

O.O.2.4.1.					
Distribuir las medidas de conciliación corresponsable entre el personal para su conocimiento					
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar las medidas de conciliación existentes –convenio- y nuevas medidas en uso (teletrabajo) y recogerlas en un documento o guía ▪ Difundir este documento a toda la plantilla y personal de nueva incorporación (Protocolo de acogida) y colocarlo en la carpeta de la Intranet ▪ Diagnosticar el uso que hacen mujeres y hombres de las medidas existentes 				
Responsables	Comité de igualdad (Irantzu Llarena y Dorleta Jiménez de Aberasturi) y Dpto. de RRHH,				
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 				
Año ejecución	2021	Mes de inicio	Enero	Tipo acción	Finalista

O.O. 2.4.2.					
Identificar medidas que mejoren la conciliación y fomenten la corresponsabilidad e incorporarlas al modelo					
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analizar la viabilidad de incorporar medidas que mejoren la conciliación personal y laboral y fomenten la corresponsabilidad y adaptadas a las distintas posiciones o áreas de trabajo ▪ Identificarlas, consensuarlas e incorporarlas en la guía elaborada ▪ Revisar anualmente y actualizar en su caso el documento en función de las novedades normativas 				
Responsables	Dirección, Gerencia, Dpto. de RRHH y Comité de igualdad (Irantzu Larena y Dorleta Jiménez de Aberasturi),				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº y tipo de acciones de mejora incorporadas al modelo ✓ Guía de conciliación actualizada y revisada 				
Año ejecución	2022	Mes de inicio	Enero	Tipo acción	Finalista
RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personal informado de las medidas de conciliación existentes ▪ Personal acogido a medidas de conciliación por sexo ▪ Modelo de conciliación consensuado, ampliado y actualizado 				

Programa: Formación y sensibilización

Objetivo general 2.5. Capacitar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad, género y acoso sexual y por razón de sexo

O.O.2.5.1.					
Desplegar acciones de sensibilización y formación en materia de igualdad dirigidas a toda la plantilla					
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programar y evaluar acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a toda la plantilla y en especial a responsables de equipo ▪ Acciones de sensibilización en igualdad y ciencia a través de seminarios invitados en esta temática y visibilización de la actividades de mujeres en ciencia ▪ Aprovechar para difundir las principales conclusiones del diagnóstico y los compromisos del Plan de igualdad ▪ Inclusión en la página web de una sección dedicada a la igualdad en la que se visibilizan las acciones y compromisos del centro en materia de igualdad ▪ Evaluar las formaciones 				
Responsables	Comité de igualdad (Aitziber López, Paola Ferreira e Idoia Mikelez), Comité de formación (Dorleta Jiménez de Aberasturi), Gerencia y Dpto. RRHH				
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 ✓ Evaluación de impacto de acciones formativas en la sensibilización de la plantilla en materia de igualdad 				
Año ejecución	2021	Mes de inicio	Mayo	Tipo acción	Continua

O.O.2.5.2.					
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 (resp. Bioseguridad, Comité arbitral de resolución de conflictos) y responsables de equipo ▪ Evaluar las formaciones 				
Responsables	Responsable de Bioseguridad y Radioprotección, y Comisión de igualdad				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de acciones de formación realizadas ✓ Personal formado por sexo ✓ Evaluación de satisfacción desagregada por sexo 				
Año ejecución	2021	Mes de inicio	Enero	Tipo acción	Finalista
RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plantilla capacitada en materia de igualdad e informada sobre el diagnóstico y Plan de igualdad ▪ Plantilla sensibilizada en materia de acoso sexual y por razón de sexo 				

Programa: Salud laboral

Objetivo general 2.6. Conseguir una política de PRL inclusiva que incorpore un procedimiento específico para prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo

O.O. 2.6.1.					
Diseñar un protocolo de actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo					
Acciones	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Consensuar con la comisión de igualdad el documento de protocolo y validarlo ▪ Difundir el protocolo a todo el personal de la empresa 				
Responsables	Consultora externa y Comisión de igualdad				
Indicadores	✓ Protocolo elaborado				
Año ejecución	2020	Mes de inicio	Octubre	Tipo acción	Finalista

