

Plan para la Igualdad de

**Basque Center for Macromolecular Design and Engineering,
POLYMAT Fundazioa**

POLYMAT

Elaborado con el asesoramiento técnico de:

Belén Fornies Bello
Consultora para la Igualdad

*Consultora homologada por Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer,
para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres
a empresas y entidades.*

Marzo 2025

ÍNDICE

	Pág.
I.- INTRODUCCIÓN	3
A.- PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN	3
B.- PLAN PARA LA IGUALDAD: CARACTERÍSTICAS GENERALES Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN	8
C.- MARCO CONCEPTUAL	13
II.- DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	19
A.- ANÁLISIS REALIZADO	19
B.- RESULTADOS DE LA VPT + AUDITORÍA RETRIBUTIVA: PRINCIPALES CONCLUSIONES	25
C.- RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO : PRINCIPALES CONCLUSIONES	33
III.- PLAN PARA LA IGUALDAD	51
A.- DISEÑO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD	51
B.- MEDIDAS A ADOPTAR EN EL MARCO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD	53
C.- PLAN DE ACCIÓN	59
D.- IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN	104
E.- EVALUACIÓN FINAL DEL PLAN	109
IV.- ANEXOS	112

I.- INTRODUCCIÓN.

A.- PRESENTACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN.

A.1.- Identificación de la organización.

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN						
Razón social	Basque Center for Macromolecular Design and Engineering. POLYMAT Fundazioa					
NIF	G75067454					
Domicilio social	Avda. Tolosa, 72 / 20018 Donostia / San Sebastián (Gipuzkoa)					
Forma jurídica	Fundación					
Año de constitución	2012					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Idola Azaldegui Alba					
Cargo	Gerente					
Telf.	943 506063					
e-mail	idola.azaldegui@polymat.eu					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Idola Azaldegui Alba					
Cargo	Gerente					
Telf.	943 506063					
e-mail	idola.azaldegui@polymat.eu					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Investigación y Desarrollo					
CNAE	7219					
Descripción de la actividad	Otra investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas					
Dispersión geográfica / ámbito de actuación	Gipuzkoa					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras ejercicio 2023	Mujeres	68	Hombres	66	Total	134
Centros de trabajo	Gipuzkoa					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Funciones asumidas por la Gerencia.					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	* Certificado "Berdintasuna eta Kontziliazioa-BK"/ Diputación Foral de Gipuzkoa * Premio de Igualdad Mutuaile					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	0	Hombres	0	Total	0

A.2.- Actividad de la organización.

POLYMAT se dedica a la investigación fundamental inspirada en el uso de la síntesis, el ensamblaje y el procesamiento de polímeros que, en conjunto con la teoría y la simulación, permiten abordar estos desafíos.



<https://polymat.eu/>

A.2.1. Áreas de investigación.

Se centra en la investigación fundamental en tecnologías clave (síntesis de polímeros, física de polímeros, ensamblaje y procesamiento, y teoría y simulaciones) que se aplican a los desafíos del siglo XXI (energía, atención médica y sostenibilidad).



A.2.2. Colaboraciones y sinergias.

Transferencia de tecnología

POLYMAT ha desarrollado el Programa de Enlace Industrial sobre Polimerización en Medios Dispersos. En esta iniciativa, un consorcio de empresas apoya la investigación fundamental de problemas relevantes a nivel industrial.

Los miembros son Akzo Nobel (Reino Unido), Allnex (Austria), Arkema (Francia), Asian Paints (India), BASF (Alemania), Covestro (Países Bajos), Elix (España), Inovyn (Bélgica), Stahl (Países Bajos), Synthomer (Alemania), Vinavil (Italia), Wacker (Alemania), TESA (Alemania), Sherwin Williams (EE. UU.) Organik Kimya (Turquía) e IQLit (España).



Por otra parte, POLYMAT ha firmado acuerdos con varias empresas nacionales e internacionales como I+Med (España), Unikare (España), ERCROS (España), Oribay Group Automotive (España), Elix Polymers (España), Toyota Motor Europe (Bélgica), Syngenta (Reino Unido), Viscofan (España), Vivadent (Liechtenstein), BASF (Alemania), Blue Solutions (Canadá), Wacker (Alemania), Beiersdorf (Alemania) y Chryso (Francia).



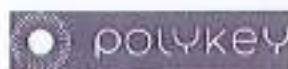
Spin off

 POLIMERBIO

Polimerbio (<https://polimerbio.com/es/>), empresa especializada en dispositivos médicos bioabsorbibles, nace en 2017. Pionera en el uso de polímeros en aplicaciones médicas, Polimerbio colabora con especialistas médicos para el desarrollo y fabricación de dispositivos biomédicos de nueva generación.



SURPHASE (<https://www.surphase.eu/>) es una empresa experta en la detección de diferentes compuestos y partículas en fluidos especialmente en mercados importantes donde actualmente no existen soluciones o donde las tecnologías existentes fallan. SURPHASE dirige estratégicamente su actividad en el sector del tratamiento de aguas y en concreto, en el mercado de desalación de agua mediante membranas, ya que este mercado es uno de los mayores sectores en filtración de líquidos y tiene un gran potencial de crecimiento debido al continuo aumento de la escasez de agua en el planeta.



POLYKEY POLYMERS (www.polykey.eu) surge en 2020 como una empresa spin-off del Grupo de Polímeros Innovadores del Instituto **POLYMAT** junto con la Universidad del País Vasco (UPV-EHU). POLYKEY actúa como productor de polímeros y proveedor de soluciones de I+D en tres áreas establecidas como objetivos para una transición hacia un futuro sostenible: la industria de polímeros de base biológica, el reciclaje químico de plásticos y la síntesis de materiales poliméricos innovadores para aplicaciones de almacenamiento de energía.

A.2.3. Reconocimientos.



Sello HR Excellence in Research



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>



El 4 de julio de 2017 **POLYMAT** recibió el sello *HR Excellence in Research*, promovido por la Comisión Europea a través de EUROAXESS, para el desarrollo de estrategias de recursos humanos en el ámbito de la investigación. El sello *HR Excellence in Research* es un galardón reconocido internacionalmente.

HRS4R es un mecanismo para apoyar la implementación de la Carta Europea de las y de los Investigadores y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores/as (C&C).

Desde el inicio de este proyecto **POLYMAT** ha tenido claro que las personas son el factor clave para el éxito, especialmente en el sector de la investigación: **la satisfacción profesional y personal impulsan a cualquier organización hacia la excelencia**. En este sentido, **POLYMAT** centra sus esfuerzos en **apoyar a las y los investigadores en todas las etapas de su carrera**, proporcionándoles instalaciones adecuadas, desarrollo y apoyo profesional y un buen ambiente de trabajo. La implementación de la Carta y el Código posibilita analizar, a través de un proceso participativo, muchos aspectos clave, detectando algunas importantes áreas de mejora

POLYMAT busca mantener una **cultura de integridad y cumplimiento legal** y por ello ha desarrollado un **Modelo de Organización y Gestión efectivo (Plan de Compliance)** que aplica a toda la organización y demuestra su compromiso con el cumplimiento de la legislación aplicable.

La estrategia **HR54R** está integrada en el **Plan Estratégico de POLYMAT** y su Plan de Cumplimiento.

Tras sucesivas renovaciones, en estos momentos está ya en marcha el **HR54R ACTION PLAN 2023-2025**.

Acreditación María de Maeztu



<https://www.ciencia.gob.es/Organismos-y-Centros/SOMMA.html>

En 2024 **POLYMAT** ha sido reconocido oficialmente con la prestigiosa **Acreditación María de Maeztu**. Las Acreditaciones María de Maeztu y Severo Ochoa son un **reconocimiento a la excelencia y capacidad de los centros de investigación** para afrontar los grandes retos del siglo XXI.

La convocatoria persigue el **fortalecimiento institucional**, y está dirigida a **centros y unidades de excelencia del sector público y de instituciones privadas de investigación sin ánimo de lucro**, cuyo **liderazgo científico esté contrastado a nivel internacional**, con capacidades para contribuir decisivamente a avanzar en la frontera del conocimiento y **generar resultados de alto impacto**, así como para ejercer un efecto tractor sobre el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

La finalidad de la convocatoria es doble:

- el reconocimiento de los mejores centros y unidades de investigación, y su acreditación como «Centro de Excelencia Severo Ochoa» o como «Unidad de Excelencia María de Maeztu» en base a las características y logros de los últimos años.
- la financiación de los planes estratégicos elaborados por los centros y de los programas estratégicos de investigación elaborados por las unidades para un período de cuatro años, con el objetivo de consolidar sus capacidades y su liderazgo científico internacional; los centros y unidades acreditados se beneficiarán, además, de ayudas para la formación de doctores/as de contratos de investigadores/as predoctorales que realizarán su formación en el centro o unidad.

La selección de los centros y unidades acreditados se realiza a través de un proceso competitivo basado en estándares internacionales, con la participación de comités científicos formado por expertas/os internacionales, independientes y de reconocido prestigio.

La Acreditación María de Maeztu que recibió POLYMAT como Unidad de Excelencia refuerza su posición como líder internacional en investigación de polímeros, centrándose en el desarrollo de materiales que abordan desafíos críticos como la energía, la salud y la sostenibilidad. Con la financiación de 2,25 millones de euros concedida con esta acreditación, POLYMAT reforzará su capacidad organizativa, promoverá la contratación de jóvenes talentos investigadores/as y seguirá avanzando en el desarrollo de nuevos materiales macromoleculares que marcarán el futuro.

B.- PLAN PARA LA IGUALDAD DE POLYMAT: CARACTERÍSTICAS GENERALES Y ÁMBITOS DE APLICACIÓN.

B.1.- Qué es el Plan para la Igualdad de POLYMAT.

A partir de la conceptualización realizada por Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer, un Plan para la Igualdad es:

“Un conjunto de medidas concretas destinadas a dar respuesta a las áreas de mejora detectadas en el análisis y valoración contenidos en el Diagnóstico”.

La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres lo define como:

“Un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

El RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, en su art. 8.1. indica lo siguiente respecto a los planes de igualdad:

“Los planes de igualdad, ya sean de carácter obligatorio o voluntario, constituyen un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar 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”

Las medidas que se incluyen en el Plan para la igualdad de POLYMAT están destinadas a responder a las necesidades que se desprenden del Diagnóstico de Igualdad, a abordar las áreas de mejora detectadas como consecuencia de dicho proceso de Diagnóstico y, en todo caso a evitar y/o corregir posibles discriminaciones directas, indirectas, múltiples e interseccionales entre mujeres y hombres por razón de sexo, con especial atención a las mujeres trans

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 46.

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Art. 55.

El Plan para la igualdad de POLYMAT fija los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar, y determina sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Es, por tanto:

- un documento estratégico dirigido a posicionar favorablemente a la organización en materia de igualdad de género, pues se orienta a conseguir la mejora de la gestión y el aprovechamiento del potencial y el talento de las mujeres y de los hombres.
- un documento operativo de trabajo, compuesto por un conjunto de medidas que conforman una unidad y que responden a la realidad y necesidades de la organización en materia de igualdad.

La información que recoge el Plan para la igualdad, y los elementos y características esenciales del mismo son los siguientes:

- estructurado por áreas de intervención.
- plurianual y temporalizado.
- recursos y presupuesto destinados, así como personas/departamentos responsables de la ejecución de cada acción.
- resultados esperados en términos de disminución de las diferencias y/o tangibilización de mejoras reales y efectivas entre mujeres y hombres en la organización.
- sistema de seguimiento y evaluación del Plan.
- comisión responsable en la implantación, seguimiento y evaluación del Plan – Comisión de seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad.

B.2.- Partes que lo conciertan.

Con carácter previo a la constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad, y **dado que la organización no cuenta con RLPT, POLYMAT** procedió a realizar el llamamiento a los sindicatos más representativos y representativos del sector con fecha **14 de febrero de 2024**, y que se concreta en el llamamiento a los siguientes sindicatos,

- **CC.OO.;** *sin respuesta.*
- **UGT;** *declina participar expresamente.*
- **ELA;** *sin respuesta.*
- **LAB;** *acepta formar parte de la Comisión Negociadora en representación de la plantilla (parte social).*

(Se adjunta en **Anexo 1** documento de **Iniciativa de negociación y textos transmitidos a los sindicatos mencionados**, en **Anexo 2** documento con **Correos electrónicos y cuestionarios web cumplimentados**, así como la respuesta de algunos de ellos, y en **Anexo 3** documento de **Acreditación / nombramiento de representantes de la parte social por parte del Sindicato LAB**).

El **12 de abril de 2024** se constituye la **Comisión Negociadora de Igualdad de POLYMAT** (se adjunta en **Anexo 4 Acta de Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad**, que incluye composición de la misma, funciones y régimen de funcionamiento interno).

La Comisión Negociadora de Igualdad está integrada por las siguientes personas:

- en representación de la organización (parte empresarial),
 - D^{ña}. Idoia Azaldegui Alba. Cargo: Gerente.
 - D^{ña}. Mónica Moreno Rodríguez. Cargo: Gestora de Proyectos.
- en representación de las personas trabajadoras (parte social),
 - D. Iker Beristain Urizarbarrena. Sindicato: LAB.
 - D. Elías Miner Villanueva. Sindicato: LAB.
- en calidad de asesora experta (facilitación y asesoramiento externo),
 - D^{ña}. Belén Forniés Bello, consultora para la igualdad.

La Comisión Negociadora de Igualdad ha participado, con carácter previo al inicio del despliegue de sus funciones – tareas, en una sesión informativa - formativa en materia de igualdad, cuyos objetivos han sido los siguientes:

- constituir la Comisión Negociadora; competencias y deberes de la misma.
- conocer el proceso de realización del Diagnóstico y Plan para la igualdad y alcanzar una óptima comprensión del mismo.

- validar las herramientas de trabajo y trabajar sobre los principales conceptos, normativa, etc. involucrados en materia de igualdad en empresas.
- establecer unas bases del posible Cronograma de Trabajo.

B.3.- Ámbito personal y territorial.

- **Ámbito personal.**

El Plan para la Igualdad de **POLYMAT** es aplicable al 100 % de las personas que integran actualmente la organización y se aplicará, de igual manera, a quienes integren en un futuro la plantilla de la misma; por lo que respecta a los datos tenidos en cuenta para la realización del Diagnóstico, se han considerado todas las personas en plantilla durante el ejercicio 2023, es decir 134 personas -68 mujeres y 66 hombres-.

- **Ámbito territorial.**

POLYMAT cuenta con 1 Centro de trabajo ubicado en la C.A. de País Vasco – TH. Gipuzkoa:

Sede Social

Avda. Tolosa, 72

20018 Donostia/San Sebastián (Gipuzkoa)

Considerando esta circunstancia, el ámbito territorial del Plan para la Igualdad de **POLYMAT** es provincial – Gipuzkoa.

B.4.- Vigencia del Plan para la Igualdad.

El presente documento recoge el Plan para la Igualdad de la organización **POLYMAT** realizado durante los meses de enero y febrero de 2025.

El Plan para la Igualdad de **POLYMAT** tendrá una vigencia de 4 años: del 28 de marzo de 2025 de 2025 al 27 de marzo 2029 (se adjunta en *Anexo 5 Actas de reuniones de la Comisión Negociadora de Igualdad*, en *Anexo 6 de Aprobación del Plan para la Igualdad* y en *Anexo 7 Delegación para registro en REGCON del Plan para la Igualdad de POLYMAT*).

La Comisión Negociadora del Plan para la Igualdad iniciará la negociación del II Plan para la Igualdad de **POLYMAT** con una anterioridad mínima de 4 meses antes de la finalización de la vigencia de este I Plan para la Igualdad.

B.5.- Normativa Básica de referencia.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la legislación internacional, europea, estatal y autonómica. Para la realización del presente Plan para la Igualdad se ha tenido en cuenta, entre otras, la siguiente normativa básica de referencia:

Normativa estatal.

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-Ley 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, que modifica la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.
- Ley 12/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Orden PCM/1047/2022, de 1 de noviembre, por la que se aprueba y se publica el procedimiento de valoración de los puestos de trabajo previsto en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Normativa CAE.

- Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

Normativa del ámbito de actividad de la organización.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.

Otra Normativa considerada.ODS fundamentales a considerar**C.- MARCO CONCEPTUAL.**

Se presenta, a continuación, la **principal terminología a tener en cuenta en el marco del Plan para la igualdad de POLYMAT** (por orden alfabético):

1.- ACCIONES POSITIVAS.

Medidas compensatorias que permitan superar tanto los efectos negativos del mercado, como las actitudes y estereotipos sociales existentes sobre las mujeres, con el fin de posicionarlas en una situación de verdadera igualdad en las condiciones de partida.

Finalidad: eliminar los obstáculos que puedan impedir o dificultar a las mujeres acceder a determinados puestos de trabajo en iguales condiciones a los hombres, y dar oportunidades a las mujeres para que puedan situarse en un plano de igualdad real respecto a los hombres y reducir así la ventaja; se concibe como una **medida de carácter temporal** (sólo serán necesarias hasta que se consigan superar los desequilibrios en la situación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo).

Art. 11. LOIMH:

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la Igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de

desigualdad de hecho respecto de 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.

2. *También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley.*

2.- ACOSO SEXUAL.

Situación en la cual se produce cualquier **comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado, de índole sexual, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.** Se puede aplicar a ambos sexos, pero la mujer es la principal víctima porque su situación, en ámbitos como el laboral, es claramente inferior a los hombres, por su inestabilidad en el empleo y su subordinación jerárquica. Es un delito que se pena y que puede incluir hasta la privación de libertad.

3.- ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Situación en la que se produce un **comportamiento no deseado relacionado con el sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.**

4.- ANÁLISIS DE GÉNERO.

Forma sistemática de **observar el impacto diferenciado de programas, proyectos, políticas y piezas legislativas sobre los hombres y las mujeres.** Este proceso inicia con la recopilación de **datos desagregados según sexo y de información sensible al género** sobre la población involucrada. El análisis de género también puede incluir el análisis de las múltiples formas en que los hombres y las mujeres, como actores sociales, se involucran en el proceso de transformación de roles, relaciones y procesos socialmente establecidos, motivados por intereses individuales y colectivos. (INSTRAW basado en Health Canada, 2003 and ILO 2000 and Gender and Biodiversity Research guidelines).

5.- BRECHA DE GÉNERO.

Diferencia entre las tasas masculina y femenina en la categoría de una variable; son medidas estadísticas que reflejan la distancia de mujeres y hombres con respecto a un mismo indicador.

6.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.

Estrategia para **compaginar el trabajo remunerado con el trabajo doméstico, las responsabilidades familiares y el tiempo libre.**

Necesidad de las personas de atender sus necesidades en diferentes ámbitos (personal, familiar, social y laboral). Para ello se hace indispensable un nuevo modelo de organización social que facilite que mujeres y hombres puedan satisfacer todas sus necesidades en los diferentes ámbitos de la vida y hacer frente a las responsabilidades generadas desde el ámbito privado y público.

7.- CORRESPONSABILIDAD (CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE).

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

Reparto equitativo de tareas y responsabilidades entre las y los miembros de una unidad familiar, de forma equilibrada.

8.- DISCRIMINACIÓN.

Trato diferente dado a una persona por su pertenencia a un grupo concreto y no en base a sus aptitudes o capacidades individuales.

"Discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. UN 1979)

9.- DISCRIMINACIÓN DIRECTA.

Consiste en tratar de forma desigual a una persona en base a alguno de los motivos prohibidos por el ordenamiento jurídico, como puede ser el sexo, y perjudicial para las personas que formen parte de él.ate.

Art. 6.1. LOIMH: 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.

10.- DISCRIMINACIÓN INDIRECTA.

Actuación aparentemente neutra que perjudica en sus resultados a algún grupo poblacional, colectivo o sector social.

Art. 6.2. LOIMH: 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, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

11.- DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE.

Situaciones en las que una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas (edad, sexo, orientación sexual, origen étnico, religión, discapacidad, etc. u

otros) que dan lugar a más de una discriminación; se trataría de motivos de discriminación "independientes".