O.O. 2.6.2.					
Incorporar acciones de prevención e información para garantizar un espacio laboral libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo					
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, píldoras informativas, etc. ▪ Trasladar al servicio de prevención ajeno (SPA) la conveniencia de incorporar la evaluación de riesgos psicosociales y acciones preventivas asociadas en el Plan de prevención 				
Responsables	Responsable de Bioseguridad y Radioprotección , y Comisión de igualdad				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº y tipo de acciones preventivas desarrolladas/año ✓ Personal informado por sexo y dpto. ✓ Evaluación de riesgos psicosociales incorporada 				
Año ejecución	2021	Mes de inicio	Mayo	Tipo acción	Finalista



**RESULTADOS
ESPERADOS**

- Protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo elaborado y difundido
- Nuevas acciones preventivas incorporadas
- Análisis de riesgos laborales con perspectiva de género

EJE C. COMUNICACIÓN

Programa: Comunicación inclusiva y permanente

Objetivo general 3.1.: Garantizar una comunicación interna y externa inclusiva en todos los documentos y soportes diseñados en CIC biomaGUNE e incorporar acciones comunicativas sobre avances en el Plan de igualdad

O.O. 3.1.1					
Sistematizar la aplicación de un uso no sexista del lenguaje, de las imágenes y de los contenidos en todos los materiales publicados desde CIC biomaGUNE					
Medidas	<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 un revisión sistematizada e incorporar un lenguaje inclusivo en todos y cada uno de los documentos elaborados de manera interna desde CIC biomaGUNE, fundamentalmente los relacionados con la gestión de personas, así como en todos los soportes de comunicación con el personal (emails, circulares o notas informativas,..) ▪ Incluir imágenes de mujeres en tareas/puestos masculinizados ▪ Dar indicaciones sobre uso no sexista del lenguaje, las imágenes y los contenidos a las empresas externas que presten servicios o colaboren con CIC biomaGUNE (ej. Empresa prevención, diseño y comunicación, etc.) 				
Responsables	Comisión de igualdad , Gerencia, , secretaría de dirección y empresa externa de comunicación				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manual de uso no sexista del lenguaje, imágenes y contenidos elaborado y difundido ✓ Nº 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 				
Año ejecución	2022	Mes de inicio	Enero	Tipo acción	Continua

O.O. 3.1.2					
Recoger la variable sexo en todas las bases de datos con las que se trabaja					
Medidas	<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 , de forma que permita analizar las posibles diferencias en mujeres y hombres y articular acciones de mejora 				
Responsables	Dpto de gestión de proyectos , Dpto. de administración y RRHH, y Dpto. IT				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de sistemas/programas informáticos con la variable sexo incorporada ✓ Nº de impresos o documentos de recogida de información con la variable sexo incorporada 				
Año ejecución	2021	Mes de inicio	Enero	Tipo acción	Continua

O.O. 3.1.3					
Sistematizar el traslado de información periódica sobre avances del Plan de igualdad en los canales de comunicación habituales					
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar los canales y/o soportes que se utilizarán para ello : Intranet, newsletter, reuniones de equipo ▪ Inclusión en la página web de una sección dedicada a la igualdad en la que se visibilizan las acciones y compromisos del centro en materia de igualdad ▪ Consensuar la información a trasladar y la periodicidad de las comunicaciones ▪ Habilitar un buzón de sugerencias -gestionado desde la Comisión de igualdad- que canalice las inquietudes, manifestaciones y sugerencias del personal en materia de Igualdad 				
Responsables	Comité de igualdad , Gerencia y Dpto. RRHH				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tipo de canales de información utilizados ✓ Periodicidad de las comunicaciones/ año 				
Año ejecución	2020	Mes de inicio	Diciembre	Tipo acción	Continua

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

EJE D. ACTIVIDAD Y RELACIONES CON EL ENTORNO

Programa: Dimensión externa y RSE

Objetivo general 4.1. Incorporar cláusulas de igualdad en la contratación externa

O.O. 4.1.1					
Incorporar una valoración específica para planes de igualdad y de conciliación en los concursos públicos y en criterios de contratación de empresas externas					
Medidas	<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 validarlos: p. ej. disposición de un plan de igualdad o medidas específicas en materia de promoción de la igualdad de mujeres y hombres en su gestión ▪ Incorporar las cláusulas en el procedimiento correspondiente (en concursos públicos como en contrataciones) ▪ Testar el grado de cumplimiento 				
Responsables	Responsable de licitaciones y Gerencia				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº cláusulas de igualdad incorporadas en el procedimiento de contratación/concursos públicos ✓ Nº de empresas que cumplen 				
Año ejecución	2023	Mes de inicio	Enero	Tipo acción	Finalista

RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grupos de interés, población beneficiaria y entorno informado sobre el compromiso de la organización con la igualdad
-----------------------------	--

Objetivo general 4.2. Difundir el compromiso de la organización con la igualdad en el entorno y estrategia de RSE, considerando la participación del personal investigador

O.O. 4.2.1					
Difundir y promover el compromiso del centro con la igualdad de oportunidades a nivel externo y en sus acciones de RSE					
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visibilizar en la página web y otros medios –soportes de publicidad/marketing - el compromiso de CIC biomaGUNE con la igualdad de oportunidades ▪ Inclusión en la página web de una sección dedicada a la igualdad en la que se visibilizan las acciones y compromisos del centro en materia de igualdad ▪ Aprovechar la pertenencia a redes, foros y demás espacios de participación externos para dar a conocer el compromiso y logros de la organización en materia de igualdad ▪ Trasladar mensajes del compromiso en igualdad en acciones de RSE: visitas de jóvenes estudiantes, puertas abiertas, etc. ▪ Continuar participando en acciones divulgativas relacionadas con el fomento de las vocaciones científicas entre las jóvenes y en campañas de días significativos (11F, 8marzo, 25N) ▪ Valorar la participación/organización de estos programas como un criterio valorable en la evaluación del desempeño laboral del personal investigador ▪ Asegurar la presencia de mujeres científicas en seminarios/conferencias organizados por el centro. 				
Responsables	Comité de Igualdad , Dpto. IT, secretaría de dirección y empresa externa de comunicación				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Numero de noticias difundidas/año ✓ Tipo de soportes utilizados ✓ Nº campañas de fomento de la igualdad en las que se ha participado/año ✓ Nº profesionales que han participado activamente en estas acciones por sexo/año ✓ “Participación del personal investigador en acciones de difusión de la igualdad y fomento de vocaciones científicas ” incorporado como criterio de valoración en la evaluación del desempeño 				
Año ejecución	2023	Mes de inicio	Enero	Tipo acción	Finalista

RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Grupos de interés y entorno informado sobre el compromiso de la organización con la igualdad ▪ Participación activa de CIC biomaGUNE en acciones de RSE y divulgación que fomenten la igualdad ▪ Dedicación del personal investigador en acciones de divulgación y/o fomento de la igualdad considerada en la evaluación de su desempeño
-----------------------------	--

EJE E. DESARROLLO DE CARRERA INVESTIGADORA

Programa: Labor investigadora

Objetivo general 5.1. Analizar la labor investigadora del centro desde la perspectiva de género