El adjetivo "múltiple" en este contexto tiene una connotación matemática y hace énfasis en el carácter compuesto de las causas de la discriminación: si bien la **discriminación múltiple** alude a la existencia de varios factores, no analiza la interacción de los motivos de discriminación, ni estudia si actúan de manera separada o conjunta (Vargas Vera, 2016).

12.- DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL

Situación en la que varios motivos actúan e interactúan entre sí al mismo tiempo, de tal manera que son inseparables y dan lugar a tipos particulares de discriminación. Esta intersección es difícil de identificar y da lugar a un motivo de discriminación nuevo, una forma específica de discriminación.

La multiplicidad de categorías prohibidas de discriminación son una condición para la existencia de un caso de discriminación interseccional, pero no en todos los casos en que exista una discriminación múltiple existirá una discriminación interseccional.

Para que exista interseccionalidad en la discriminación no es suficiente que concurren varios motivos de discriminación, sino que lo necesario es que exista interacción y concurrencia de estos motivos y el resultado sea una particular y específica forma de discriminación (Vargas Vera, 2016).

13.- ESTEREOTIPOS DE GÉNERO.

Conjunto de cualidades y características psicológicas y físicas (rasgos estereotipados) que la sociedad asigna a hombres y mujeres, creando "arquetipos". Aluden a un conocimiento consensuado, consciente, socialmente aprendido y culturalmente compartido sobre los atributos, características físicas, comportamientos, preferencias o intereses que se asocian comúnmente a los hombres y a las mujeres (Eckes, 2004).

Estas ideas preconcebidas acerca de mujeres y hombres influyen de manera decisiva en las posibilidades de acceso al mercado laboral y su desarrollo en él que unos y otras tienen. Son apoyados por los medios de comunicación, la publicidad, el uso sexista del lenguaje y lenguaje no inclusivo y la reproducción de imágenes estereotipadas.

14.- IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Garantizar que hombres y mujeres puedan participar en las diferentes esferas (económica, política, de participación social, de toma de decisiones, etc.) y actividades (educación empleo, formación) sobre bases de igualdad.

Art. 3.2. Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (Comunidad Autónoma del País Vasco): Ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres en condiciones de igualdad de los derechos políticos, civiles, económicos, laborales, sociales, culturales, medioambientales y del resto de derechos fundamentales que puedan ser reconocidos en las normas, incluido el control y acceso al poder y a los recursos y beneficios económicos y sociales. La igualdad de oportunidades se ha de entender referida no sólo a las condiciones de

partida o inicio en el acceso al poder y a los recursos y beneficios, sino también a las condiciones para el disfrute y control efectivo de aquéllos.

15.- IGUALDAD DE TRATO.

Ausencia de discriminación basada en el sexo (o de otras características) de las personas, tanto **directa como indirecta**; lleva implícito el respeto a la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios grupos de mujeres y de hombres.

16.- INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO – “MAINSTREAMING DE GÉNERO”.

Art. 3.6. Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres (Comunidad Autónoma del País Vasco): Consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas las fases de planificación, ejecución y evaluación.

17.- LENGUAJE INCLUSIVO.

Código de comunicación que **tiene en cuenta la realidad tal cual es**. Posibilita que mujeres y hombres, así como personas que no se identifican como tales, sean nombradas, no sean excluidas ni discriminadas a través del lenguaje; este lenguaje muestra y tiene en cuenta la diversidad, **sin subordinación ni invisibilización** de ninguna persona y, en el caso de mujeres y hombres, debe reflejar la **presencia equilibrada de mujeres y hombres**, alejarse de estereotipos de género (tanto en el lenguaje escrito como en el oral y visual) y **transmitir un trato igualitario y respetuoso** utilizando todos los recursos y herramientas disponibles que ofrece la lengua y las imágenes.

18.- MEDIDAS DE CONCILIACIÓN.

Estrategia para conseguir una **nueva organización social** en la cual las personas pueden hacer **compatibles todas las facetas de su vida**, sin que tengan que elegir entre vida familiar, vida personal o vida laboral. Aportan **beneficios para las empresas**: mejora el bienestar personal y la satisfacción laboral, reducen el estrés, aumentan la motivación y, con ello, mejora el rendimiento y la productividad.

19.- PARTICIPACIÓN EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES.

Reparto de las posiciones de poder y de toma de decisiones (entre el 40 % y el 60 % por sexo) entre mujeres y hombres en todas las esferas de la vida, que constituye una condición importante para la igualdad entre hombres y mujeres (*Recomendación 96/694 del Consejo, de 2 de diciembre de 1996, D.O. nº L 319*).

20.- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO.

Documento empresarial -conocido por toda la plantilla-, que define qué se considera acoso sexual y por razón de sexo (aportando una definición clara y con ejemplos) y que incluye:

- procesos de actuación a desarrollar y las garantías de aplicación de los mismos: privacidad, objetividad, imparcialidad, confidencialidad, etc., detallando cómo se actuará ante las denuncias y el modo de darles cauce.
- formas de prevención del acoso sexual.

21.- ROLES DE GÉNERO.

Pautas de acción y de comportamiento asignadas y adoptadas por mujeres y hombres en función de los estereotipos de género; papeles y expectativas diferentes que socialmente se asignan a hombres y mujeres en todos los ámbitos:

- papel y contribución sociales.
- capacidades y actitudes asociadas.
- tareas y actividades consideradas propias de hombres y de mujeres.
- prestigio e importancia en el esquema social.

22.- SEGREGACIÓN EN EL TRABAJO.

Concentración de mujeres y de 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).

- **Segregación HORIZONTAL:** Concentración de mujeres y de hombres en sectores y empleos específicos.
- **Segregación VERTICAL:** Concentración de mujeres y de hombres en grados y niveles específicos de responsabilidad o de puestos.

23.- SESGOS INCONSCIENTES:

Asociaciones mentales no intencionales y automáticas basadas en el género, clase, raza, etnia, creencias religiosas y otros rasgos similares (OIT, 2017); estas asociaciones en muchas ocasiones se convierten en prejuicios en contra de una persona, en comparación con otra, de manera injusta (Vanderbilt, 2016), y pueden provocar tomar decisiones alejadas de la realidad y basadas en dichos prejuicios (beneficiando a unas personas y penalizando a otras). Los sesgos inconscientes de género afectan a las mujeres profundamente en el mercado laboral.

A.2.- Ámbitos de análisis.

La realización del Diagnóstico de Igualdad ha requerido la realización de un análisis de la empresa, tanto interno como externo:

- **dimensión interna**, es decir, cultura y sistema organizativo, modelos y procesos de gestión, y aspectos intrínsecos al funcionamiento de la organización; incluye la Auditoría Retributiva y la Valoración de puestos de trabajo.
- **dimensión externa**, es decir, relación con empresas o entidades proveedoras, con la clientela y con el entorno.

Dando respuesta a la normativa vigente en materia de igualdad, en el Diagnóstico se han analizado los siguientes ámbitos:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la VPT y la auditoría salarial.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Aunque no sean exigibles se han considerado, así mismo, otros ámbitos de análisis:

- j) Medidas relativas a violencia de género.
- k) Lenguaje y comunicación no sexista.
- l) PRL – Salud laboral con perspectiva de género.
- m) Cultura organizacional, liderazgo, política y estrategia.
- n) Relación con el entorno: relación con otros grupos de interés, compromiso y relación con el entorno social / con la sociedad.

A.3.- Métodos de análisis.

A.3.1.- Recogida de datos e información cuantitativa.

- a) Con objeto de recoger datos e información cuantitativa relevante, se han mantenido sesiones de trabajo con las siguientes personas de la organización:
 - Gerente de POLYMAT.
 - Gestora de Proyectos.

II.- DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.

El Diagnóstico de igualdad llevado a cabo en la organización **POLYMAT** se ha dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos existentes, o que pudieran existir en la empresa, para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Lo que en este documento se presenta es un resumen de este análisis y de sus principales conclusiones y propuestas.

A.- ANÁLISIS REALIZADO.

A.1.- Proceso.

Con carácter previo a la elaboración del Plan para la Igualdad de **POLYMAT** se ha procedido a realizar un Diagnóstico de Igualdad de la organización en base al despliegue del siguiente proceso:

FASE PRELIMINAR					
①	②	③	④	⑤	⑥
Contacto con equipo directivo / sesión informativa.	Adopción Acuerdo / compromiso.	Creación Comisión Negociadora / Equipo de Igualdad del Diagnóstico y Plan para la igualdad.	Sesión formativa / informativa sobre el proceso a la Comisión Negociadora.	Diseño y aprobación del programa y cronograma de trabajo.	Diseño elementos básicos de acciones de comunicación.

FASE DE DIAGNÓSTICO (propriadamente dicho)					
①	②	③	④	⑤	⑥
Planificación del proceso de Diagnóstico.	Recogida de datos e información (cuantitativa y cualitativa). VPT + Auditoría Retributiva.	Análisis de género.	Identificación de áreas de mejora.	Elaboración del informe de Diagnóstico.	Negociación, validación y cierre del Informe de Diagnóstico.

b) Información sondeada.

Información cuantitativa.

Se han recabado datos e informaciones del año 2023, siempre desagregados por sexo, que reflejan una fotografía de la realidad de la misma en ese momento; además, se ha considerado la situación existente en la organización con una mirada **retrospectiva de 2 años -año 2021-** en algunos de los datos e informaciones (siempre que estuvieran disponibles) de cara a poder analizar **tendencias**.

A.3.2.- Recogida de datos e información y cualitativa.

Para la recogida de datos e información cualitativa, se han realizado las acciones que se indican a continuación.

a) Sesiones de trabajo de recopilación de información con las siguientes personas de la organización:

- Gerente de POLYMAT.
- Gestora de Proyectos.

b) Metodologías participativas – sesiones de trabajo.

- Entrevistas a personas de la organización celebradas el último trimestre de 2024:
 - 2 mujeres.
 - 2 hombres.
- Encuesta de Opinión anónima a las personas de la plantilla, con objeto de conocer su opinión sobre la igualdad en la organización, que forma parte de la Herramienta para la elaboración de Diagnósticos y Planes para la Igualdad de mujeres y hombres en empresas y otras entidades de Emakunde, incorporando otras cuestiones planteadas en la Guía para la elaboración de Planes de Igualdad del Ministerio de Igualdad (Gobierno de España).
- Encuesta de Opinión anónima a las personas que ocupan posiciones de liderazgo de la plantilla, con objeto de conocer su opinión sobre la igualdad en la organización y sobre la gestión no discriminatoria de personas, y que forma parte de las Herramientas planteadas en la Guía para la elaboración de Planes de Igualdad del Ministerio de Igualdad (Gobierno de España).

c) Análisis documental (muestreo).

Tras el sondeo sobre posibles fuentes secundarias existentes en la organización y documentación escrita de la misma, se han analizado y considerado las que se presentan a continuación.

Fuentes secundarias y documentación escrita:

- Diagnóstico de Igualdad 2020.
- Plan para la Igualdad 2021 - 2024.
- Registros Retributivos ejercicios 2020 a 2023.
- VPT y Auditoría Retributiva 2023 y 2024.
- Diagnóstico y Plan de Acción BK – DFG.
- HRS4R Action Plan 2023-2025 (HRS4R= Estrategia de RRHH para Investigadores/as), integrado en el Plan Estratégico 2022 – 2025.
- Implementación de la Carta Europea para investigadores/as y Código de conducta para la captación de investigadores/as.
- Documento Estrategia de RR.HH. / HRS4R.
- Política OTM-R. Procedimiento para contratar nuevos/as Investigadores/as en POLYMAT, elaborado de acuerdo con los principios del "Código de conducta para la contratación de investigadores/as" (HRS4R).
- Canales y soportes de comunicación externa; publicaciones y documentos:
 - página Web.
 - RR.SS. (Facebook, X antiguo Twitter, LinkedIn).

A.3.3.- Recogida de datos e información: herramientas.

Para la realización del Diagnóstico se han utilizado las siguientes Herramientas:

- herramientas elaboradas y proporcionadas por el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Trabajo y Economía Social del Gobierno de España.
<https://www.igualdadenlaempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>
- herramientas elaboradas y proporcionadas por Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer.
<https://www.emakunde.euskadi.eus/empresa-organizaciones/-/informacion/materiales-de-ayuda/>
- herramientas de elaboración propia.

A.3.4.- VPT y Auditoría Retributiva, específicamente.**a) Principal normativa aplicable / vigente.**

- RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el RD 713/2020, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

b) Objetivos del trabajo.

- Respetar el principio de transparencia retributiva.
- Garantizar la igualdad retributiva por trabajo de igual valor.

c) Documentación específica solicitada.

- Organigrama general de la organización con indicación de la Áreas de la misma y puestos de trabajo de cada trabajador/a.
- Naturaleza de las funciones y tareas encomendadas.
- Nóminas de las y los empleados del período auditado.
- Marco laboral vigente.
- Información relativa a nivel formativo, condiciones laborales, jornada de trabajo y tipo de contrato de las y los empleados.

d) Secuencia del programa de Auditoría.

- Valoración de los puestos de Trabajo e Identificación de Agrupaciones Profesionales.
- Análisis del sistema retributivo:
 - análisis transversal que determina los diferentes factores que pueden promover desigualdades salariales; este análisis también ha de encontrar aquellos fallos o deficiencias en la elaboración o aplicación el sistema salarial que contribuyen a la desigualdad retributiva.
 - evaluación de los motivos que dificultan la promoción profesional de las personas trabajadoras, por ejemplo, a causa de factores como la movilidad o las obligaciones no justificadas de disponibilidad en su profesión.

e) Alcance de la Auditoría.

Comprende las siguientes áreas:

- grupos profesionales y puestos de trabajo
- salarios y retribución, desagregados por sexo.
- jornada de trabajo, descansos y permisos.
- adecuaciones retributivas/promociones.

f) Criterios tenidos en cuenta / aplicados:

Derivado del principio "igual retribución por trabajo de igual valor", dentro del RD 902/2020, en su art. 4 se especifican los aspectos que determinan los criterios de referencia para la comparativa de puestos de trabajo en base a este principio, así como el procedimiento que permite establecer una valoración objetiva de los distintos puestos de trabajo de una organización en base a un criterio objetivo, denominado "Valoración de Puestos de Trabajo" (VPT).

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor en los términos establecidos en el art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras, y a todos los convenios y acuerdos colectivos; conforme a dicho art., un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes:

- a. Se entiende por **naturaleza de las funciones o tareas** el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b. Se entiende por **condiciones educativas** las que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c. Se entiende por **condiciones profesionales y de formación** aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.
- d. Se entiende por **condiciones laborales y por factores estrictamente relacionados con el desempeño**, aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad

Se han aplicado para la correcta realización de la VPT los criterios de adecuación, totalidad y objetividad:

- la **adecuación** implica que los factores relevantes en la valoración deben ser aquellos relacionados con la actividad y que efectivamente concurren en la misma, incluyendo la formación necesaria.

- **la totalidad** implica que, para constatar si concurre igual valor, deben tenerse en cuenta todas las condiciones que singularizan el puesto del trabajo, sin que ninguna se invisibilice o se infravalore.
- **la objetividad** implica que deben existir mecanismos claros que identifiquen los factores que se han tenido en cuenta en la fijación de una determinada retribución, y que no dependan de factores o valoraciones sociales que reflejen estereotipos de género.

g) Metodología y herramientas utilizadas:

La VPT se ha realizado utilizando la **Herramienta de VPT del Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo y Economía Social**, publicada en **abril 2022** y actualizada en **Julio 2022**:

- **"Herramienta de Valoración de puestos"**. Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo y Economía Social (Gobierno de España). Julio 2022.

La herramienta de VPT mencionada da cumplimiento al mandato previsto en la disposición final primera del **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, incorporando un **modelo voluntario** de procedimiento de valoración de puestos de trabajo que permitirá:

1. *Cumplir con la obligación de realizar la evaluación de los puestos de trabajo.*
2. *Cumplir con la obligación de elaborar el registro retributivo.*
3. *Realizar una valoración con perspectiva de género de los puestos de trabajo de la empresa para cualesquiera otras finalidades.*
4. *Cumplir con los requisitos formales exigidos por el art. 28.1 del Estatuto de los Trabajadores y el art. 4 del RD 902/2020, de 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.*

Para la realización de la **Auditoría Retributiva**, se ha tomado como referencia el análisis propuesto en la **"Guía Técnica para la realización de Auditorías con perspectiva de género"**. Ministerio de Igualdad y Ministerio de Trabajo y Economía Social (Gobierno de España). Junio 2022.

*(Se adjunta en **Anexo 8 Informe de resultados de Auditoría Retributiva de POLYMAT**)*

B.- RESULTADOS DE LA VPT + AUDITORÍA RETRIBUTIVA: PRINCIPALES CONCLUSIONES.

B.1.- Vigencia y periodicidad de la Auditoría.

La vigencia de la Auditoría será la contemplada para el Plan para la Igualdad de **POLYMAT**, 4 años: del 28 de marzo de 2025 al 27 de marzo de 2029.

B.2.- Resultados específicos de la Situación Retributiva en la empresa.

B.2.1.- Proceso analítico realizado.

La Auditoría Retributiva de POLYMAT consta, como se verá a continuación, de un Diagnóstico de situación retributiva y de un Plan de actuación que corrija desigualdades retributivas, en su caso, aunque no se deban a discriminación alguna ni constituyan tampoco discriminación por razón de sexo.

Para la realización del Diagnóstico de situación retributiva se ha desplegado el siguiente proceso analítico¹:

1. Comprobación de datos del Registro Retributivo.
2. Verificación de aspectos relacionados con la Valoración de puestos de trabajo.
3. Análisis del sistema de promoción.
4. Revisión de las promociones.
5. Análisis del sistema de selección y contratación.
6. Análisis del sistema de clasificación profesional.
7. Análisis del sistema de formación.
8. Análisis de las condiciones de trabajo.
9. Análisis del ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
10. Análisis de la infrarrepresentación femenina.

B.2.2.- VPT: Presentación de información/datos.

- Plantilla.

	Ejercicio 2023	
	Mujeres	Hombres
NIVEL DIRECTIVO		
Gerencia	1	0
Gestor/a de Proyectos (Project Manager)	1	0
Investigador/a Senior	3	8
Subtotal nivel Directivo	5	8
NIVEL INTERMEDIO		
Investigador/a Postdoctoral	14	22
Tco./a. de Laboratorio	2	0
Subtotal nivel Intermedio	16	22
NIVEL OPERATIVO		
Investigador/a Predoctoral	42	34
Investigador/a en Prácticas	1	0
Asistente de Proyectos (Project Assistant)	1	0
Administrativo/a	3	2
Subtotal nivel Operativo	47	36
Total	68	66

¹ Puede ampliarse la información aquí presentada en el Diagnóstico de Igualdad de la organización.

- **Estructura retributiva.**

Al tratarse de un centro de investigación, con las particularidades propias de este sector, es necesario **analizar la política retributiva de forma diferente en cada área**. La organización está dividida en dos áreas:

1. **Área de Administración.**

Al carecer de convenio colectivo, la **retribución anual se establece y revisa en base a la definición de los puestos de trabajo**, siempre cumpliendo con criterios de equidad interna y externa.

2. **Área de Investigación.**

Hay dos tipos de investigadores/as: Postdoctorales y predoctorales, con condiciones económicas diferentes y normativa de aplicación diferente.

Investigador/a Postdoctoral: la contratación suele estar vinculada a un proyecto de investigación concreto; en algunas ocasiones, el salario viene señalado por el organismo correspondiente que financie en cada caso el proyecto de investigación concreto.

Investigador/a Predoctoral: en marzo de 2019 el Gobierno de España aprobó el Estatuto del Personal Investigador en Formación que fija un salario para las y los investigadores en formación y las condiciones laborales de este tipo de contratos.

Por tanto, en la valoración de puestos realizada y en el posterior análisis retributivo, se ha tenido en cuenta, en todo momento, no solo el puesto de trabajo sino también el área al que pertenece.