O.O. 5.1.1					
Analizar de manera desagregada contribuciones y desarrollo de carrera científica en CIC biomaGUNE					
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar indicadores que permitan analizar el desarrollo de la carrera científica según etapas y sexo, por ej. ▪ Asistencia a seminarios ▪ Presentaciones en conferencias ▪ Publicaciones y contribuciones científicas ▪ PhD supervisors ▪ Nº proyectos y becas de investigación (solicitudes y éxito) por sexo ▪ Analizar su incidencia en hombres y mujeres y proponer áreas de mejora en su caso ▪ Recoger estos indicadores en publicaciones habituales del centro (activity report, etc.) para su seguimiento y evolución 				
Responsables	Comité de igualdad (Fernando López Gallego), Dpto. IT (David Casado) y Dpto, de Gestión de proyectos (Cristina Díez)				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de indicadores incorporados ✓ Tipo de soportes utilizados 				
Año ejecución	2021	Mes de inicio	Enero	Tipo acción	Continua

RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visibilizar las contribuciones de mujeres y hombres en CIC biomaGUNE ▪ Análisis de la actividad investigadora desde la perspectiva de género
-----------------------------	---

Objetivo general 5.2. Incorporar la perspectiva de género en el desarrollo del talento investigador del personal

O.O. 5.2.1.					
Conocer el grado de desarrollo profesional logrado por estudiantes que han pasado por el centro para conocer el alcance de sus carreras científicas, desagregado por sexos					
Medidas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar un seguimiento bianual para identificar donde continúan trabajando los y las estudiantes de doctorado tras su paso por CIC biomaGUNE a través de los medios y soportes que se consideren ▪ Registrar esta información para analizar si existen diferencias por sexo en el nivel de desarrollo de la carrera científica alcanzado 				
Responsables	Comité de igualdad (Fernando López Gallego), Dpto. IT (David Casado y Comité de formación, Dpto. RRHH y Gerencia)				
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Nº de estudiantes por nivel de desarrollo profesional en investigación alcanzado y por sexo ✓ Nº llamadas/cuestionarios enviados y nivel de respuesta alcanzado 				
Año ejecución	2021	Mes de inicio	Octubre	Tipo acción	Continua

RESULTADOS ESPERADOS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Contribución de CIC biomaGUNE al desarrollo del talento investigador de mujeres y hombres
-----------------------------	---

CRONOGRAMA 2020-2023

ACCIONES		2020			2021												2022												2023											
		Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Sep	Oct	Nov	Dic			
EJE A. CULTURA Y ESTRATEGIA																																								
1.1.1	Incorporar la igualdad de oportunidades como un valor estratégico en los documentos internos y objetivos específicos en materia de igualdad en la planificación y gestión																																							
1.1.2	Reservar una partida anual del presupuesto total de CIC biomaGUNE para implementar actuaciones del Plan de igualdad o trabajo específico en igualdad																																							
1.1.3	Dar continuidad a la Comisión de Igualdad , paritaria y con representación de dirección y del personal																																							
1.1.4	Analizar de manera periódica el grado de incorporación de la igualdad en la cultura y clima de la organización con objeto de asegurar que no existan personas que puedan sentirse discriminadas por razón de sexo.																																							
EJE B. CONDICIONES LABORALES Y GESTIÓN DE PERSONAS																																								
2.1.1	Incrementar la proporción de mujeres en las estructuras internas de toma de decisión donde están infrarrepresentadas hasta conseguir una composición equilibrada(mínimo 40%) de forma gradual en 2023																																							
2.1.2	Fomentar la incorporación de mujeres trabajadoras en los puestos en los que están infrarrepresentadas , alcanzando al menos un 15% para 2023																																							
2.2.1	Incorporar objetivos de igualdad al "Procedimiento de gestión de RRHH" garantizando a mujeres y hombres las mismas oportunidades de acceso, permanencia y desarrollo profesional en CIC biomaGUNE																																							
2.2.2	Informar al nuevo personal de los compromisos y recursos existentes en materia de igualdad																																							
2.3.1	Establecer el registro salarial como mecanismo para analizar la brecha salarial																																							
2.4.1	Distribuir las medidas de conciliación corresponsable entre el personal para su conocimiento																																							

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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

7.1. 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 considera oportuno podrá 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