- **Agrupaciones de puestos de trabajo.**

Agrupaciones	Puesto + Puntos
Agrupación 9	GERENCIA (751)
	INVESTIGADOR/A SENIOR (721)
Agrupación 7	TECNICO/A LABORATORIO (646)
	INVESTIGADOR/A POSTDOCTORAL (628)
	PROJECT MANAGER (586)
Agrupación 6	PROJECT ASSISTANT (519)
Agrupación 5	ADMINISTRATIVO/A (482)
	INVESTIGADOR/A PREDOCTORAL (478)
	INVESTIGADOR/A EN PRÁCTICAS (424)

Título del Puesto	Nº. de Mujeres	Nº. de Hombres	Categorización
GERENCIA	1	0	Feminizada
PROJECT MANAGER	1	0	Feminizada
INVESTIGADOR/A SENIOR	3	8	Masculinizada
INVESTIGADOR/A POSTDOCTORAL	14	22	Masculinizada
TECNICO/A LABORATORIO	2	0	Feminizada
INVESTIGADOR/A PREDOCTORAL	42	34	Equilibrada
INVESTIGADOR /A EN PRACTICAS	1	0	Feminizada
PROJECT ASSISTANT	1	0	Feminizada
ADMINISTRATIVO/A	3	2	Equilibrada

Diferencias Retributivas

Tomando en consideración el umbral marcado por la normal legal se ha procedido, en primer lugar, a analizar la estructura de la plantilla por medio de la Valoración de puestos de trabajo descrita en un apartado anterior. El resultado de este proceso ha permitido obtener 4 Agrupaciones de Puestos de Trabajo, cuya horquilla de puntos se encuentra en niveles similares y que permiten afirmar que, dentro de cada agrupación, se clasifican puestos de trabajo de igual o similar valor, lo que posibilita su posterior comparativa en la Auditoría Retributiva. En base a esta valoración, y tras el análisis realizado y expuesto en el correspondiente informe, se concluye que, a nivel de la plantilla en su conjunto no existen diferencias retributivas significativas entre distintos sexos, ya que en ninguna de las valoraciones ni efectivo ni equiparado se supera el 25%.

	Nº	Nº SC	TOTAL EFECTIVO PROMEDIO	TOTAL EFECTIVO MEDIANA	TOTAL EQUIPARADO PROMEDIO	TOTAL EQUIPARADO MEDIANA
TOTAL			-2%	17%	22%	15%
Hombre	66	130	10.609	6.625	33.263	27.796
Mujer	68	130	10.814	6.499	26.110	23.584

El signo negativo de la diferencia porcentual indica que la desigualdad retributiva beneficia a las mujeres.

La realización de un análisis general de la plantilla y su distribución en las Agrupaciones de Puestos resultantes del proceso de Valoración de Puestos de Trabajo permite concluir que las razones fundamentales de las diferencias salariales existentes son debidas a los siguientes motivos:

Diferencia en los salarios Efectivos.

La diferencia en los salarios efectivos (tanto en el dato de promedio -2%, como en el de mediana 17%) radica en que, en el período analizado, la plantilla ha sufrido muchas fluctuaciones: en hombres ha habido 31 altas/bajas (lo que supone un 46% sobre el número total de hombres) y en el caso de las mujeres ha habido 43 altas/bajas (lo que representa un 60% sobre el número total de mujeres).

En la agrupación de Investigador/a senior hay **varias personas con un porcentaje de jornada en torno a un 5-12%** siendo todos ellos hombres, lo que justifica la diferencia de -2% a favor de las mujeres. Además, de las 9 **personas que tienen reducción de jornada**, 3 son mujeres con jornadas entre el 50% y el 87,5 %, y 5 son hombres (investigadores senior) que, por características específicas de sus proyectos, trabajan porcentajes muy bajos de jornada (entre un 5 % y 12,5 % de la jornada) y solo uno al 50% que es investigador postdoctoral.

Diferencia en los Salarios Equiparados.

La diferencia en los salarios equiparados (tanto en el dato de promedio 22% como en el de mediana 15%), a favor de los hombres obedece a:

- el efecto que producen los altos salarios de los 5 Investigadores Senior que tienen porcentajes de jornada inferiores al 12,5%; ocupan puestos muy específicos, con proyectos de investigación relevantes y compaginan su trabajo en **POLYMAT** (objeto de este informe) con Ikerbasque y la Universidad, de ahí el cambio en efectivos de -2% al 22% en equiparados a favor de los hombres.
- se reduce hasta un 15% en los valores de la mediana debido al concepto actividad que, en los hombres, es muy elevado en comparación al de las mujeres.

En conclusión, a nivel de toda la plantilla, **las diferencias retributivas principales entre hombres y mujeres vienen derivadas por la mayor estabilidad de los hombres en las diferentes Clasificaciones Profesionales.**

La realización de un segundo análisis más exhaustivo por cada Agrupación de Puestos de Trabajo confirma la existencia de dichas diferencias retributivas, constatando la diferencia entre los datos efectivos y los datos equiparados.

Agrupación 5

Esta agrupación es la que congrega a las y los investigadores predoctorales, los/as investigadores/as en prácticas y el personal administrativo; es la que mayor número de personas integra -36 hombres a jornada completa y 46 mujeres, una con contrato a tiempo parcial y otra con reducción por guarda legal-.

Las **diferencias salariales efectivas** durante el periodo de estudio han sido de un 6%, en el valor medio a favor de los hombres y del 0% en su valor de la mediana. Estas diferencias no son significativas y se han podido producir por el número de situaciones de altas y bajas que se han dado durante el periodo de análisis.

En relación con los salarios equiparados, los valores se mantienen igualmente equilibrados, siendo de un 3% en el caso del valor medio equiparado a favor de los hombres y de un 0% en el del valor de la mediana. La diferencia que puede existir en los salarios equiparados se debe a que hay más hombres entre las y los investigadores predoctorales del último año y su sueldo es mayor, ya que los salarios base son iguales para las mismas categorías profesionales entre hombres y mujeres.

Agrupación 6

En esta agrupación **no trabaja ningún hombre**, por lo que no se puede establecer comparativa.

Agrupación 7

Esta agrupación está formada por la **Project Manager** -que asumió este cargo a lo largo del segundo semestre, ocupando durante el primero el puesto de Administrativa-, las **personas Investigadoras Postdoctorales** y el **personal Técnico de Laboratorio**. Hay 21 hombres que han trabajado al 100% de su jornada laboral menos uno que ha trabajado al 50% durante el periodo de análisis y 17 mujeres, de las cuales una de ellas ha tenido una reducción de jornada del 30% durante el mismo periodo.

En el caso de los **valores efectivos**, las mujeres han tenido salarios superiores en medianas (-42%), respecto al de los hombres en los promedios y si se coge ese mismo valor y se calcula en relación a su mediana, este valor se eleva hasta el (-111%). Las razones principales son la **mayor antigüedad de las mujeres** que están ocupando estos puestos y, a pesar de que son menos mujeres en la agrupación, los salarios son más elevados que los de los hombres.

En cuanto a los **valores equiparados** podemos observar que se igualan prácticamente en el caso de **salarios equiparados promedio (2%)** y **los salarios equiparados mediana** no tienen diferencias (1%).

Agrupación 9

Es el grupo donde se encuadran las **personas investigadoras senior y la gerencia**. La diferencia de (-123%) a favor de las mujeres es debida a que **5 de los 7 hombres que se encuentran en esta agrupación tienen jornadas, que van desde el 5%, 7,5%, 12,5% y únicamente uno al 100%** de la jornada, lo que hace que, a nivel de retribución efectiva, sea superior el de las mujeres. El porcentaje efectivo valorado por la mediana es a favor de las mujeres (-105%) y el motivo es el mismo para los promedios ya explicados.

Si se traslada información a **valores equiparados**, el **porcentaje de equiparado promedio (29%) es favorable a los hombres** ya que, si extrapolamos al 100% el valor retributivo de estos, éste supera al de las mujeres, debido a sus notables reducciones de jornada. Todas las mujeres de esta agrupación trabajan su jornada al 100% y su equiparado coincide con el efectivo. El valor equiparado mediana (31%).

En conclusión: en el análisis de diferencias retributivas a nivel cada puesto, se observa que existe circunstancialmente una **brecha salarial, no imputable por razón de sexo, centrada en algunas de las categorías profesionales analizadas**, ya que el valor diferencial entre hombres y mujeres supera el 25%. Como se ha comentado en apartados anteriores dicha brecha tiene un origen muy concreto (y es que, en las organizaciones dedicadas a la investigación, estos, colaboran en distintos proyectos, con porcentajes de jornada en función de su aportación a los proyectos. Y cuando se trabaja con información equiparada, y a nivel global, se observa que dicha brecha no es relevante.

Análisis de otras condiciones de trabajo

Para completar el diagnóstico, se ha realizado una **segmentación de los datos**, analizando también los puestos de trabajo con relación a los **rangos de antigüedad**, **capacidad de tomar decisiones** y las **reducciones de jornada por guarda legal**.

Puestos de trabajo y rangos de antigüedad

Con este análisis, es posible identificar diferencias de retribución entre mujeres y hombres, poniéndolas en relación con su antigüedad en la organización. **POLYMAT** tiene 13 años de antigüedad; si se tiene en cuenta **las personas que tienen más de 8 años de antigüedad** en la organización, se comprueba que son 3 hombres y 3 mujeres, y si se analiza qué personas tienen **entre 5 -7 años de antigüedad**, se ve que hay 9 hombres y 5 mujeres.

En el **período de referencia** se ha incrementado el número de hombres respecto al número de mujeres. Aunque el sector de investigación es un sector masculinizado, en el caso de **POLYMAT** puede afirmarse que **ambos sexos están igualados en la plantilla**.

Puestos de trabajo y Capacidad para tomar decisiones



En los puestos en los que se requiere una mayor capacidad para tomar decisiones, es decir, los puestos de **Gerencia e Investigación Senior** incluidos en la **Agrupación 9**, aunque el número de mujeres y hombres es prácticamente el mismo, se detecta una diferencia significativa a favor de los hombres, en los datos equiparados promedios. El motivo es que **las y los Investigadores Senior, colaboran en distintos centros de Investigación**, con porcentajes de jornada en función de su aportación al proyecto. Este hace que al equiparlos al 100% el importe se incremente significativamente.

Puesto de trabajo y reducciones de jornada



En el periodo analizado (2023), hay **1 única persona, mujer, con reducción de jornada por guarda legal**, lo que representa el 0,74% sobre la plantilla total.

En cuanto a los contratos a tiempo parcial, con jornada inferior al 100%, prevalecen principalmente **las y los Investigadores Senior** que colaboran en proyectos de investigación de diferentes centros. En el 2023, hay 7 personas con contrato a tiempo parcial, 5 hombres y 2 mujeres. Hay diferencia de género relacionada con los contratos a tiempo parcial. La incidencia de estas situaciones de contrato a tiempo parcial de los investigadores Senior, se puede constatar en los promedios efectivos, en la Agrupación 9, con una diferencia a favor de las mujeres del -159%.

B.3.- Áreas de mejora / Plan de actuación².

A la vista de los resultados obtenidos tras la realización de la Auditoría Retributiva se identifican las siguientes áreas de mejora a incorporar como parte de las acciones / medidas que integran el Plan para la Igualdad de POLYMAT.

Hallazgos y recomendaciones.

A la vista de los resultados obtenidos tras la realización de la Auditoría Retributiva se identifican las siguientes áreas de mejora a incorporar como parte de las acciones / medidas que integren el Plan para la Igualdad de POLYMAT.

Política retributiva

Debido a las peculiaridades de la actividad de la organización, la política retributiva hay que analizarla de forma independiente en cada una de las áreas de actividad.

- Se recomienda supervisar anualmente las posibles diferencias salariales de género para mantener y/o reducir los indicadores obtenidos en el Registro Retributivo y la VPT / Auditoría Retributiva (considerando tanto aquellos superiores como iguales o inferiores al 25 %).

Las medidas correctoras se corresponden con la Medida 2.5.1. del Plan para la Igualdad.

Contratación a tiempo parcial y duración de los contratos

La existencia de personas con reducción de jornada por guarda legal es mínima (una única persona).

Los únicos contratos a tiempo parcial son los correspondientes a los Investigadores/as Senior, situación muy específica y particular por el tipo de actividad, ya que son personas que colaboran en distintos proyectos de investigación de diferentes centros.

- Se recomienda realizar, periódicamente, un análisis y seguimiento del tipo de jornadas de trabajo y tipología de contratos en la empresa, desde una perspectiva de género, que permita mantener los indicadores alcanzados en 2023 y/o, en caso contrario, adoptar medidas correctoras.

Las medidas correctoras se corresponden con la Medida 2.2.1. del Plan para la Igualdad.

² Se describen / presentan de manera exhaustiva las medidas a adoptar a este respecto en el Plan para la Igualdad de Norsum Bilazu.

Promoción profesional

POLYMAT es una organización de servicios, del sector de investigación, y aunque lo habitual es que predominen los hombres, en este caso están prácticamente igualados, **68 hombres frente a 66 mujeres**. En empresas de este sector, los **puestos más técnicos** también suelen estar ocupados mayoritariamente por hombres; en el caso de **POLYMAT** se da por la mínima si se compara con otras entidades del sector.

- Se recomienda a la organización considerar, de cara a posibles futuras promociones, la aplicación de acciones positivas que favorezcan la mayor presencia de mujeres en puestos de liderazgo / responsabilidad.

Las medidas correctoras se corresponden con las Medidas 2.4.1 y 2.4.2. del Plan para la Igualdad.

- Se recomienda equilibrar la plantilla por lo que respecta a la presencia de ambos sexos en la misma, en todos los puestos de trabajo y/o niveles en los que hay desequilibrio, sin distorsionar las posiciones generales de partida.

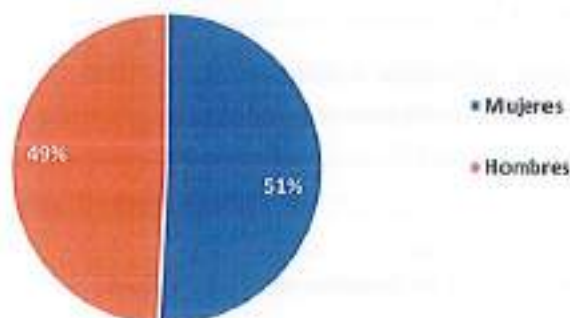
Las medidas correctoras se corresponden con las Medidas 2.3.1. y 2.3.2. del Plan para la Igualdad.

C.- RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO: PRINCIPALES CONCLUSIONES.

C.1.- Caracterización de la plantilla.

POLYMAT ha contado durante el ejercicio 2023 con la presencia en su plantilla de 134 personas: 68 mujeres y 66 hombres, lo que muestra la existencia de una **plantilla equilibrada en cómputo global**, atendiendo a los criterios establecidos al respecto en la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**.

Distribución por sexo de la plantilla



C.2.- Principales Puntos fuertes y Áreas de mejora: hallazgos del Diagnóstico.

ÁMBITO: CULTURA ORGANIZACIONAL E IGUALDAD	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
- Existen un Compromiso explícito por parte de la organización en avanzar en materia de igualdad y un Compromiso de tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, asumidos al más alto nivel y comunicados al 100 % de la plantilla. - Se ha constituido una Comisión Negociadora de Igualdad paritaria (50 % parte social y 50 % parte empresarial) y equilibrada (2 mujeres y 2 hombres). - La organización ha destinado recursos para la elaboración del Plan para la Igualdad: ha procedido a la contratación de Consultoras externas para realizar el Diagnóstico y el Plan para Igualdad, así como para la VPT y la Auditoría Retributiva. - Existía previamente en la organización una persona responsable de Igualdad y un equipo de igualdad. - La igualdad está presente en los valores de la organización. - La igualdad tiene presencia en la Carta europea para investigadores/as y el Código de conducta para la captación de investigadores/as de POLYMAT. - HRS4R ACTION PLAN 2023-2025 (HRS4R= Estrategia de RRHH para Investigadores/as) incluye acciones relacionadas con la Igualdad como parte del Plan de Acción. - Dos mujeres, pertenecientes al Nivel Directivo, se han formado en materia de igualdad - Existen personas en la organización con sensibilidad manifiesta y conocimientos en	- Se ha de prever la asignación de partidas económicas y/u otros recursos específicos destinados al despliegue del Plan para la Igualdad. - El nivel de participación de la plantilla en la Encuesta de opinión en materia de igualdad posee recorrido de mejora. - Es recomendable que se defina, de manera expresa, cómo se va a materializar el uso de lenguaje inclusivo en documentos y soportes de comunicación de la organización a nivel interno. - Las personas de la organización podrían formarse en materia de igualdad como parte del Plan de Acción en esta materia. - Un 21 % de las mujeres que responden a la Encuesta consideran que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en POLYMAT; responden NS/NC el 18 % de las mujeres.

materia de igualdad por su pertenencia presente o pasada a **equipos formales y/o informales** con el objetivo de **avanzar hacia la consecución de la igualdad** real y efectiva.

- La organización realiza Encuestas para investigadores/as de **POLYMAT** relacionadas con **40 principios de C&C** (la última, realizada en 2022) entre cuyos principios de valoración se hallan algunos en materia de igualdad.
- La Dirección de la empresa está propiciando de manera abierta la participación de las personas de la organización en el proceso de Diagnóstico y aportando información de forma transparente.
- El grado de satisfacción en materia de igualdad de las personas de la organización es de **7'7 s/10** en el caso de las mujeres y de **7'4 s/10** en el caso de los hombres.
- El **86 %** de las mujeres y el **96 %** de los hombres que responden a la Encuesta indican que **no se han sentido discriminados/os** en la organización.
- Un **61 %** de las mujeres que responden a la Encuesta y un **76 %** de los hombres consideran que los estereotipos de género **no inciden** en las condiciones de empleo y oportunidades en **POLYMAT**.
- Todas las puntuaciones otorgadas en las Encuestas en relación a la presencia de la igualdad en la Cultura organizacional, por parte de quienes ocupan posiciones de liderazgo, son altas.

ÁMBITO: PERSONAS**ÁREA: Procesos de Gestión de personas, genéricamente**

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
• No existe Convenio ni Pacto de empresa específicos, no pueden analizarse situaciones de Inaplicación del Convenio durante 2023. • En el ejercicio 2023 no se han producido casos de movilidad funcional o geográfica. • No se han producido en los 2 últimos años modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo. • Como parte del Diagnóstico POLYMAT ha realizado la VPT requerida por la normativa vigente en materia de Igualdad, utilizando como base la Herramienta de VPT del Ministerio de Igualdad y del Ministerio de Trabajo y Economía Social (abril 2022). • POLYMAT ha adoptado e implantado un Modelo de Organización y Gestión que incluye medidas de supervisión y control para prevenir o reducir el riesgo de comisión de delitos en el seno de la organización, incluyendo la aprobación de un Manual de Prevención de Riesgos Penales. • La organización cuenta con un Código Ético y un Canal Ético sujetos a la normativa vigente. • POLYMAT cuenta con una Guía de bienvenida que se envía por correo electrónico a las y los nuevos empleados. • POLYMAT realiza, en el marco del HRS4R ACTION PLAN 2023-2025 (HRS4R= Estrategia de RRHH para Investigadores/as) Encuestas de Valoración de la percepción y satisfacción de las personas en determinadas materias entre las que se incluyen la igualdad y el equilibrio de género en las que obtiene muy buenas puntuaciones por parte de las personas participantes en las mismas.	• Es necesario incorporar al 100 % la perspectiva de género en el tratamiento de información y datos relacionados con los procesos y políticas de gestión de personas en POLYMAT. • Sería positivo continuar realizando periódicamente Encuestas a la plantilla para medir la percepción de las personas y los avances en materia de igualdad. • No existe en la organización descripción de puestos de trabajo propia; se aplica lo especificado en el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal Investigador predoctoral en formación y la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

- En la Encuesta anónima a la plantilla y a personas que ocupan posiciones de liderazgo en la organización, se han obtenido buenas valoraciones respecto a las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades en la organización y la toma de decisiones en ella con perspectiva de género.

ÁMBITO: PERSONAS

ÁREA: Política de Contratación (1/2)

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
CONDICIONES LABORALES	
• Predominan los contratos temporales sobre los indefinidos como consecuencia de la actividad de la organización, no habiendo diferencias significativas respecto a la tipología de contratos y jornadas de mujeres y hombres: tasas relativas muy próximas a 1. • Predomina la jornada completa sobre la jornada a tiempo parcial. • POLYMAT no utiliza la contratación a través de ETT. • Predomina la finalización del contrato como causa de salida de la organización, lo que se debe a la actividad de la misma y los proyectos abordados, no habiendo diferencias significativas entre mujeres y hombres: tasas relativas muy próximas a 1. • Se aplican criterios y prácticas de contratación en POLYMAT relacionados con la legislación específica vigente que regula su actividad, así como con la consecución de proyectos de investigación y financiación de los mismos. • La organización se halla sujeta y aplica los criterios y pautas establecidos en HRS4R ACTION PLAN 2023-2025 (HRS4R= Estrategia de RRHH para Investigadores/as).	• Sería preciso realizar, periódicamente, un análisis y seguimiento del tipo de jornadas de trabajo y tipología de contratos en la organización, desde una perspectiva de género, que permita mantener de forma sostenida los indicadores alcanzados en 2023.

ÁMBITO: PERSONAS**ÁREA: Política de Contratación (2/2)**

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA	
- Plantilla equilibrada por sexo: las mujeres representan el 51 % del total de personas frente al 49 % de hombres. - Se ha producido una evolución positiva de 4 puntos porcentuales respecto a la presencia de mujeres en la organización en datos comparados 2021 – 2023, en términos globales. - El 71 % de la plantilla tiene una edad comprendida entre los 25 y los 34 años, y representa una tasa relativa de presencia de mujeres / hombres con esas edades igual a 1'04. - Tanto los hombres como las mujeres se sitúan mayoritariamente en la franja de antigüedad de < 5 años; la tasa relativa de presencia de mujeres/hombres con esta antigüedad es 0'99 y los índices de concentración son del 93 % en el caso de las mujeres y del 92 % en el de los hombres. - La única diferencia existente en los niveles formativos de hombres y mujeres (una única persona con nivel formativo de Tca. Superior, mujer) no resulta relevante desde un punto de vista de análisis de género. - El 54 % de las mujeres y el 55 % de los hombres de POLYMAT son de origen extranjero; la tasa relativa de presencia de mujeres/hombres de origen extranjero es igual a 0'98. - En 2023 las mujeres representan el 42 % de las personas del Nivel Intermedio por lo que, en términos generales, existe equilibrio en este Nivel. - En el Nivel Operativo las mujeres representan el 57 % y los hombres el 43 %.	- POLYMAT es una organización abierta a la diversidad; habrá que tener en cuenta esto en relación a un posible mayor riesgo de que se produzcan situaciones de discriminación múltiple y/o interseccional, si no en el seno de la organización, sí hacia afuera de la misma. - Segregación vertical. - Se observa desequilibrio respecto a la presencia de mujeres y hombres en el Nivel Directivo -38 % mujeres y 62 % hombres-; la tasa relativa de presencia de mujeres/hombres en este Nivel es igual a 0'62, si bien la tasa relativa de presencia de mujeres/hombres en este Nivel era en 2021 igual a 0'57. - En el Nivel Intermedio la tasa relativa de presencia de mujeres/hombres es igual a 0'7; en 2021 la tasa relativa de presencia de mujeres/hombres en este Nivel era igual a 1'4. - En el Nivel Operativo los índices de concentración en 2023 son del 69 %, en el caso de las mujeres de POLYMAT y del 55 % en el de los hombres. - Índices de concentración en la categoría de Investigador/a Predoctoral igual a 73 % en el caso de las mujeres y del 50 % en el de los hombres; en la categoría de Investigador/a Postdoctoral el índice de concentración es igual a 22 % en el caso de las mujeres y del 39 % en el de los hombres, y en la categoría en la categoría de Investigador/a Senior ese índice es igual a 5 % en el caso de las mujeres y del 11 % en el de los hombres.

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Segregación horizontal / ocupacional por Áreas de actividad. <ul style="list-style-type: none"> - Existe equilibrio en el Área de Investigación - No existen Áreas de actividad masculinizadas. • Segregación horizontal / ocupacional -por puestos de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> - No existe en la organización ningún puesto 100 % masculinizado. - Hay puestos equilibrados: Investigador/a Predoctoral y Administrativo/a. - La tasa relativa de presencia de mujeres/hombres en Grupos de Investigación es igual a 0'9. | <ul style="list-style-type: none"> • Segregación horizontal / ocupacional por Áreas de actividad. <ul style="list-style-type: none"> - Predominan las mujeres en el Área de actividad organizacional de Administración / Gestión, en la que ellas ocupan el 75 % de los puestos. • Segregación horizontal / ocupacional -por puestos de trabajo. <ul style="list-style-type: none"> - Existen puestos ocupados al 100 % por mujeres, si bien se trata en algunos casos de puestos unipersonales. - Los puestos masculinizados son los de Investigador/a Senior e Investigador/a Postdoctoral. - Tasa relativa de presencia de mujeres / hombres Investigadores/as Postdoctorales igual a 0'6 y de Investigadores/as Seniors igual a 0'3 (datos que, no obstante, reflejan la realidad y situación del sector). |
|---|--|

ÁMBITO: PERSONAS**ÁREA: Política de Reclutamiento y Selección. Acceso al empleo.**

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
• Incorporaciones de los últimos años -2021 a 2023-: - el 49 % de las nuevas incorporaciones a la empresa han sido mujeres, frente al 51 % de hombres. - el 100 % de las nuevas incorporaciones del Nivel Directivo de los últimos años han sido mujeres, concretamente en puestos de Investigadoras Seniors. - en el Nivel Intermedio, se han producido incorporaciones en un 40 % de mujeres y en un 60 % de hombres. - el 53 % de las incorporaciones al Nivel Operativo se corresponde con mujeres. • Esta política está documentada; el procedimiento a desplegar en los procesos de selección para puestos de investigación están sistematizados: se llevan a cabo aplicando los procedimientos, criterios y garantías definidos en Política OTM-R que incluye, además, que las ofertas se difundan hacia afuera y hacia adentro de la organización. • Se actúa de manera proactiva y se aplican criterios de acción positiva para incorporar mujeres en aquellos puestos en los que están infrarrepresentadas. • POLYMAT promueve acciones de reclutamiento dirigidas exclusivamente a mujeres investigadoras que logren un equilibrio de género dentro de la organización. • La persona que interviene en los procesos de selección de puestos del Área de Admón. / Gestión a nivel interno posee formación en materia de igualdad.	• No hay evidencias de que las empresas externas de selección (en el caso de ofertas de empleo para puestos del área de Admón./Gestión), cuenten con personas con formación en materia de igualdad, ni que apliquen criterios de acción positiva a favor del sexo infrarrepresentado ante candidaturas de similar perfil (sin olvidar el punto de partida de la organización ni los indicadores de equilibrio globales). • POLYMAT cuenta con una Guía de bienvenida a la que podría añadirse documentación relativa a la igualdad de mujeres y hombres. • Existe un área de mejora en materia uso de comunicación inclusiva en la redacción de algunos de los documentos relacionados con el acceso al empleo (p. ej. POLYMAT - POLÍTICA OTM-R). • Podría abordarse el mejorar los indicadores de la Encuesta a posiciones de liderazgo respecto a la pregunta relativa a la corrección de desequilibrios en los diferentes Departamentos/Áreas.

- Se contempla que los **Comités de Selección** (para seleccionar puestos del **Área de Investigación**) tengan un adecuado equilibrio de género y que estén formados, como mínimo, por tres miembros, garantizando que haya, al menos, una mujer en los mismos.
- Existe una **Base de datos de contratación** con datos de candidaturas desagregados por sexo.
- En la descripción de ofertas de empleo, se hace un uso de comunicación inclusiva.
- **POLYMAT** promueve acciones de reclutamiento dirigidas exclusivamente a mujeres investigadoras que logren un equilibrio de género dentro de la organización.
- La mayoría de personas que han respondido a la Encuesta -el 79 % de las mujeres y el 76 % de los hombres - considera que en **POLYMAT** se garantiza la igualdad de hombres y mujeres en los procesos de selección.

ÁMBITO: PERSONAS
ÁREA: Política de Promoción.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
- Esta Política está documentada en el HRS4R Action Plan 2023-2025 (HRS4R= Estrategia de RRHH para Investigadores/as); en el HR Logo Plan se establecen objetivos de desarrollo profesional de las y los Investigadores. - Los/as líderes de Grupo poseen un rol de desarrolladores/as de carrera profesional - desarrollo de la carrera de estudiantes de doctorado, participación en proyectos europeos, etc.-. - Se han organizado y realizado en los últimos años Cursos de Training -programa de posibilidades futuras de la carrera profesional-. - Anualmente se llevan a cabo sesiones de mentoring para mujeres científicas senior y junior. - POLYMAT ha adquirido en 2022 un nuevo módulo de software específico de recursos humanos que permite una mejor gestión global de la carrera científica de las y los investigadores. - Existe en la organización un Programa de estancias. - El 64 % de las mujeres y el 58 % de los hombres consideran que la promoción interna garantiza la igualdad de trato y oportunidades en POLYMAT. - No hay evidencias de que las promociones, cuando se han producido, estén vinculadas a movilidad geográfica o a disponibilidad para viajar (más allá de las condiciones directamente vinculadas con el puesto de trabajo).	- Podrían generarse registros con datos desagregados por sexo y sistematizados acerca de la participación de personas de POLYMAT en los programas formativos o de otra naturaleza tendentes a favorecer la promoción. - Existe un área de mejora respecto a la opinión de mujeres y hombres relativa a cómo podría afectar a la promoción el acogerse a medidas de conciliación -el 56 % de las mujeres y el 42 % de los hombres consideran que acogerse a algunas medidas de conciliación podría afectar negativamente-. - No hay evidencias de que los equipos que participan en los procesos de promoción sean mixtos y equilibrados. - No hay evidencias de que las personas que adoptan las decisiones finales de promoción tengan formación en materia de igualdad. - Habría que considerar y/o mantener, de cara a posibles futuras promociones, la aplicación de acciones positivas que favorezcan la presencia de mujeres en puestos de mayor nivel en todas las áreas de actividad de la organización.

ÁMBITO: PERSONAS

ÁREA: Política de Retribución

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
• POLYMAT cuenta con Registro Retributivo, VPT y Auditoría Retributiva en base a la normativa en materia de igualdad, y tomando como referencia las herramientas propuestas por entidades / organismos oficiales. • Las diferencias retributivas entre mujeres y hombres, cuando se producen, no se deben a ninguna causa de discriminación por razón de sexo. • La opinión de la plantilla acerca de la igualdad retributiva refleja que un 82 % de las mujeres considera que la retribución garantiza la igualdad, frente al 72 % de los hombres que responde eso mismo.	- Debido a las peculiaridades de la actividad de POLYMAT la política retributiva hay que analizarla de forma independiente en cada una de las áreas de actividad. - Sería preciso supervisar, anualmente, las posibles brechas salariales de género para mantener y/o mejorar los indicadores obtenidos en el Registro Retributivo y en la Auditoría retributiva tras la VPT. - Es conveniente equilibrar la plantilla de POLYMAT por lo que respecta a la presencia de ambos sexos en la misma, en todos los puestos de trabajo y/o niveles en los que hay desequilibrio, sin distorsionar las posiciones de partida.

ÁMBITO: PERSONAS**ÁREA: Política de Formación.**

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
• Se define anualmente un Plan HR logo en el que se prevén actividades formativas para la plantilla. • No hay evidencias de la existencia de objeciones para la participación en formación de personas con reducciones de jornada, contratos temporales y/o a tiempo parcial. • POLYMAT otorga aquellos permisos solicitados para la concurrencia a exámenes, si se da esta circunstancia • En algún caso, se ha planteado a la organización la solicitud de adopción de medidas de adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a formaciones, solicitudes que han sido atendidas.	• Podría generarse en POLYMAT un registro sistematizado y anualizado, con datos desagregados por sexo, de participación de las personas en acciones formativas. • Las personas trabajadoras deben poseer formación expresa en materia de igualdad, en general, y en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral, en particular.

ÁMBITO: PERSONAS**ÁREA: Política de Conciliación Corresponsable.**

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
- En el año 2016, de la mano de Diputación Foral de Gipuzkoa, se pone en marcha la Iniciativa "Berdintasuna eta Kontziliazioa - BK"; POLYMAT se ha incorporado a dicha iniciativa en el año 2018. - La existencia de personas con reducción de jornada por guarda legal es mínima (una única persona). - Ninguna persona de la organización se ha acogido a excedencias, sea por cuidado de menores, sea por cuidado de familiares dependientes. - El 100 % de la plantilla tiene la posibilidad de elección de vacaciones fragmentadas, a lo que se acogen todas las personas. - En la organización se contempla la posibilidad de trabajar a distancia en su modalidad de teletrabajo para algunos perfiles / puestos. - El 79 % de las mujeres y el 84 % de los hombres que responden a la encuesta manifiestan que POLYMAT no exige disponibilidad fuera de los horarios de trabajo. - Un 54 % de las mujeres considera que la organización interna del trabajo favorece la Conciliación corresponsable, frente al 52 % de los hombres con esa misma opinión. - Valoración del grado de satisfacción con las medidas de conciliación y flexibilidad: para las mujeres es de 7 s/10 y para los hombres, de 6'7 s/10.	- El nivel de despliegue de la iniciativa BK en POLYMAT es mejorable. - POLYMAT no posee actualmente Plan de Conciliación estrictamente hablando. - Es recomendable que a las personas de la plantilla se les informe, expresamente, sobre los derechos y medidas de conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral, y su ejercicio. - POLYMAT no gestiona registros que permitan contar con información fehaciente y actualizada respecto a qué personas podrían acogerse a las diferentes medidas. - Podrían sondearse las necesidades concretas / individuales de responsabilidades de cuidados o de otras necesidades de conciliación de las personas. - Aunque en la organización se contempla cierta flexibilidad ante la posibilidad de trabajar a distancia, esta modalidad no está explícitamente regulada o sistematizada. - No se analiza en qué medida las prerrogativas empresariales afectan particularmente a las personas con responsabilidades de cuidado. - La organización debería disponer de un Protocolo de desconexión digital.

ÁMBITO: PERSONAS**ÁREA: Seguridad y Salud Laboral. Riesgos Psicosociales.**

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
- La PRL se realiza a través de SPA, contratado a la empresa IMQ. - Existe un Plan anual de PRL. - la organización gestiona la PRL mediante la coordinación entre Gerencia, Tco./a. de Prevención y las y los Investigadores. - Se aplica la perspectiva de género a la Evaluación de riesgos por puesto. - Existe un Registro de absentismo gestionado por una empresa externa. - El 68 % de los hombres y el 50 % de las mujeres de POLYMAT consideran que su carga de trabajo es adecuada con respecto a sus condiciones laborales. - El grado de motivación con el trabajo alcanza 6'9 puntos sobre 10 en el caso de las mujeres y de 7'5 en el caso de los hombres. - En la organización no ha habido denuncias por Acoso sexual o por Acoso por razón de sexo en los años 2021 a 2023. - POLYMAT posee un canal de denuncias alojado en su web. - Las personas que ocupan posiciones de liderazgo tienen una percepción alta de saber cómo habría que actuar ante casos de acoso sexual o por razón de sexo, y dicen conocer la existencia del Protocolo. - Respecto al sexismo en comentarios y chistes en POLYMAT consideran que no están presentes en la misma el 64 % de las mujeres (un 14 % NS/NC) y el 84 % de los hombres (un 8 % NS/NC). - No se han detectado y/o no constan situaciones de mujeres trabajadoras supervivientes de violencia de género.	- No hay evidencias de que se haya realizado una Evaluación de riesgos psicosociales que incluya violencias sexuales, así como riesgos de acoso sexual y por razón de sexo - No hay evidencias de que se haga un análisis del absentismo con perspectiva de género. - Se han de adoptar, de manera sistemática, acciones de sensibilización, prevención y formación en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral. - Hasta este ejercicio la organización no contaba con Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. - A partir de las respuestas de las personas de la plantilla en las Encuestas Anónimas, hay que reflejar lo siguiente: - 1 mujer manifiesta ser o haber sido víctima de acoso sexual en la organización. - 2 mujeres manifiestan ser o haber sido víctimas de acoso por razón de sexo en la organización. - 5 mujeres de la organización manifiestan conocer casos de acoso sexual y por razón de sexo en la organización. - La empresa debería ofrecer información a las trabajadoras sobre los derechos laborales de las mujeres supervivientes de violencia de género y su forma de ejercitarlos.

ÁMBITO: RELACIÓN CON EL ENTORNO**ÁREA:** Iniciativas y colaboraciones. Reconocimientos.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
• POLYMAT otorga las Becas EMAKIKER, dirigidas a investigadoras de postdoctorado. • La organización colabora con la Fundación Mujeres por África en el programa "Ellas Investigan". • POLYMAT participa como organizadoras de la Iniciativa Emakumeak Zientzian • La organización ha participado en el diseño del programa del Congreso Internacional "Igualdad, ciencia y tecnología. Por un cambio de paradigma", formando parte del Comité científico. • Mutualia ha reconocido a POLYMAT y su proyecto "Beca Emakiker para mujeres científicas en polímeros", con el Premio de Igualdad. • Idola Azaldegui Alba, gerente de POLYMAT ha sido galardonada en la categoría de directiva/profesional de los Premios ASPEGI (Asociación de Profesionales y Empresarias de Gipuzkoa).	

ÁMBITO: RELACIÓN CON EL ENTORNO ÁREA: Comunicación externa	
PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
POLYMAT dispone de Web corporativa y RR.SS. -Linkedinn, Facebook y X (antigua Twitter); se hace un seguimiento de RRSS con datos desagregados por sexo respecto a seguidores/as.	- La organización, en sus comunicaciones externas, presenta áreas de mejora por lo que respecta a la incorporación de criterios de uso de lenguaje inclusivo y uso no sexista del lenguaje. - La organización ha de definir, de manera expresa, cómo se va a materializar el uso de lenguaje inclusivo y uso no sexista del lenguaje en documentos y soportes de comunicación a nivel externo. - El Compromiso de la organización en materia de igualdad ha de comunicarse hacia afuera de la misma. - El Compromiso de tolerancia cero ante la concurrencia en la organización de conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral en el ámbito laboral ha de comunicarse hacia afuera de la organización.

ÁMBITO: ACTIVIDAD DE LAS Y LOS INVESTIGADORES

ÁREAS: Recursos ec. – financiación de proyectos.
Actividades de divulgación.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
• Respecto a los Proyectos de Investigación financiados atendiendo al liderazgo de los mismos por parte de mujeres o de hombres, los datos comparados 2019 – 2023 muestran la reducción de brecha entre mujeres y hombres. • Se observa una reducción de brecha entre mujeres y hombres considerando el promedio de financiación recibida por proyectos según el análisis comparado 2019 -2023. • Los datos relativos a Actividades de divulgación / comunicación y Dirección de tesis de mujeres y hombres de POLYMAT durante 2019 y en 2023, muestran que se están produciendo mejoras en la reducción de brechas de género. • Los datos sobre Publicaciones realizadas por las y los Investigadores de POLYMAT durante 2019 y en 2023 muestran también en estos indicadores que se está produciendo, en términos generales, una mejora en la reducción de diferencias entre mujeres y hombres.	• Por lo que respecta a la participación de mujeres y hombres de POLYMAT en acciones de Divulgación de diferente índole, se constata que siguen siendo las mujeres de la plantilla quienes mayoritariamente asumen y realizan estas acciones, existiendo una brecha que se mantiene de 2019 a 2023 (aunque se reduce porcentualmente en 2023 respecto a 2019).

III.- PLAN PARA LA IGUALDAD.

A.- DISEÑO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD.

A.1.- Proceso.