Nombre y apellidos	Cargos
Anna Llanes Pallàs	General Manager
Sheyla García Medel	Responsable de Administración y RRHH
Idoia Mikelez Alonso	PhD Student
Dorleta Jiménez de Aberasturi	Associate Researcher
Lucia Cardo	Postdoctoral Researcher
Aitor Lekuona Fernández	Platform Specialist
Paola Ferreira	Responsable de Bioseguridad y Radioprotección
Irantzu Llarena Conde	Platform Manager
David Casado Barreros	IT Technician
Fernando López Gallego	Group Leader
Aitziber López Cortajarena	Group Leader

La comisión de igualdad se reunirá al menos trimestralmente para realizar un seguimiento adecuado al Plan, pudiendo convocarse reuniones extraordinarias cuando así se considere.

7.2. RESPONSABLE DE IGUALDAD

La Dirección, a instancias de la Comisión de Igualdad, nombra a Dorleta Jiménez de Aberasturi como 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 de la organización.
- 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.

7.3. PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN

Planificación de actuaciones

La Comisión de Igualdad diseñará una planificación anual de acciones en el último trimestre del año anterior junto con un presupuesto adscrito, que será aprobado por Dirección.

Evaluación continúa

Esta evaluación atenderá al grado de cumplimiento de las acciones, así como las dificultades encontradas, a través de las reuniones periódicas de la Comisión de igualdad, y recogiendo la información por medio de las actas.

Evaluación anual (Memoria)

Esta evaluación, dará cuenta de los resultados 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 en una memoria los siguientes aspectos:

Respecto a la ejecución;

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

Respecto a resultados:

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

Respecto a impacto (interno y externo)

- Grado de consecución de objetivos planteados: indicadores.

En función de los resultados alcanzados, se ajustará el calendario de acciones de la siguiente anualidad.

Evaluación final

Al finalizar el periodo de implementación del plan, (2023) se realizará una evaluación final atendiendo al grado de ejecución de los objetivos generales asociados a cada eje estratégico de intervención. En función del nivel de ejecución resultante, se decidirá prorrogar, en su caso, una anualidad su duración.

Una vez alcanzados los objetivos, se estima la conveniencia de actualizar el diagnóstico de situación para elaborar un II Plan de igualdad.

Por tanto se distinguen **3 planos de evaluación**: continua, anual y cuatrienal

EVALUACION DE GRADO DE CUMPLIMIENTO	Acciones realizadas	Continua
EVALUACION DE RESULTADOS	Resultados	Anual
EVALUACIÓN DE IMPACTO	Objetivos generales cumplidos	Cuatrienal

8. PANEL DE INDICADORES

EJE	Indicador	2020	Meta 2023
A.CULTURA Y ESTRATEGIA	• Nº de planes con perspectiva de género incluida	0	1
	• Nº de objetivos específicos incorporados	0	22
	• Documentos estratégicos con la igualdad como valor estratégico incorporado	0	1
	• Partida del presupuesto anual para Igualdad	11.120 €	5.000€/año
	• Horas de dedicación /año del personal	90h	120 h
	• Personas y cargos que forman la Comisión de Igualdad (por sexo)	7M/3H	7M/3H
	• Nº de sesiones de trabajo del Comisión de Igualdad/año	0	3
	• Temas tratados en cada Comisión de Igualdad (actas)	0	3
	• Nº personas que responden la encuesta desagregado por sexos	65M/40H (70%)	80%
	• Percepción de grado de discriminación por razón de sexo analizado	11% M/3%H	0%
B. GESTIÓN DE PERSONAS	• Composición de Comités paritaria		40%/60%
	• Recomendación incorporada en los Estatutos del centro		SI
	• N.º de nuevas incorporaciones por sexos/ y posición /año	29M/17H	-
	• Proporción de IP/personal investigador asociado por sexo	9%/20%	15%/26%
	• Convocatorias/ anuncios de selección con mensaje de acción positiva incorporado		SI
	• Manual de gestión RRHH con cláusula de igualdad incorporado y criterios inclusivos		SI
	• Convocatorias y/o anuncios de selección inclusivos		SI
	• Nuevo personal de CIC biomaGUNE informado sobre el compromiso en igualdad		SI
	• Protocolo de acogida adaptado		SI
	• Registro de nº de estudiantes de doctorado que han pasado por el centro por nivel de desarrollo profesional en investigación alcanzado y por sexo		SI