A partir de los resultados obtenidos en el Diagnóstico de Igualdad de POLYMAT se ha acometido el **diseño del Plan para la Igualdad** en base al siguiente proceso:

FASE DE DISEÑO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD				
①	②	③	④	⑤
Establecimiento de prioridades y objetivos.	Elaboración del Plan para la Igualdad / Plan de Acción: medidas operativas, criterios de seguimiento y evaluación, y de implantación.	Elaboración del Protocolo acoso sexual y acoso por razón de sexo. Sesión formativa a la Asesoría Confidencial (3 h.)	Negociación, validación y cierre del Plan para la Igualdad. Comunicación del Plan.	Registro del Plan en REGCON.

A.2.- Metodologías y técnicas.

A.2.1. Establecimiento de prioridades y objetivos.

Partiendo de los resultados obtenidos en el Diagnóstico de Igualdad se ha procedido a **priorizar áreas de mejora** y a **definir objetivos y actuaciones a acometer en el Plan para la Igualdad**, trabajando en clave de logro de **retos a corto / medio plazo**, sin perder de vista el **largo plazo**.

Los **criterios de priorización** de áreas de mejora han sido la **efectividad**, la **factibilidad** y la **notoriedad**.

Una vez priorizadas las áreas de mejora, se ha procedido al **establecimiento de objetivos**. Así, para cada área – ámbito se determinan:

- **Objetivo general:** referido al impacto que la empresa desea conseguir respecto al logro de la igualdad entre mujeres y hombres.
- **Objetivos específicos:** concretan el objetivo general planteando qué hay que incorporar en la organización para lograr aquel; serán, por tanto, evaluables una vez implementadas las medidas que se asocian a cada uno de ellos.

A.2.2. Plan de Acción: Medidas operativas, criterios de seguimiento y evaluación, y de implantación.

Priorizadas las áreas de intervención y definidos los objetivos, se ha **definido un Plan de Acción**. Para ello se determinan las **medidas operativas** que permitan el logro de dichos objetivos, teniendo en cuenta que **las acciones y medidas** que se establezcan tienen que mejorar la situación de partida de cada área de la organización, y ser concretas, medibles y con posibilidades reales de desarrollarse en la empresa, es decir, se tratará de **metas SMART**: específicas, medibles, alcanzables, realizables, temporalizables.

Unas medidas son de **carácter temporal** para corregir las desigualdades y desequilibrios detectados y otras de **carácter permanente**, para asegurar la integración de la igualdad de oportunidades en el conjunto de la organización; tanto unas como otras irán dirigidas a:

- equilibrar la participación de las mujeres y de los hombres en la organización y reducir desigualdades.
- asegurar la igualdad de oportunidades en las prácticas de gestión de personas.
- fomentar una cultura basada en la igualdad y corregir ciertas creencias culturales y estereotipos de género.
- promover y difundir valores igualitarios también en el entorno próximo, en el contexto social.

Para cada medida, a su vez, se han definido y establecido **indicadores asociados**:

- información sobre el **proceso (indicadores de proceso)**.
- información sobre los **resultados (indicadores de resultado)**.
- información sobre los **productos resultantes**.

A.2.3 Comunicación del Plan.

Negociado, aprobado y validado el Plan para la Igualdad por parte de la Comisión Negociadora de Igualdad, se informará a todas las personas de **POLYMAT** acerca del mismo y del inicio de la Fase de Implementación del Plan; este comunicado se remitirá por la Responsable de Igualdad a la plantilla.




B.- MEDIDAS A ADOPTAR EN EL MARCO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD.

Se presentan, a continuación, las Medidas a adoptar en el Plan para la Igualdad de POLYMAT por Ámbitos y Áreas de Gestión, tendientes a consolidar una gestión no discriminatoria de personas en la organización que evite posibles discriminaciones directas, indirectas, múltiples e interseccionales entre mujeres y hombres por razón de sexo³, con especial atención a las mujeres trans³.

ÁMBITO	ÁREA	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	Nº
1. CULTURA ORGANIZACIONAL E IGUALDAD	1.1. CULTURA ORGANIZACIONAL	Poner en valor el compromiso de la organización en materia de igualdad, visibilizando la presencia de la misma en la gestión, y dotándole de recursos.	Desplegar acciones que tangibilicen la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad como elementos clave de la gestión empresarial.	1.1.1. Comunicar formal y permanentemente, y de manera renovada el compromiso de la organización con la igualdad y la tolerancia cero frente a las violencias machistas, transmitiéndolo tanto hacia dentro como hacia afuera de la misma.	1
				1.1.2. Crear y mantener actualizados registros de los recursos económicos reales y efectivos proporcionados por la organización para la implantación del Plan para la igualdad, así como de indicadores del grado de su cumplimiento.	2
				1.1.3. Incorporar de manera expresa y constante la igualdad en el Plan Estratégico de la organización y/o en posibles revisiones del mismo, así como en las Memorias de actividad que se realicen y difundan.	3
		Alinear el compromiso de la organización en el despliegue de una gestión de personas igualitaria con las actitudes, actuaciones y comportamientos de las personas de la plantilla en su actividad profesional cotidiana.	Potenciar que las personas de la organización participen de una manera real y efectiva en el avance en materia de igualdad, dotándoles de protagonismo.	1.1.4. Constituir una Comisión que impulse la implantación del Plan para la igualdad y que, junto a la persona Responsable de Igualdad, se responsabilice del seguimiento y evaluación del mismo.	4
				1.1.5. Generar canales de comunicación que permitan a las personas conocer las acciones en materia de igualdad que se realicen, además de poder hacer aportaciones y verter opiniones al respecto.	5
				1.1.6. Realizar, periódicamente, un contraste de la percepción de las y los trabajadores de la organización respecto al avance en materia de igualdad, identificando puntos fuertes y áreas de mejora.	6

³ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Art. 46

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. Art. 55.



POLYMAT

			Contribuir a construir una cultura igualitaria e inclusiva, visibilizando la igualdad y la diversidad en las propias comunicaciones internas de la organización.	1.1.7. Elaborar todos los soportes y documentos de comunicación interna de la organización que se generen utilizando comunicación inclusiva (considerando la diversidad) y haciendo un uso no sexista del lenguaje.	7
				1.1.8. Incorporar a la Guía de bienvenida el compromiso de la organización con la igualdad, las medidas adoptadas a este respecto y el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.	8

POLYMAT

ÁMBITO	ÁREA	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	Nº
2. PERSONAS	2.1. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAS, GENEÁRICAMENTE	Sistematizar la recogida, tratamiento y gestión de datos e información de manera que permita analizar el avance en materia de igualdad de la organización y de los resultados que se obtienen, en base a indicadores de género.	Generar herramientas de registro con datos desagregados por sexo en las diferentes Áreas de Gestión de personas de la organización.	2.1.1. Revisar cómo se integra la variable sexo en los documentos relacionados con la gestión de personas de la organización, incorporando sistemas de recogida y tratamiento de información con datos desagregados por sexo en los ámbitos en los que no se gestione de esa manera en la actualidad.	9
	2.2. PCA. DE CONTRATACIÓN / CONDICIONES LABORALES	Implantar y desarrollar una Política de Contratación garante con la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.	Proporcionar, a todas las personas de la organización, un trato igualitario y equitativo, así como las mismas oportunidades y condiciones por lo que respecta a la tipología de contratos y jornadas laborales de los que disfrutan.	2.2.1. Analizar periódicamente (mínimo con carácter anual) la tipología de jornadas de trabajo y de contratos en la organización aplicados a mujeres y hombres, de manera que se obtengan datos que permitan mantener de forma sostenida los indicadores alcanzados en 2023 o, en caso contrario, adoptar medidas correctoras.	10



POLYMAT

ÁMBITO	ÁREA	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	Nº
2. PERSONAS	2.3. PCA. DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN. ACCESO AL EMPLEO	Asegurar que la Política de Reclutamiento y Selección puede contribuir, de manera efectiva, al logro de una plantilla equilibrada en cuanto a presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles, puestos y áreas de trabajo de la organización.	Desarrollar procesos de selección libres de sesgos y estereotipos de género o de otra tipología, que garanticen la igualdad de trato y oportunidades y que promuevan equilibrar la plantilla, prestando especial atención a los indicadores generales actuales.	2.3.1. Integrar en el Código de Conducta de Contratación de investigadores/as y en otros procesos de selección indicaciones expresas acerca de cómo se van a desplegar los procesos de selección, generando ofertas, modelos de anuncios, pruebas y criterios de selección que garanticen la objetividad y la no discriminación por razón de origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, discapacidad, así como por razón de sexo u otras condiciones, incluyendo expresamente el compromiso de la empresa con la igualdad, e incorporando criterios de reequilibrio de la plantilla por sexos (sin olvidar el punto de partida de la organización).	11
				2.3.2. Diseñar y gestionar registros de cada proceso de selección llevado a cabo, con datos desagregados por sexo, y realizar periódicamente un análisis de los procesos desarrollados por la organización (tanto a nivel interno como a través de empresas externas), analizando los resultados obtenidos tras su ejecución y adoptando, si fuera preciso, medidas que permitan una mejora continua en los mismos.	12
	2.4. PCA. DE PROMOCIÓN	Garantizar que las posibilidades de desarrollo profesional de las personas y la promoción en la organización consideren, de manera efectiva y explícita, la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.	Establecer las condiciones consideradas y valoradas por la organización para que se produzca la promoción interna ante nuevas vacantes o necesidades, en aquellos puestos en los que sea viable/posible.	2.4.1. Definir el Proceso de Promoción de la organización (para aquellos puestos no regulados en HRS4R Action Plan 2023-2025 y para los que, eventualmente, pudiera existir proceso de promoción), documentándolo y dándolo a conocer a las personas trabajadoras, e incorporando criterios de reequilibrio de la plantilla por sexos.	13
			Planificar la formación en la organización en clave de itinerarios personalizados.	2.4.2. Documentar los objetivos y criterios considerados a la hora de diseñar el Plan de formación anual, integrando la perspectiva de género en su concepción y en el análisis de resultados.	14

ÁMBITO	ÁREA	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	Nº
2. PERSONAS	2.5. PCA. DE RETRIBUCIÓN	Respetar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor.	Propiciar la identificación de posibles diferencias retributivas entre mujeres y hombres que pudieran producirse por la percepción de una retribución inferior por trabajo de igual valor, sin justificación objetiva.	2.5.1. Realizar, al menos anualmente, un seguimiento de las diferencias salariales apreciadas en la realización del Registro Retributivo y la Auditoría retributiva, analizando de forma independiente cada una de las áreas de actividad de la organización.	15
	2.6. PCA. DE FORMACIÓN	Impulsar el avance hacia la igualdad real y efectiva en la organización, dotando a las personas de la plantilla de conocimientos específicos en materia de igualdad, en general, y de igualdad en entornos empresariales / laborales, en particular.	Proporcionar a las personas de la organización formación orientada a la adquisición de conocimientos y competencias en materia de igualdad en entornos empresariales / laborales.	2.6.1. Planificar y desarrollar formación específica en materia de igualdad, en general, y en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, en particular, para las personas que integran la Asesoría Confidencial y quienes están involucradas en la PRL.	16
				2.6.2. Diseñar y organizar formación en materia de igualdad y de gestión de personas no discriminatoria y libre de sesgos y estereotipos de género -o de cualquier otro tipo relacionado con la diversidad- a las personas que ocupan posiciones de liderazgo en la organización.	17
				2.6.3. Organizar e impartir formación específica en materia de violencias sexuales y de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral para todas las personas que integran la plantilla de la organización.	18
				2.6.4. Organizar e impartir formación específica en materia de igualdad para las personas integrantes de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan.	19

ÁMBITO	ÁREA	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	Nº
2. PERSONAS	2.7. PCA. DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	Construir un entorno laboral que coadyuve a avanzar hacia la conciliación corresponsable de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.	Dar continuidad a la implantación de medidas de conciliación corresponsable adecuadas a las necesidades específicas de las personas de la organización.	2.7.1. Crear un documento que recoja los beneficios sociales y las medidas de Conciliación a las que pueden acogerse las personas de la organización para su difusión a la plantilla.	20
				2.7.2. Identificar, periódicamente, posibles mejoras en las medidas de conciliación disponibles para las personas de la plantilla, a partir del contraste de las necesidades específicas de las personas trabajadoras.	21
				2.7.3. Documentar cómo se contempla en la organización la posibilidad de combinar el trabajo presencial con el trabajo a distancia.	22
				2.7.4. Elaborar un protocolo de desconexión digital.	23
	2.8. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, RIESGOS PSICOSOCIALES	Generar las condiciones necesarias para que la organización sea un entorno de trabajo seguro y saludable, y un espacio laboral libre de violencias machistas.	Desplegar una política de PRL que considere el impacto de género en los riesgos laborales y en las medidas a adoptar.	2.8.1. Realizar la evaluación de riesgos psicosociales con enfoque de género.	24
				2.8.2. Crear un registro de absentismo laboral que permita analizar información y datos desagregados por sexo.	25
				2.8.3. Constituir un equipo / Asesoría Confidencial que se responsabilice de tramitar los posibles procesos de denuncia y/o quejas en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.	26
			Proporcionar a las personas de la plantilla y a la propia organización, herramientas e instrumentos para la prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.	2.8.4. Elaborar, mantener actualizado y comunicado el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.	27
				2.8.5. Informar a las mujeres de la plantilla acerca de los derechos y medidas legales de protección existentes en caso de ser supervivientes / resistentes de violencia de género.	28



POLYMAT

ÁMBITO	ÁREA	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	MEDIDAS	Nº
3. RELACIÓN CON EL ENTORNO	3.1. INICIATIVAS Y COLABORACIONES	Coadyuvar a avanzar hacia una sociedad más igualitaria a través de las relaciones de la organización con su entorno.	Participar, de manera proactiva, en fomentar la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, con especial incidencia en el ámbito empresarial-laboral.	3.1.1. Mantener, siempre que sea viable desde un punto de vista económico, programas y/o proyectos como las becas EMAKER, la iniciativa Mujeres por África y el proyecto Emakumeak Zientzian.	29
	3.2. COMUNICACIÓN EXTERNA	Contribuir a difundir la igualdad como un derecho fundamental y un valor social de primer orden, a través de la comunicación de la organización con su entorno.	Visibilizar la presencia y relevancia de la igualdad desde las comunicaciones externas de la organización.	3.1.2. Solicitar a las empresas proveedoras documentación que acredite el cumplimiento de criterios y exigencias legales en materia de igualdad. 3.2.1. Incorporar lenguaje inclusivo (escrito, gráfico, visual) en todos los soportes y documentos de comunicación externa de la organización.	30
4. ACTIVIDAD DE LOS/AS INVESTIGADORES/AS	4.1. ACTIVIDADES DE DIVULGACIÓN	Impulsar la participación igualitaria y equilibrada de mujeres y hombres en acciones que pongan en valor y reconozcan la aportación social de la investigación y de los avances en la Ciencia.	Propiciar que, tanto las mujeres como los hombres de la organización, difundan la importancia de incorporar el talento de las mujeres a la Ciencia y reconozcan sus aportaciones a la misma.	3.2.2. Adherirse a eventos vinculados con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito empresarial - laboral.	32
				4.1.1. Incorporar a más hombres de la organización a participar en acciones de divulgación de la presencia, talento y aportaciones de las mujeres a la Ciencia.	33

C.- PLAN DE ACCIÓN.

C.1.- Desglose de Medidas.

ÁMBITO 1. CULTURA ORGANIZACIONAL E IGUALDAD		Ficha Técnica 1
Área 1.1. Cultura organizacional		
OBJETIVO GENERAL: Poner en valor el compromiso de la organización en materia de igualdad, visibilizando la presencia de la misma en la gestión, y dotándole de recursos.		
OBJETIVO ESPECÍFICO: Desplegar acciones que tangibilicen la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad como elementos clave de la gestión empresarial.		
MEDIDA: 1.1.1. Comunicar formal y permanentemente, y de manera renovada, el compromiso de la organización con la igualdad y la tolerancia cero frente a las violencias machistas, transmitiéndolo tanto hacia dentro como hacia afuera de la misma.		
ACCIONES	- a.- Difundir el Compromiso empresarial con la igualdad y la tolerancia cero frente a violencias machistas al 100 % de la plantilla. - b.- Incorporar expresamente y en lugar destacado el compromiso de la empresa con la igualdad y la tolerancia cero frente a violencias machistas en canales / soportes de comunicación interna y externa. - c.- Dar a conocer al 100 % de la plantilla (actual y nuevas incorporaciones) el Plan para la igualdad y el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. - d.- Dar a conocer al 100 % de la plantilla los avances anuales en materia de igualdad, los resultados del despliegue del Plan.	
PERSONAS DESTINATARIAS	• 100 % de la plantilla. • 100 % grupos interés (clientela, proveeduría, partners, etc.).	
EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable	Personas participantes
	• Dirección / Gerencia.	• Dirección / Gerencia. • Responsable de Igualdad. • Empresa y personas responsable de comunicación.
	Recursos necesarios Dedicación de tiempo interno. Empresa de comunicación.	
PRESUPUESTO	Presupuesto de la empresa de comunicación externa (en su caso).	
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
INDICADORES DE PROCESO	• Identificación de los canales y/o soportes de comunicación interna y externa. • Acciones de comunicación del compromiso con la igualdad generadas y realizadas hacia el interior, identificando el canal y/o soporte. • Acciones de comunicación del compromiso con la igualdad generadas y realizadas hacia el exterior, identificando el canal y/o soporte.	
INDICADORES DE RESULTADOS	• El 100 % de la plantilla (actual y nuevas incorporaciones) conoce y ha recibido el Compromiso con la igualdad y con la tolerancia cero frente a violencias machistas, tiene acceso al Plan para la igualdad y al Protocolo: - evidencias de su envío o entrega al 100 % de la plantilla. - están visibles en lugares de acceso a la organización; evidencias. - tiene presencia en los soportes de comunicación externa de la empresa (Web, RRSS, otros...); evidencias.	
	• El 100 % de la plantilla (actual y nuevas incorporaciones) conoce y/o tienen acceso a los avances y resultados que se van obteniendo con el despliegue del Plan para la igualdad; evidencias.	

PRODUCTOS	• Documento de Compromiso con la igualdad de la empresa y de Compromiso con tolerancia cero frente a violencias machistas. • Comunicado del Compromiso al 100 % de la plantilla. • Comunicado del Compromiso al 100 % de grupos de interés y canales externos. • Comunicados / informes anuales de resultados de implantación del Plan para la Igualdad.			
PLAZOS EJECUCIÓN	2025 - 2029		SEGUIMIENTO	1º trim. 2026 + 2028
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL	1º trim. 2029

ÁMBITO 1. CULTURA ORGANIZACIONAL E IGUALDAD**Ficha Técnica 2****Área 1.1. Cultura organizacional****OBJETIVO GENERAL:**

Poner en valor el compromiso de la organización en materia de igualdad, visibilizando la presencia de la misma en la gestión, y dotándole de recursos.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Desplegar acciones que tangibilicen la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad como elementos clave de la gestión empresarial.

MEDIDA:

1.1.2.- Crear y mantener actualizados registros de los recursos económicos reales y efectivos proporcionados por la organización para la implantación del Plan para la igualdad, así como de indicadores del grado de su cumplimiento.

ACCIONES	- a.- Incorporar, como parte de las funciones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan, la cuantificación del nº de horas de dedicación de tiempo interno a la implementación del Plan (estimadas por cada Medida y por cómputo global), y del porcentaje de cumplimiento del Plan, incluyendo, además, las horas de formación en materia de igualdad impartidas por parte de la organización. - b.- Generar una sistemática de registro de horas y recursos destinados al Plan para la igualdad, que sea gestionada por las personas participantes en la implementación de cada medida. - c.- Informar a la plantilla, anualmente, de los recursos destinados a la implantación del Plan.
-----------------	---

PERSONAS DESTINATARIAS	• Dirección / Gerencia. • Responsable de igualdad. • Comisión de seguimiento y evaluación del Plan. • Financal Controller.
-------------------------------	---

EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable	Personas participantes
	• Comisión de seguimiento y evaluación del Plan. • Responsable de igualdad.	• Comisión de seguimiento y evaluación del Plan. • Personas participantes en la implementación de cada medida. • Financal Controller.
	Recursos necesarios	
	Dedicación de tiempo interno.	

PRESUPUESTO	No es necesaria partida presupuestaria específica.
--------------------	--

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INDICADORES DE PROCESO	• Nº de sesiones de trabajo para la generación de la sistemática de registro. • Comunicaciones a la plantilla de los avances en materia de igualdad; evidencias.
-------------------------------	---

INDICADORES DE RESULTADOS	• El 100 % de las medidas del Plan poseen indicadores / resultados de dedicación de recursos (tiempo interno de trabajo, recursos externos; presupuesto económico). • Porcentaje de cumplimiento del Plan.
----------------------------------	---

PRODUCTOS	• Presupuesto global / final del I Plan para la igualdad; proyección presupuestaria para el II Plan para la igualdad.
------------------	---

PLAZOS EJECUCIÓN	2025 - 2029		SEGUIMIENTO	1º trim. 2026 + 2028
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL	1º trim. 2029

ÁMBITO 1. CULTURA ORGANIZACIONAL E IGUALDAD				Ficha Técnica 3
Área 1.1. Cultura organizacional				
OBJETIVO GENERAL:				
Poner en valor el compromiso de la organización en materia de igualdad, visibilizando la presencia de la misma en la gestión, y dotándole de recursos.				
OBJETIVO ESPECÍFICO:				
Desplegar acciones que tangibilicen la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad como elementos clave de la gestión empresarial.				
MEDIDA:				
1.1.3. Incorporar de manera expresa y constante la igualdad en el Plan Estratégico de la organización y/o en posibles revisiones del mismo, así como en las Memorias de actividad que se realicen y difundan.				
ACCIONES	a.-Incorporar la igualdad expresamente en el elemento estrategia, dotándole de presencia en todos o alguno/s de los conceptos estratégicos mencionados. b.- Incorporar y difundir las acciones y avance en materia de igual, con carácter anual, en las Memorias de actividad de la organización.			
PERSONAS DESTINATARIAS	• 100 % de la plantilla. • 100 % grupos interés (clientela, proveeduría, partners, etc.).			
EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable		Personas participantes	
	• Dirección / Gerencia.		• Dirección. • Equipo responsable de definición, elaboración y aprobación de documentos estratégicos y de Memorias de actividad.	
	Recursos necesarios			
	Dedicación de tiempo interno.			
PRESUPUESTO	No es necesaria partida presupuestaria específica.			
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN				
INDICADORES DE PROCESO	• Nº de sesiones de trabajo para el análisis e incorporación de la igualdad en el elemento Estrategia.			
INDICADORES DE RESULTADOS	• El 100 % de la plantilla conoce y/o ha recibido la información acerca de la misión, visión y valores de la organización en los que se ha incorporado, expresamente, la igualdad; evidencias. • La misión, visión y valores están presentes en soportes de comunicación externa; evidencias. • Las Memoria anuales reflejan logor y nuevos retos en materia de igualdad.			
PRODUCTOS	• Documento de redefinición de la misión, visión y valores. • Memorias anuales de actividad.			
PLAZOS EJECUCIÓN	2026 - 2029		SEGUIMIENTO	1º trim. 2028
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL	1º trim. 2029

ÁMBITO 1. CULTURA ORGANIZACIONAL E IGUALDAD

Ficha Técnica 4

Área 1.1. Cultura organizacional**OBJETIVO GENERAL:**

Alinear el compromiso de la organización en el desplegar una gestión de personas igualitaria, con las actitudes, actuaciones y comportamientos de las personas de la plantilla en su actividad profesional cotidiana.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Potenciar que las personas de la organización participen de una manera real y efectiva en el avance en materia de igualdad, dotándoles de protagonismo.

MEDIDA:

1.1.4. Constituir una Comisión que impulse la implantación del Plan para la Igualdad y que, junto a la persona Responsable de Igualdad, se responsabilice del seguimiento y evaluación del mismo.

ACCIONES	- a.- Nombrar una persona Responsable de Igualdad en la organización. - b.- Constituir la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad. - c.- Comunicar a la plantilla el nombramiento de la persona Responsable de Igualdad y la creación de la Comisión, así como las funciones / atribuciones de ambas.
-----------------	--

PERSONAS DESTINATARIAS	100 % de la plantilla.
-------------------------------	--

EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable	Personas participantes
	Comisión Negociadora / Equipo de Igualdad.	- Responsable de Igualdad. - Comisión de seguimiento y evaluación del Plan.
	Recursos necesarios Dedicación de tiempo interno.	

PRESUPUESTO	No es necesaria partida presupuestaria específica.
--------------------	--

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INDICADORES DE PROCESO	- Se ha nombrado a una persona de la organización Responsable de Igualdad. - Comisión de seguimiento y evaluación del Plan creada y activa. - Descripción expresa de atribuciones / funciones de la Comisión en el Acta de constitución de la misma. - Cronograma de seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad. - Comunicación de la creación de la Comisión y del nombramiento de la persona Responsable de Igualdad a toda la plantilla.
-------------------------------	---

INDICADORES DE RESULTADOS	- Nº de reuniones anuales de trabajo de la Comisión. - Nº de medidas valoradas / evaluadas por la Comisión. - Se ha comunicado al 100 % de la plantilla la existencia de la Comisión y de la persona Responsable de Igualdad; evidencias.
----------------------------------	---

PRODUCTOS	- Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento y Evaluación. - Registro de Convocatorias de reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación. - Registro de Actas de reuniones de la Comisión de Seguimiento y Evaluación. - Informe bianual (mínimo) de seguimiento. - Informe de evaluación del Plan, incluyendo % de cumplimiento del mismo.
------------------	---

PLAZOS EJECUCIÓN	2025 - 2029		SEGUIMIENTO	1º trim. 2026 + 2028
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL	1º trim. 2029

ÁMBITO 1: CULTURA ORGANIZACIONAL E IGUALDAD

Ficha Técnica 5

Área 1.1. Cultura organizacional**OBJETIVO GENERAL:**

Alinear el compromiso de la organización en el desplegar una gestión de personas igualitaria, con las actitudes, actuaciones y comportamientos de las personas de la plantilla en su actividad profesional cotidiana.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Potenciar que las personas de la organización participen de una manera real y efectiva en el avance en materia de igualdad, dotándoles de protagonismo.

MEDIDA:

1.1.4. Generar canales de comunicación interna que permitan a las personas conocer las acciones en materia de igualdad que se realicen, además de poder hacer aportaciones y verter opiniones al respecto.

ACCIONES	- a.- Analizar los canales de comunicación interna más eficaces y más frecuentemente utilizados por la organización, y seleccionar el más adecuado para este fin. - b.- Nombrar a una persona responsable de la gestión del canal / espacio. - c.- Comunicar a la plantilla la existencia del Canal y proporcionar instrucciones / pautas de utilización: objetivos, materias objeto de comunicación, procedimiento de tratamiento de la información recibida y persona responsable.
-----------------	--

PERSONAS DESTINATARIAS	• 100 % de la plantilla.
-------------------------------	--

EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable	Personas participantes
	• Responsable de Igualdad.	• Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan. • Responsable de gestión del canal / espacio; responsable de comunicación interna de la organización.

Recursos necesarios

Dedicación de tiempo interno.

PRESUPUESTO	No es necesaria partida presupuestaria específica.
--------------------	--

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INDICADORES DE PROCESO	• Nº de comunicaciones recibidas. • Nº de comunicaciones generadas.
-------------------------------	--

INDICADORES DE RESULTADOS	• Nº / % de pers. de la organización a las que se ha informado acerca de la existencia del canal/espacio de comunicación; evidencias. • Nº de propuestas / áreas de mejora aportadas. • Nº de propuestas / áreas de mejora a considerar en el actual Plan o a incluir en el siguiente Plan para la Igualdad, en su caso.
----------------------------------	--

PRODUCTOS	• Documento de Instrucciones y pautas de utilización del espacio/canal. • Registro de comunicaciones recibidas / generadas. • Informe de posibles mejoras / medidas a considerar en el II Plan para la Igualdad.
------------------	--

PLAZOS EJECUCIÓN	2025	SEGUIMIENTO	1º trim. 2026 + 2028
-------------------------	-------------	--------------------	-----------------------------

EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL	1º trim. 2029
-------------------	-------------------	----------------------	--------------	----------------------

ÁMBITO 1. CULTURA ORGANIZACIONAL E IGUALDAD**Ficha Técnica 7****Área 1.1. Cultura organizacional****OBJETIVO GENERAL:**

Alinear el compromiso de la organización de desplegar una gestión de personas igualitaria, con las actitudes, actuaciones y comportamientos de las personas de la plantilla en su actividad profesional cotidiana.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Contribuir a construir una cultura igualitaria e inclusiva, visibilizando la igualdad y la diversidad en las propias comunicaciones internas de la organización.

MEDIDA:

1.1.7. Elaborar todos los soportes y documentos de comunicación interna de la organización que se generen utilizando comunicación inclusiva (considerando la diversidad) y haciendo un uso no sexista del lenguaje.

ACCIONES	- a.- Identificar los soportes, documentos estandarizados, documentos de gestión interna, etc. más relevantes utilizados en la organización. - b.- Analizar los contenidos y detectar posibles áreas de mejora por lo que respecta a uso de comunicación inclusiva, incorporando las mejoras identificadas. - d.- Redactar los nuevos documentos internos que se generen en la organización utilizando comunicación inclusiva (escrita y visual). - e.- Formar a las personas de la plantilla responsables de redacción / manejo de documentos internos y de canales de comunicación en comunicación inclusiva (formación externa o autoformación).
-----------------	--

PERSONAS DESTINATARIAS

- 100 % de la plantilla.

EJECUCIÓN**Área / pers. Responsable**

- Responsable de Igualdad.

Personas participantes

- Pers. responsables de las diferentes áreas de actividad.
- Personal de Admón.

Recursos necesarios

- Dedicación de tiempo interno.
- Consultora externa (en su caso).
- Coste de materiales o plataformas de formación (en su caso).

PRESUPUESTO

- H. de formación impartidas por la Consultora externa (en su caso).
- H. de autoformación a través de materiales o formación on line (en su caso).

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INDICADORES DE PROCESO	• Nº de documentos identificados. • Nº de documentos actualizados. • Nº de nuevos documentos generados con lenguaje inclusivo. • Nº de personas que participan en acciones de formación sobre lenguaje inclusivo.		
INDICADORES DE RESULTADO	• El 100 % de los documentos internos más relevantes están actualizados conforme a un uso inclusivo y no sexista del lenguaje. • El 100 % de los nuevos documentos se generan / redactan con criterios de utilización de comunicación inclusiva. • El 100 % de las personas de la plantilla involucradas en la redacción y manejo de documentos internos se han formado en comunicación inclusiva y lo utilizan. • El Plan anual de Formación de la organización incluye formación específica en materia de comunicación inclusiva.		
PRODUCTOS	• Documentos internos con criterio de uso de comunicación inclusiva. • Guías de comunicación inclusiva y uso no sexista del lenguaje. • Materiales formativos relativos a comunicación inclusiva y no sexista.		
PLAZOS EJECUCIÓN	2025 - 2029		SEGUIMIENTO
			1º trim. 2028
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL
			1º trim. 2029

ÁMBITO 1. CULTURA ORGANIZACIONAL E IGUALDAD

Ficha Técnica 8

Área 1.1. Cultura organizacional**OBJETIVO GENERAL:**

Alinear el compromiso de la organización de desplegar una gestión de personas igualitaria, con las actitudes, actuaciones y comportamientos de las personas de la plantilla en su actividad profesional cotidiana.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Contribuir a construir una cultura igualitaria e inclusiva, visibilizando la igualdad y la diversidad en las propias comunicaciones internas de la organización.

MEDIDA:

1.1.8. Incorporar a la Guía de bienvenida el compromiso de la organización con la igualdad, las medidas adoptadas a este respecto y el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

laboral.			
ACCIONES	a.- Comprobar la presencia de la igualdad en la Guías de bienvenida e incorporar la información y documentos fgeneradas como consecuencia de la elaboración del Plan para la Igualdad. b.- Revisar periódicamente posibles nuevas informaciones a incorporar y/o actualizar. c.- Comunicar a toda la plantilla la Guía actualizada. d.- Distribuir la Guía a las nuevas incorporaciones, poniendo énfasis en el Compromiso con la Igualdad.		
PERSONAS DESTINATARIAS	100 % de la plantilla.		
EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable	Personas participantes	
	- Dirección / Gerencia. - Responsable de Igualdad.	- Personal de Admón. - Responsable de Igualdad.	
	Recursos necesarios		
	Dedicación de tiempo interno.		
PRESUPUESTO	No es necesaria partida presupuestaria específica.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
INDICADORES DE PROCESO	Nº personas – equipo participante en la redacción y posteriores actualizaciones, en su caso, de la Guía.		
INDICADORES DE RESULTADO	- Se ha enviado y/o entregado la Guía al 100 % de la plantilla; evidencias. - El 100 % de las nuevas incorporaciones recibe la Guía; evidencias de su entrega.		
PRODUCTOS	Guía de Bienvenida.		
PLAZOS EJECUCIÓN	2026		SEGUIMIENTO
			1º trím. 2028
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trím. 2027	FINAL
			1º trím. 2029

ÁMBITO 2. PERSONAS

Ficha Técnica 9

Área 2.1. Procesos de gestión de personas, genéricamente.**OBJETIVO GENERAL:**

Sistematizar la recogida, tratamiento y gestión de datos e información de manera que permita analizar el avance en materia de igualdad de la organización y de los resultados que se obtienen, en base a indicadores de género.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Generar herramientas de registro con datos desagregados por sexo en las diferentes Áreas de Gestión de personas de la organización.

MEDIDA:

2.1.1. Revisar cómo se integra la variable sexo en los documentos relacionados con la gestión de personas de la organización, incorporando sistemas de recogida y tratamiento de información con datos desagregados por sexo en los ámbitos en los que no se gestione de esa manera en la actualidad.

ACCIONES	a.- Identificar los diferentes documentos relacionados con la gestión de personas de la organización, así como aquellos nuevos a generar a partir del despliegue de medidas incorporadas en el presente Plan para la igualdad. b.- Especificar cuáles recogen/registran datos desagregados por sexo y cuáles no. c.- Integrar en cada Registro/Herramienta la variable sexo.		
PERSONAS DESTINATARIAS	- Comisión de seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad. - Responsable de Igualdad. - Dirección / Gerencia. - Personal de Admón.		
EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable	Personas participantes	
	Responsable de Igualdad.	- Personal de Admón. - Pers. responsables de las diferentes áreas de gestión /actividad y/o proyectos.	
	Recursos necesarios		
	Dedicación de tiempo interno.		
PRESUPUESTO	No es necesaria partida presupuestaria específica.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
INDICADORES DE PROCESO	Análisis anualizado del cumplimiento de la incorporación y presencia de la variable sexo en los documentos, BBDD, etc. relacionados con la gestión de personas.		
INDICADORES DE RESULTADO	- Nº y tipología de documentos, BBDD, etc. identificados. - Nº y tipología de nuevos registros generados. - Nº y tipología de documentos, BBDD, etc. que incorporan datos desagregados por sexo; % que suponen sobre el total.		
PRODUCTOS	Documentos, BBDD, etc. de gestión: Registro Retributivo, Registro Absentismo, Registro procesos de selección, Registro de procesos de promoción, otros...		
PLAZOS EJECUCIÓN	2026 - 2029		SEGUIMIENTO
			1º trim. 2028
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL
			1º trim. 2029

ÁMBITO 2. PERSONAS

Ficha Técnica 10

Área 2.2. Política de Contratación / Condiciones laborales

OBJETIVO GENERAL:

Implantar y desarrollar una Política de Contratación garante con la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Proporcionar, a todas las personas de la empresa, un trato igualitario y equitativo, así como las mismas oportunidades y condiciones por lo que respecta a la tipología de contratos y jornadas laborales de los que disfrutan.

MEDIDA:

2.2.1. Analizar periódicamente (mínimo con carácter anual) la tipología de jornadas de trabajo y de contratos en la empresa aplicados a mujeres y hombres, de manera que se obtengan datos que permitan mantener de forma sostenida los indicadores alcanzados en 2023 o, en caso contrario, adoptar medidas correctoras.

ACCIONES	- a.- Realizar una revisión anual de los contratos de trabajo de las personas de la plantilla, identificando las tipologías de contratos y jornadas laborales. - b.- Crear una herramienta que permita el registro de las contrataciones de la empresa y sus características, con datos desagregados por sexo y antigüedad en la empresa. - c.- Mantener los indicadores actuales referidos a la tipología de jornada y de contratos de mujeres y hombres, adoptando acciones positivas tendentes al reequilibrio, si fuera necesario.
----------	--

PERSONAS DESTINATARIAS

- Dirección / Gerencia.
- Comisión de seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad.

EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable • Dirección / Gerencia.	Personas participantes • Financal Controller. • Empresa asesora externa en materia laboral. • Personal de Admón.
-----------	--	---

Recursos necesarios

Dedicación de tiempo interno.

Empresa asesora externa.

PRESUPUESTO

Presupuesto de la empresa asesora externa en materia laboral (en su caso).

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INDICADORES DE PROCESO	• Creación de la herramienta de registro de contrataciones de la empresa. • Revisión anualizada de contrataciones tomando como referencia el ejercicio cerrado; ejecución en el 1º trimestre de cada año.		
INDICADORES DE RESULTADO	• % plantilla con Contrato Indefinido / Temporal por sexo. • % plantilla con Jornada Completa / T. parcial por sexo. • Acciones positivas adoptadas (en su caso).		
PRODUCTOS	• Herramienta excel de registro; herramienta soporte / referencia: IRI Herramienta de Igualdad Retributiva (Ministerio de Igualdad – Gobierno de España)		
PLAZOS EJECUCIÓN	2026 - 2029	SEGUIMIENTO	1º trim. 2028
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL 1º trim. 2029

ÁMBITO 2. PERSONAS**Ficha Técnica 11****Área 2.3. Política de Reclutamiento y Selección. Acceso al empleo.****OBJETIVO GENERAL:**

Asegurar que la Política de Reclutamiento y Selección puede contribuir, de manera efectiva, al logro de una plantilla equilibrada en cuanto a presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles, puestos y áreas de trabajo de la organización.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Desarrollar procesos de selección libres de sesgos y estereotipos de género o de otra tipología, que garanticen la igualdad de trato y oportunidades, y que promuevan equilibrar la plantilla, prestando especial atención a los indicadores generales actuales.

MEDIDA:

2.3.1. Integrar en el Código de Conducta de contratación de Investigadores/as y en otros procesos de selección indicaciones expresas acerca de cómo se van a desplegar los procesos de selección, generando ofertas, modelos de anuncios, pruebas y criterios de selección que garanticen la objetividad y la no discriminación por razón de origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, discapacidad, así como por razón de sexo u otras condiciones, incluyendo expresamente el compromiso de la empresa con la igualdad, e incorporando criterios de reequilibrio de la plantilla por sexos (sin olvidar el punto de partida de la organización).