	• Registro salarial incorporado a la gestión		SI	
	• Documento con medidas de conciliación distribuido		SI	
	• Nº de mujeres y hombres que se acogen a medidas de conciliación/año	22 M/O H (0%H)	10% H	
	• Nº y tipo de acciones de mejora incorporadas al modelo		SI	
	• Nº de horas/ acciones formativas en igualdad y perspectiva de género impartidas		3 sesiones	
	• Nº de horas/ acciones formativas en acoso sexual impartidas		2 sesiones	
	• Asistencia por sexo y departamento		-	
	• Evaluación de satisfacción desagregada por sexo		SI	
	• Protocolo de actuación ante casos de acoso sexual y por razón de sexo elaborado		SI	
	• Nº y tipo de acciones preventivas desarrolladas/año	0	1	
	• Personal informado por sexo y dpto.		SI	
	• Evaluación de riesgos psicosociales incorporada		SI	
	C. COMUNICACIÓN	• Manual de uso no sexista del lenguaje, imágenes elaborado y difundido		SI
		• Nº de soportes y documentación revisada con perspectiva de género		1 Soporte/ 2 Proc
• Grado de sistematización del uso no sexista del lenguaje, de las imágenes y de los contenidos en la comunicación		Medio	Alto	
• Entidades colaboradoras informadas de la necesidad de comunicar inclusivamente			SI	
• Nº de sistemas/programas informáticos con la variable sexo incorporada			100%	
• Nº de impresos o documentos de recogida de información con la variable sexo incorporada			100%	
• Tipo de canales de información utilizados para informar de avances del Plan			Intranet	
• Periodicidad de las comunicaciones/ año			3/año	
D. ACTIVIDAD Y ENTORNO	• Buzón de sugerencias en igualdad habilitado		si	
	• Indicadores que permitan analizar el desarrollo de la carrera científica según etapas y sexo incorporados en publicaciones internas		SI	
	• Nº cláusulas de igualdad incorporadas en el procedimiento de		1	



	contratación/concursos públicos		
	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de empresas o entidades que cumplen 		60%
	<ul style="list-style-type: none"> • Número de noticias difundidas/año 		1 trimestral
	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de soportes utilizados 		web
	<ul style="list-style-type: none"> • Nº campañas de fomento de la igualdad en las que se ha participado/año 	3	3
	<ul style="list-style-type: none"> • “Participación del personal investigador en acciones de difusión de la igualdad y fomento de vocaciones científicas ” incorporado como criterio de valoración en la evaluación del desempeño 		SI
E. DESARROLLO DE CARRERA INVESTIGADORA	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de indicadores incorporados que analicen el desarrollo de la carrera científica según etapas y sexo 	-	4
	<ul style="list-style-type: none"> • Seguimiento bianual del nivel de desarrollo profesional en investigación alcanzado por estudiantes que han pasado por el centro por sexo 		SI

ANEXOS

DECLARACIÓN DE COMPROMISO CON LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

D^a Anna Llanes Pallàs con D.N.I 78091460-P, domicilio a estos efectos en Paseo Miramón 182, CP 20014, en representación de la entidad Asociación Centro de Investigación Cooperativa en Biomateriales – CIC biomaGUNE con N.I.F. G20788840 en su calidad de Gerente

DECLARA

Que la 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 biomaGUNE 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 San Sebastián a 27 de Febrero de 2020


CICbiomaGUNE
CENTER FOR COOPERATIVE RESEARCH IN BIOMATERIALS
G-20788840
Parque Científico y Tecnológico de Gipuzkoa
Paseo de Miramón 182
20014 Donostia-San Sebastián, Spain
Tel: +34 943 00 53 00

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las empresas 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, empresas 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 en las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la 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 empresa, 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).