ACCIONES	- a.- Analizar los procesos de selección en base a su tipología (personal investigador / otro personal): anuncios, canales de difusión, lenguaje, características de las pruebas, baremos, criterios de valoración y selección, y personas / equipos seleccionadores. - b.- Procedimentar y documentar, en su caso, los procesos de selección de la empresa, incorporando posibles mejoras considerando la perspectiva de género. - c.- Proporcionar a los equipos y/o personas responsables de la selección (empresas externa / personal interno) datos actualizados de distribución de la plantilla para corregir posibles desequilibrios en la misma (segregación horizontal o vertical) adoptando, en igualdad de condiciones, acciones positivas para seleccionar a personas del sexo infrarrepresentado (sin perder de vista la presencia M/H global y por Áreas). - d.- Proporcionar pautas a entidades externas y personal interno que participen en los procesos de selección para que, en su caso, adopten acciones positivas para la selección de personas del sexo infrarrepresentado según puesto y/o área, e incorporen la referencia expresa del compromiso de la empresa con la igualdad real y efectiva. - e.- Utilizar la información generada en la VPT para la descripción de los requisitos solicitados en cada nueva oferta de puesto de trabajo. - f.- Constituir, en la medida de lo posible, equipos de selección mixtos para todos los procesos de selección. - g.- Revisar los documentos descriptores de procesos de acceso al empleo actualizando el lenguaje de su redacción.				
PERSONAS DESTINATARIAS	• Potenciales personas candidatas a ofertas de empleo. • Persona/s responsable/s de los procesos de selección.				
EJECUCIÓN	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="493 1803 911 1839">Área / pers. Responsable</th><th data-bbox="911 1803 1332 1839">Personas participantes</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="493 1839 911 2031"> • Dirección / Gerencia. </td><td data-bbox="911 1839 1332 2031"> • Dirección / Gerencia. • Pers. responsables de las diferentes áreas de gestión / actividad y/o proyectos. • Pers. / equipos responsables de los procesos de selección. </td></tr> </tbody> </table>	Área / pers. Responsable	Personas participantes	• Dirección / Gerencia.	• Dirección / Gerencia. • Pers. responsables de las diferentes áreas de gestión / actividad y/o proyectos. • Pers. / equipos responsables de los procesos de selección.
Área / pers. Responsable	Personas participantes				
• Dirección / Gerencia.	• Dirección / Gerencia. • Pers. responsables de las diferentes áreas de gestión / actividad y/o proyectos. • Pers. / equipos responsables de los procesos de selección.				

	Recursos necesarios		
	Dedicación de tiempo interno.		
PRESUPUESTO	No es necesaria partida presupuestaria específica.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
INDICADORES DE PROCESO	• % de anuncios / ofertas de empleo revisadas (100 % de los diferentes modelos en función del canal de difusión). • Fases del proceso de selección revisadas: captación y reclutamiento, preselección, selección propiamente dicha -pruebas-, decisión final, incorporación / período de prueba, con indicación de posibles áreas de mejora a incorporar en los procesos.		
INDICADORES DE RESULTADOS	• N° de anuncios / ofertas que se adecúan a los nuevos criterios. • N° de procesos en los que han adoptado acciones positivas. • N° de procesos en los que la composición del equipo / personas que realizan los procesos de selección son mixtos (equipos internos y externos).		
PRODUCTOS	• Procesos de Reclutamiento y Selección documentados, incluyendo explícitamente el Compromiso de la organización con la igualdad.		
PLAZOS EJECUCIÓN	2026		SEGUIMIENTO
			1º trim. 2028
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL
			1º trim. 2029

ÁMBITO 2. PERSONAS

Ficha Técnica 12

Área 2.3. Política de Reclutamiento y Selección. Acceso al empleo.

OBJETIVO GENERAL:

Asegurar que la Política de Reclutamiento y Selección puede contribuir, de manera efectiva, al logro de una plantilla equilibrada en cuanto a presencia de mujeres y hombres en los diferentes niveles, puestos y áreas de trabajo de la organización.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Desarrollar procesos de selección libres de sesgos y estereotipos de género o de otra tipología, que garanticen la igualdad de trato y oportunidades, y que promuevan equilibrar la plantilla, prestando especial atención a los indicadores generales actuales.

MEDIDA:

2.3.2. Diseñar y gestionar registros de cada proceso de selección llevado a cabo, con datos desagregados por sexo, y realizar periódicamente un análisis de los procesos desarrollados por la organización (tanto a nivel interno como a través de empresas externas), analizando los resultados obtenidos tras su ejecución y adoptando, si fuera preciso, medidas que permitan una mejora continua en los mismos.

ACCIONES	a.- Diseñar una herramienta de registro de los procesos de selección con información relativa a ofertas / puestos, autocandidaturas, candidaturas externas, personas que pasan a entrevista y personas seleccionadas, con datos desagregados por sexo, y que permita valorar el nivel de cumplimiento de los requisitos del puesto por parte de las personas candidatas. b.- Revisar, anualmente, los procesos de selección realizados y sus resultados. c.- Informar a la plantilla acerca de los procesos de selección abiertos y la consideración, en su caso, de cláusulas relativas a acciones positiva.		
PERSONAS DESTINATARIAS	• Potenciales personas candidatas a ofertas de empleo. • Persona/s responsable/s de los procesos de selección.		
EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable	Personas participantes	
	• Dirección / Gerencia.	• Dirección / Gerencia. • Pers. / equipos responsables de los procesos de selección. • Personal de Admón.	
	Recursos necesarios Dedicación de tiempo interno.		
PRESUPUESTO	No es necesaria partida presupuestaria específica.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
INDICADORES DE PROCESO	• Creación de la herramienta de registro de procesos de selección y resultados. • Revisión anualizada y análisis de la distribución de la plantilla tomando como referencia el ejercicio cerrado; ejecución en el 1º trimestre de cada año. • Revisión anualizada de los procesos tomando como referencia el ejercicio cerrado; ejecución en el 1º trimestre de cada año.		
INDICADORES DE RESULTADOS	• Nº de procesos de selección realizados. • % de M/H entre las candidaturas. • Equilibrio presencia de M/H en la plantilla: mejora de indicadores 2023. • % de M/H en las nuevas incorporaciones en los diferentes puestos: mejora de los porcentajes de M/H en puestos desequilibrados.		
PRODUCTOS	• Herramienta de registro y valoración de procesos de selección de la empresa.		
PLAZOS EJECUCIÓN	2026 - 2029		SEGUIMIENTO
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL
			1º trim. 2029

ÁMBITO 2. PERSONAS

Ficha Técnica 13

Área 2.4. Política de Promoción

OBJETIVO GENERAL:

Garantizar que las posibilidades de desarrollo profesional de las personas y la promoción en la empresa consideran, de manera efectiva y explícita, la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Establecer las condiciones consideradas y valoradas por la organización para que se produzca la promoción interna ante nuevas vacantes o necesidades, en aquellos puestos en los que sea viable/posible.

MEDIDA:

2.4.1. Definir el Proceso de Promoción de la organización (para aquellos puestos no regulados en HRS4R Action Plan 2023-2025 y para los que, eventualmente, pudiera existir proceso de promoción), documentándolo y dándolo a conocer a las personas trabajadoras, e incorporando criterios de reequilibrio de la plantilla por sexos.

ACCIONES	a.- Analizar los últimos procesos de promoción -puestos promocionables, criterios de valoración, etc.-.
	b.- Redactar / explicitar los Procedimientos de promoción.
	c.- Utilizar, en los procesos de promoción, datos actualizados de distribución de la plantilla para corregir posibles desequilibrios respecto a tendencias en segregación vertical, adoptando acciones positivas para que, en igualdad de condiciones, tengan preferencia en la promoción personas del sexo infrarrepresentado (sin perder de vista la presencia M/H global y por Áreas).
	d.- Comunicar a la plantilla los criterios de promoción que considera la organización.
	e.- Constituir, en la medida de lo posible, equipos de toma de decisión mixtos respecto a promociones internas, en los que las personas tengan formación en materia de igualdad, preferentemente.

PERSONAS DESTINATARIAS

- 100 % de la plantilla.
- Equipos / persona responsable de procesos de promoción.

EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable	Personas participantes
	• Dirección / Gerencia.	• Dirección / Gerencia. • Pers. responsables de las diferentes áreas de gestión / actividad y/o proyectos. • Pers. / equipos responsables de los procesos promoción.
	Recursos necesarios	
	Dedicación de tiempo interno.	

PRESUPUESTO

No es necesaria partida presupuestaria específica.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INDICADORES DE PROCESO	• Elaboración del documento acerca de la Política de Promoción de puestos no incluidos en HRS4R Action Plan 2023-2025. • Comunicación a la plantilla de criterios de promoción a aplicar / considerar. • Revisión anualizada de los procesos de promoción tomando como referencia el ejercicio cerrado; ejecución en 1º trimestre de cada año.		
	• Nº de promociones internas durante los últimos 4 años. • % de M/H entre las personas promocionables. • % de M/H entre las personas promocionadas. • % de la plantilla que conoce los criterios de promoción. • Percepción de M/H de la plantilla acerca de las oportunidades de promoción en la Encuesta anual: mejora de indicadores de mujeres y hombres.		
PRODUCTOS	• Documento de Política de Promoción de puestos no incluidos en HRS4R Action Plan 2023-2025 (o siguientes actualizaciones).		
PLAZOS EJECUCIÓN	2026 - 2029	SEGUIMIENTO	1º trím. 2028
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	---	FINAL
			1º trím. 2029

ÁMBITO 2. PERSONAS			Ficha Técnica 14	
Área 2.4. Política de Promoción				
OBJETIVO GENERAL:				
Asegurar que las posibilidades de desarrollo profesional de las personas y la promoción en la organización consideran, de manera efectiva y explícita, la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.				
OBJETIVO ESPECÍFICO:				
Planificar la formación en la organización en clave de itinerarios personalizados.				
MEDIDA:				
2.4.2. Documentar los objetivos y criterios considerados a la hora de diseñar el Plan de Formación anual, integrando la perspectiva de género en su concepción y análisis de resultados.				
ACCIONES	a.- Revisar el proceso y criterios por los que se determina el Plan de formación anual, incorporando indicadores de género a los resultados anuales de participación en formación, que permitan obtener registros con datos desagregados por sexo. b.- Crear registros individualizados / personalizados de participación en acciones formativas de las personas de la organización.			
PERSONAS DESTINATARIAS	• 100 % de la plantilla. • Equipos / persona responsable de procesos de promoción.			
EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable		Personas participantes	
	• Dirección / Gerencia.		• Dirección / Gerencia. • Pers. responsables de las diferentes áreas de gestión / actividad y/o proyectos.	
	Recursos necesarios			
	Dedicación de tiempo interno.			
PRESUPUESTO	No es necesaria partida presupuestaria específica.			
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN				
INDICADORES DE PROCESO	• Revisión anualizada de los procesos formativos tomando como referencia el ejercicio cerrado; ejecución en 1º trimestre de cada año.			
INDICADORES DE RESULTADO	• % de M/H que participan en formación y su tipología. • Nº de acciones formativas / h. de formación por persona durante su estancia en la organización. • Percepción de M/H de la plantilla acerca de las oportunidades de promoción: mejora de indicadores. • % de h. de formación en horario laboral con datos desagregados por sexo. • El Plan anual de Formación incluye formación específica en materia de igualdad.			
PRODUCTOS	• Proceso de definición del Plan de formación revisado/actualizado. • Registro personalizado de participación en formación actualizado.			
PLAZOS EJECUCIÓN	2026 - 2029		SEGUIMIENTO	1º trim. 2028
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL	1º trim. 2029

ÁMBITO 2. PERSONAS**Ficha Técnica 15****Área 2.5. Política de Retribución****OBJETIVO GENERAL:**

Respetar el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres por trabajo de igual valor.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Propiciar la identificación de posibles diferencias retributivas entre mujeres y hombres que pudieran producirse por la percepción de una retribución inferior por trabajo de igual valor, sin justificación objetiva.

MEDIDA:

2.5.1. Realizar, al menos anualmente, un seguimiento de las diferencias salariales apreciadas en la realización del Registro Retributivo y la Auditoría retributiva, analizando de forma independiente cada una de las áreas de actividad de la organización.

ACCIONES	a.- Revisar, anualmente, posibles brechas salariales a partir del Registro Retributivo y su comparativa considerando puestos de igual valor. b.- Establecer medidas correctoras si fuera necesario.			
PERSONAS DESTINATARIAS	• 100 % de la plantilla. • Comisión de seguimiento y evaluación del Plan.			
EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable		Personas participantes	
	• Financal Controller. • Responsable de Igualdad.		• Dirección / Gerencia. • Financal Controller. • Empresa de Asesoría Laboral.	
	Recursos necesarios			
	Dedicación de tiempo Interno. Empresa externa que realice el Registro Retributivo.			
PRESUPUESTO	Presupuesto de la empresa que realice el Registro Retributivo (en su caso).			
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN				
INDICADORES DE PROCESO	• Revisión anual efectuada de posibles brechas salariales y criterios retributivos. • Se ha informado a la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de los resultados.			
INDICADORES DE RESULTADO	• Mantenimiento y/o mejora de resultados obtenidos en el Registro Retributivo y la Auditoría Retributiva.			
PRODUCTOS	• Resultados / conclusiones de Registro Retributivo anual.			
PLAZOS EJECUCIÓN	2025 - 2029		SEGUIMIENTO	1º trim. 2026 + 2028
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL	1º trim. 2029

ÁMBITO 2. PERSONAS

Ficha Técnica 16

Área 2.6. Política de Formación

OBJETIVO GENERAL:

Impulsar el avance hacia la igualdad real y efectiva en la organización, dotando a las personas de la plantilla de conocimientos específicos en materia de igualdad, en general, y de igualdad en entornos empresariales / laborales, en particular.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Proporcionar a las personas de la organización formación orientada a la adquisición de conocimientos y competencias en materia de igualdad en entornos empresariales / laborales.

MEDIDA:

2.6.1. Planificar y desarrollar formación específica en materia de igualdad, en general, y en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, en particular, para las personas que integran la Asesoría Confidencial y quienes están involucradas en la PRL.

ACCIONES	a.- Identificar necesidades formativas específicas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, así como de violencias sexuales, para la Asesoría Confidencial y las personas involucradas en la PRL. b.- Programar e impartir las acciones formativas. c.- Generar e identificar materiales que proporcionen referencias para avanzar en el conocimiento de la igualdad en empresas (autoaprendizaje posterior).		
PERSONAS DESTINATARIAS	• Asesoría Confidencial. • Personas involucradas en la PRL.		
EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable	Personas participantes	
	• Responsable de Igualdad.	• Asesoría Confidencial. • Personas involucradas en la PRL.	
	Recursos necesarios		
	• Dedicación de tiempo interno. • Consultora externa.		
PRESUPUESTO	Presupuesto de la Consultora externa (en su caso).		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
INDICADORES DE PROCESO	• Programación de la Formación. • Calendario de ejecución. • Valoración de la Formación.		
INDICADORES DE RESULTADO	• Nº / % de personas participantes en la Formación. • Nº de horas / sesiones de Formación celebradas. • Logro de objetivos: adquisición de conocimientos / mejora de las competencias para asumir sus funciones.		
PRODUCTOS	• Programa Formativo. • Materiales formativos generados / proporcionados.		
PLAZOS EJECUCIÓN	2025		SEGUIMIENTO
			1º trim. 2026
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL
			1º trim. 2029

ÁMBITO 2. PERSONAS

Ficha Técnica 17

Área 2.6. Política de Formación

OBJETIVO GENERAL:

Impulsar el avance hacia la igualdad real y efectiva en la organización, dotando a las personas de la plantilla de conocimientos específicos en materia de igualdad, en general, y de igualdad en entornos empresariales / laborales, en particular.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Proporcionar a las personas de la empresa formación orientada a la adquisición de conocimientos y competencias en materia de igualdad en entornos empresariales / laborales.

MEDIDA:

2.6.2. Diseñar y organizar formación en materia de igualdad y de gestión de personas no discriminatoria y libre de sesgos y estereotipos de género -o de cualquier otro tipo relacionado con la diversidad- a las personas que ocupan posiciones de liderazgo en la organización.

ACCIONES	a.- Identificar necesidades formativas específicas en materia de igualdad para las personas que ocupan los puestos indicados.
	b.- Programar y desarrollar acciones de formación para la mejora competencial en gestión no discriminatoria de personas.
	c.- Identificar materiales que proporcionen referencias para avanzar en el conocimiento de la igualdad en empresas / organizaciones (autoaprendizaje posterior).

PERSONAS DESTINATARIAS

- Posiciones de liderazgo de la organización.
- Pers. responsable/s de procesos de selección y promoción.

EJECUCIÓN

Área / pers. Responsable	Personas participantes
• Responsable de Igualdad.	• Pers. responsables de las diferentes áreas de gestión / actividad y/o proyectos. • Pers. responsable/s de procesos de selección y promoción.
Recursos necesarios	
• Dedicación de tiempo interno. • Consultora externa (en su caso).	

PRESUPUESTO

Presupuesto de la Consultora externa (en su caso).

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INDICADORES DE PROCESO

- Programación de la Formación.
- Calendario de ejecución.
- Valoración de la Formación.

INDICADORES DE RESULTADO

- Nº / % de personas de la plantilla que participan en la Formación.
- Nº de horas / sesiones de Formación.
- Logro de objetivos: mejora de las competencias para incorporar la igualdad de manera explícita en su desempeño profesional.

PRODUCTOS

- Programa Formativo.
- Materiales formativos generados / proporcionados.

PLAZOS EJECUCIÓN

2027

SEGUIMIENTO

1º trim. 2028

EVALUACIÓN

INTERMEDIA

—

FINAL

1º trim. 2029

ÁMBITO 2. PERSONAS			Ficha Técnica 18	
Área 2.6. Política de Formación				
OBJETIVO GENERAL: Impulsar el avance hacia la igualdad real y efectiva en la organización, dotando a las personas de la plantilla de conocimientos específicos en materia de Igualdad, en general, y de igualdad en entornos empresariales / laborales, en particular.				
OBJETIVO ESPECÍFICO: Proporcionar a las personas de la empresa formación orientada a la adquisición de conocimientos y competencias en materia de igualdad en entornos empresariales / laborales.				
MEDIDA: 2.6.3. Organizar e impartir formación específica en materia de violencias sexuales y de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral para todas las personas que integran la plantilla de la organización.				
ACCIONES	a.- Identificar necesidades formativas específicas en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y violencias sexuales para las personas trabajadoras. b.- Programar y desarrollar las acciones formativas. c.- Generar e identificar materiales que proporcionen referencias para avanzar en el conocimiento de la igualdad en empresas (autoaprendizaje posterior).			
PERSONAS DESTINATARIAS	• 100 % de la plantilla.			
EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable		Personas participantes	
	• Responsable de Igualdad.		• 100 % de la plantilla.	
	Recursos necesarios • Dedicación de tiempo interno. • Consultora externa (en su caso).			
PRESUPUESTO	Presupuesto de la Consultora externa (en su caso).			
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN				
INDICADORES DE PROCESO	• Programación de la Formación. • Calendario de ejecución. • Valoración de la Formación.			
INDICADORES DE RESULTADO	• Nº / % de personas participantes en la Formación. • Nº de horas / sesiones de Formación celebradas.			
PRODUCTOS	• Programa Formativo. • Materiales formativos generados / proporcionados.			
PLAZOS EJECUCIÓN	2025 - 2028		SEGUIMIENTO	1º trim. 2026 + 2028---
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL	1º trim. 2029

ÁMBITO 2. PERSONAS

Ficha Técnica 19

Área 2.6. Política de Formación

OBJETIVO GENERAL:

Impulsar el avance hacia la igualdad real y efectiva en la organización, dotando a las personas de la plantilla de conocimientos específicos en materia de igualdad, en general, y de igualdad en entornos empresariales / laborales, en particular.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Proporcionar a las personas de la empresa formación orientada a la adquisición de conocimientos y competencias en materia de igualdad en entornos empresariales / laborales.

MEDIDA:

2.6.4. Organizar e impartir formación específica en materia de igualdad para las personas integrantes de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan.

ACCIONES	a.- Identificar necesidades formativas específicas en materia de igualdad para que la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan pueda desarrollar sus funciones óptimamente. b.- Programar y desarrollar las acciones de formación para la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan. c.- Generar e identificar materiales que proporcionen referencias para avanzar en el conocimiento de la Igualdad en empresas (autoaprendizaje posterior).			
PERSONAS DESTINATARIAS	• Comisión de seguimiento y evaluación del Plan. • Personal de Admón.			
EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable		Personas participantes	
	• Dirección / Gerencia. • Responsable de Igualdad.		• Comisión de seguimiento y evaluación del Plan. • Personal de Admón.	
	Recursos necesarios			
	• Dedicación de tiempo interno. • Consultora externa.			
PRESUPUESTO	Presupuesto de la Consultora externa (en su caso).			
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN				
INDICADORES DE PROCESO	• Programación de la Formación. • Calendario de ejecución. • Valoración de la Formación.			
INDICADORES DE RESULTADO	• Nº / % de personas de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan participantes en la Formación. • Nº / % de personas de personas pertenecientes a Admón. participantes en la Formación • Nº de horas / sesiones de Formación celebradas, • Logro de objetivos: adquisición de conocimientos / mejora de las competencias para asumir sus funciones.			
PRODUCTOS	• Programa Formativo. • Materiales formativos generados.			
PLAZOS EJECUCIÓN	2025		SEGUIMIENTO	---
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL	1º trim. 2029

ÁMBITO 2. PERSONAS

Ficha Técnica 20

Área 2.7. Política de Conciliación Corresponsable

OBJETIVO GENERAL:

Construir un entorno laboral que coadyuve a avanzar hacia la conciliación corresponsable de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Dar continuidad a la implantación de medidas de conciliación corresponsable adecuadas a las necesidades específicas de las personas de la organización.

MEDIDA:

2.7.1. Crear un documento que recoja las medidas de Conciliación a las que pueden acogerse las personas de la organización para su difusión a la plantilla.

ACCIONES	- a.- Concretar y definir las medidas de conciliación corresponsable aplicadas en la organización en base a la normativa vigente y la iniciativa "Berdintasuna eta Kontziliazioa - BK". - b.- Redactar el documento de medidas. - c.- Difundir el documento a toda plantilla. - d.- Crear un registro de las medidas a las que cada persona de la empresa se acoge, con datos desagregados por sexo.
-----------------	---

PERSONAS DESTINATARIAS

- 100 % de la plantilla.

EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable	Personas participantes
	• Responsable de Igualdad.	• Responsable de Igualdad. • Personal de Admón. • Pers. responsables de las diferentes áreas de gestión / actividad y/o proyectos

Recursos necesarios

Dedicación de tiempo interno.

PRESUPUESTO

No es necesaria partida presupuestaria específica.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INDICADORES DE PROCESO	• Creación del documento que recoja las medidas de Conciliación Corresponsable. • Comunicación a la plantilla del documento. • Creación del registro de medidas a las que se acogen las personas y actualización periódica; ejecución en el 1º trimestre de cada año.
-------------------------------	---

INDICADORES DE RESULTADO	• Nº de medidas a las que las personas pueden acogerse. • % medidas declarativas y % de medidas de mejora. • % de personas de la plantilla que conocen las medidas de Conciliación.
---------------------------------	---

PRODUCTOS	• Documento de medidas de Conciliación.
------------------	---

PLAZOS EJECUCIÓN	2027	SEGUIMIENTO	1º trim. 2028
-------------------------	-------------	--------------------	----------------------

EVALUACIÓN	INTERMEDIA	---	FINAL	1º trim. 2029
-------------------	-------------------	------------	--------------	----------------------

ÁMBITO 2. PERSONAS

Ficha Técnica 21

Área 2.7. Política de Conciliación Corresponsable

OBJETIVO GENERAL:

Construir un entorno laboral que coadyuve a avanzar hacia la conciliación corresponsable de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Dar continuidad a la implantación de medidas de conciliación corresponsable adecuadas a las necesidades específicas de las personas de la organización.

MEDIDA:

2.7.2. Identificar, periódicamente, posibles mejoras en las medidas de conciliación disponibles para las personas de la plantilla, a partir del contraste de las necesidades específicas de las personas trabajadoras.

ACCIONES	- a.- Analizar, de forma periódica, la adecuación de las medidas de conciliación corresponsable aplicadas por la organización para dar respuesta a las necesidades de las personas de la plantilla. - b.- Identificar y recoger necesidades específicas / nuevas necesidades que pueden presentar las personas de la organización en materia de conciliación. - c.- Definir, en su caso, nuevas medidas de conciliación corresponsable de la vida laboral, familiar y personal.
----------	---

PERSONAS DESTINATARIAS	• 100 % de la plantilla.
------------------------	--

EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable	Personas participantes
	• Responsable de Igualdad.	• Responsable de Igualdad. • Personal de Admón. • Pers. responsables de las diferentes áreas de gestión / actividad y/o proyectos
	Recursos necesarios Dedicación de tiempo interno.	

PRESUPUESTO	No es necesaria partida presupuestaria específica.
-------------	--

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INDICADORES DE PROCESO	• Nº de años en los que se pasa la Encuesta; ejecución en el 1º trimestre del año en que se realice. • Tendencias: comparativa de la valoración de cada ítem durante los años de vigencia del Plan. • Tratamiento de la información recopilada. • Actualización, en su caso, del documento de medidas disponibles.
------------------------	---

INDICADORES DE RESULTADO	• % de personas M/H que pueden acogerse a las medidas de conciliación. • % de personas M/H que se acogen a medidas de conciliación. • Tasa relativa de acogimiento a medidas de conciliación. • Índice de la percepción de la plantilla en materia de conciliación; mejora de indicadores. • Nuevas necesidades de conciliación manifestadas / recogidas. • Necesidades a las que puede darse respuesta: nuevas medidas de conciliación corresponsable adoptadas (en su caso) y/o a considerar en el II Plan de Igualdad.
--------------------------	--

PRODUCTOS	• Documento de identificación y generación (en su caso) de nuevas medidas.
-----------	--

PLAZOS EJECUCIÓN	2026 - 2028	SEGUIMIENTO	1º trim. 2028
------------------	-------------	-------------	---------------

EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL	1º trim. 2029
------------	------------	---------------	-------	---------------

ÁMBITO 2. PERSONAS

Ficha Técnica 22

Área 2.7. Política de Conciliación Corresponsable

OBJETIVO GENERAL:

Construir un entorno laboral que coadyuve a avanzar hacia la conciliación corresponsable de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Dar continuidad a la implantación de medidas de conciliación corresponsable adecuadas a las necesidades específicas de las personas de la organización.

MEDIDA:

2.7.3. Documentar cómo se contempla en la organización la posibilidad de combinar el trabajo presencial con el trabajo a distancia.

ACCIONES	- a.- Sondear la opinión / necesidades de la plantilla en materia de teletrabajo, así como los efectos del mismo en la vida de las personas, considerando la perspectiva de género. - b.- Generar un documento que regule las condiciones en las que se desarrollará el trabajo a distancia. - c.- Trasladar a la plantilla el documento regulador del trabajo a distancia / teletrabajo. - d.- Revisar periódicamente posibles nuevas necesidades y adoptar medidas correctoras si fuera necesario.			
PERSONAS DESTINATARIAS	100 % de la plantilla.			
EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable		Personas participantes	
	Dirección / Gerencia.		- Dirección / Gerencia. - Pers. responsables de las diferentes áreas de gestión / actividad y/o proyectos.	
	Recursos necesarios			
	Dedicación de tiempo interno.			
PRESUPUESTO	No es necesaria partida presupuestaria específica.			
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN				
INDICADORES DE PROCESO	Sondeo / contraste a la plantilla realizado de posibles necesidades, a través de la Encuesta anual a la plantilla, tomando como referencia el ejercicio cerrado; ejecución en el 1º trimestre de cada año.			
INDICADORES DE RESULTADO	- Necesidades / aportaciones realizadas por las personas de la plantilla. % de necesidades a las que se puede dar respuesta / se da respuesta. - Grado de satisfacción de la plantilla con las medidas adoptadas.			
PRODUCTOS	Documento regulador del trabajo a distancia / teletrabajo.			
PLAZOS EJECUCIÓN	2026		SEGUIMIENTO	1º trim. 2028
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL	1º trim. 2029

ÁMBITO 2. PERSONAS

Ficha Técnica 23

Área 2.7. Política de Conciliación Corresponsable

OBJETIVO GENERAL:

Construir un entorno laboral que coadyuve a avanzar hacia la conciliación corresponsable de la vida laboral, familiar y personal de mujeres y hombres.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Dar continuidad a la implantación de medidas de conciliación corresponsable adecuadas a las necesidades específicas de las personas de la organización.

MEDIDAS:

2.7.4. Elaborar un Protocolo de desconexión digital.

ACCIONES	a.- Analizar las posibilidades de desconexión digital en función de los diferentes puestos existentes. b.- Redactar el Protocolo, introduciendo contenidos relativos al ejercicio de este derecho en base a la normativa vigente y en base los compromisos asumidos por toda la plantilla según el puesto desempeñado, e incorporando contenidos dirigidos a la sensibilización sobre el uso de medios electrónicos y dispositivos digitales. c.- Comunicar el Protocolo al 100 % de la plantilla.				
PERSONAS DESTINATARIAS	• 100 % de la plantilla.				
EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable		Personas participantes		
	• Dirección / Gerencia.		• Dirección / Gerencia. • Pers. responsables de las diferentes áreas de gestión / actividad y/o proyectos.		
	Recursos necesarios				
	Dedicación de tiempo interno.				
PRESUPUESTO	No es necesaria partida presupuestaria específica.				
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN					
INDICADORES DE PROCESO	• Se han analizado las diferentes situaciones y puestos de trabajo y las claves de cada uno en relación con la desconexión digital.				
INDICADORES DE RESULTADO	• % de personas M/H que pueden acogerse de manera íntegra al Protocolo. • % de personas M/H cuyos puestos de trabajo se hallan limitados respecto a la desconexión digital. • Grado de percepción de M/H de que la empresa no exija disponibilidad fuera de los horarios de trabajo: mantenimiento de indicadores.				
PRODUCTOS	• Protocolo de desconexión digital.				
PLAZOS EJECUCIÓN	2026		SEGUIMIENTO		---
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL		1º trim. 2029

ÁMBITO 2. PERSONAS

Ficha Técnica 24

Área 2.8. Seguridad y Salud Laboral. Riesgos Psicosociales

OBJETIVO GENERAL:

Generar las condiciones necesarias para que la organización sea un entorno de trabajo seguro y saludable, y un espacio laboral libre de violencias machistas.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Desplegar una política de PRL que considere el impacto de género en los riesgos laborales y en las medidas a adoptar.

MEDIDA:

2.8.1.- Realizar la evaluación de riesgos psicosociales con enfoque de género.

ACCIONES	a.- Incluir en el Plan de PRL los riesgos psicosociales. b.- Incluir en la valoración de riesgos de los diferentes puestos de trabajo ocupados por trabajadoras las violencias sexuales / machistas, entre los riesgos laborales concurrentes			
PERSONAS DESTINATARIAS	100 % de la plantilla.			
EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable	Personas participantes		
	Persona responsable de PRL - Tco./a de prevención.	- Personas involucradas en la PRL.: Gerencia, Tco./a. de Prevención y las y los Investigadores. - Apoyo externo de la empresa SPA (PRL).		
	Recursos necesarios			
	- Dedicación de tiempo interno. - Empresa de SPA (PRL).			
PRESUPUESTO	Presupuesto de la empresa SPA (PRL).			
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN				
INDICADORES DE PROCESO	Nº de sesiones de trabajo realizadas para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales.			
INDICADORES DE RESULTADO	- Se recogen explícitamente en el Plan de PRL riesgos psicosociales y medidas con perspectiva de género. - Se contemplan medidas a aplicar en el PRL ante los riesgos psicosociales identificados.			
PRODUCTOS	Plan de PRL actualizado incorporando riesgos psicosociales.			
PLAZOS EJECUCIÓN	2027		SEGUIMIENTO	1º trim. 2028
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	—	FINAL	1º trim. 2029

ÁMBITO 2. PERSONAS

Ficha Técnica 25

Área 2.8. Seguridad y Salud Laboral. Riesgos Psicosociales

OBJETIVO GENERAL:

Generar las condiciones necesarias para que la organización sea un entorno de trabajo seguro y saludable, y un espacio laboral libre de violencias machistas.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Desplegar una política de PRL que considere el impacto de género en los riesgos laborales y en las medidas a adoptar.

MEDIDA:

2.8.2.- Crear un registro de absentismo laboral que permita analizar información y datos desagregados por sexo.

ACCIONES	a.- Diseñar una herramienta de absentismo que permita recopilar datos desagregados por sexo, incorporando la perspectiva de género para identificar posibles causas de absentismo que puedan afectar de una manera más significativa a uno u otro sexo. b.- Realizar un seguimiento acerca de la motivación de las personas de la plantilla con su trabajo y la organización.		
PERSONAS DESTINATARIAS	100 % de la plantilla.		
EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable	Personas participantes	
	Persona responsable de PRL - Tco./a de prevención.	- Personas involucradas en la PRL (Gerencia, Tco./a. de Prevención y las y los Investigadores). - Apoyo externo de la empresa de Asesoría laboral.	
	Recursos necesarios - Dedicación de tiempo interno. - Empresa de asesoría laboral.		
PRESUPUESTO	Presupuesto de la empresa de Asesoría laboral.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
INDICADORES DE PROCESO	- Nº de sesiones de trabajo realizadas para diseñar el registro de absentismo. - Nº de años en los que se pasa la Encuesta; ejecución en el 1º trimestre del año en que se realice. - Proceso de análisis del absentismo en la organización; ejecución en el 1º trimestre de cada año.		
INDICADORES DE RESULTADO	- Incorporación de indicadores para conocer el absentismo y los motivos del mismo en la organización. - Índice de la percepción de la plantilla respecto a motivación y condiciones de trabajo; mejora de indicadores.		
PRODUCTOS	Herramienta de registro de absentismo.		
PLAZOS EJECUCIÓN	2026		SEGUIMIENTO
			1º trim. 2028
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL
			1º trim. 2029

ÁMBITO 2. PERSONAS

Ficha Técnica 26

Área 2.8. Seguridad y Salud Laboral. Riesgos Psicosociales**OBJETIVO GENERAL:**

Generar las condiciones necesarias para que la empresa sea un entorno de trabajo seguro y saludable, y un espacio laboral libre de violencias machistas.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Proporcionar a las personas de la plantilla y a la propia organización, herramientas e instrumentos para la prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

MEDIDA:

2.8.3. Constituir un equipo / Asesoría Confidencial que se responsabilice de tramitar los posibles procesos de denuncia y/o quejas en materia de acoso sexual, al acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

ACCIONES	- a.- Crear la Asesoría Confidencial para actuar en caso de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. - b.- Comunicar a toda la plantilla la existencia de la Asesoría Confidencial, transmitiendo de forma explícita la tolerancia cero frente al acoso sexual, el acoso por razón, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral. - c.- Realizar un seguimiento anual acerca de la percepción de las personas de la organización respecto a situaciones de violencia sexista en la misma. - d.- Realizar un seguimiento anual acerca de posibles casos y/o incidencias que se puedan producir en este ámbito.
-----------------	--

PERSONAS DESTINATARIAS

- 100 % de la plantilla.

EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable	Personas participantes
	• Comisión Negociadora / Equipo de Igualdad.	• Responsable de Igualdad. • Asesoría Confidencial. • Comisión de seguimiento y evaluación del Plan.
	Recursos necesarios	
	Dedicación de tiempo interno.	

PRESUPUESTO

No es necesaria partida presupuestaria específica.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INDICADORES DE PROCESO	• Creación de la Asesoría Confidencial. • Seguimiento anual de casos y/o incidencias realizado. • Seguimiento anual sobre percepción de la plantilla en esta materia realizado.
INDICADORES DE RESULTADO	• Indicadores relativos a casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral: conocimiento de casos, denuncias por acoso sexual o por razón de sexo en la empresa y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral sin atender/tramitar= 0. • Registro anual y de forma actualizada de casos y/o incidencias que puedan producirse en este ámbito = 0 casos y/o incidencias. • Mejora de los indicadores relativos a la percepción de las personas de la organización sobre el sexismo en la misma.

PRODUCTOS	• Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, que incluye funcionamiento de la Asesoría Confidencial. • Documento de Confidencialidad de la actuación de integrantes de la Asesoría. • Compromiso organizacional con la igualdad y la tolerancia cero frente a violencias machistas comunicado al 100 % de la plantilla. • Manuales de organismos referentes / instituciones.			
PLAZOS EJECUCIÓN	2025		SEGUIMIENTO	1º trim. 2026 + 2028
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL	1º trim. 2029

ÁMBITO 2. PERSONAS

Ficha Técnica 27

Área 2.8. Seguridad y Salud Laboral. Riesgos Psicosociales

OBJETIVO GENERAL:

Generar las condiciones necesarias para que la organización sea un entorno de trabajo seguro y saludable, y un espacio laboral libre de violencias machistas.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Proporcionar a las personas de la plantilla y a la propia organización, herramientas e instrumentos para la prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

MEDIDA:

2.8.4. Elaborar, mantener actualizado y comunicado el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

ACCIONES	a.- Diseñar el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral de la empresa.
	b.- Comunicar y difundir entre la plantilla el Protocolo, transmitiendo de forma explícita la tolerancia cero frente dichas conductas.
	c.- Comunicar y difundir entre los grupos de interés externos la existencia del Protocolo, transmitiendo de forma explícita la tolerancia cero frente dichas conductas.
	d.- Incorporar el Protocolo en la Guía de Bienvenida.

PERSONAS DESTINATARIAS

- 100 % de la plantilla.
- 100 % grupos interés (clientela, proveeduría, partners, etc.).

EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable	Personas participantes
	• Responsable de Igualdad. • Comisión Negociadora / Equipo de Igualdad.	• Responsable de Igualdad. • Asesoría Confidencial. • Comisión de seguimiento y evaluación del Plan.

Recursos necesarios

- Dedicación de tiempo interno.
- Consultora externa.

PRESUPUESTO

Presupuesto de la Consultora externa (en su caso).

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INDICADORES DE PROCESO	• Redacción y aprobación del Protocolo.			
INDICADORES DE RESULTADO	• Indicadores relativos a casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral: conocimiento de casos, denuncias por acoso sexual o por razón de sexo en la empresa y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral sin atender/tramitar= 0.			
PRODUCTOS	• Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral, que incluye funcionamiento de la Asesoría Confidencial, según Modelo Emakunde – Instituto Vasco de la Mujer y Ministerio de Igualdad (Gobierno de España).			
PLAZOS EJECUCIÓN	2025 - 2029		SEGUIMIENTO	1º trim. 2026 + 2028
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL	1º trim. 2029

ÁMBITO 3. RELACIÓN CON EL ENTORNO

Ficha Técnica 29

Área 3.1. Iniciativas y colaboraciones**OBJETIVO GENERAL:**

Coadyuvar a avanzar hacia una sociedad más igualitaria a través de las relaciones de la organización con su entorno.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Participar, de manera proactiva, en fomentar la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, con especial incidencia en el ámbito empresarial – laboral.

MEDIDA:

3.1.1. Mantener, siempre que sea viable desde un punto de vista económico, programas y/o proyectos como las becas EMAKIKER, la iniciativa Mujeres por África y el proyecto Emakumeak Zientzian.

ACCIONES	a.- Analizar, anualmente, la viabilidad de las iniciativas activas. b.- Identificar los resultados que se obtienen con el despliegue de las mismas, definiendo puntos fuertes y áreas de mejora, y trasladando logros y contribuciones a los indicadores de género del Plan. c.- Establecer un sistema activo de vigilancia que permita identificar otras posibles iniciativas a acometer. d.- Difundir hacia dentro y hacia afuera de la organización las iniciativas y sus resultados/contribuciones.		
PERSONAS DESTINATARIAS	• Sociedad / otros grupos de interés.		
EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable	Personas participantes	
	• Dirección/Gerencia. • Responsable de Igualdad,	• Financial Controller. • Persona/s responsable/s de las iniciativas. • Responsable de comunicación. • Empresa externa de comunicación.	
	Recursos necesarios		
	Dedicación de tiempo interno. Empresa externa de comunicación.		
PRESUPUESTO	Presupuesto de la empresa externa de comunicación (en su caso).		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
INDICADORES DE PROCESO	• Realización anual de análisis de resultados • Acciones de difusión de resultados realizadas. • Acciones de vigilancia realizadas para identificación de nuevas iniciativas.		
INDICADORES DE RESULTADO	• Nº de acciones de difusión realizadas; evidencias. • Nº de nuevas iniciativas viables. • Contribución de las iniciativas a la mejora de indicadores de equilibrio M/H de la organización, en términos cuantitativos.		
PRODUCTOS	• Memoria anual de actividad de la organización que incluye referencia a dichos iniciativas y sus resultados.		
PLAZOS EJECUCIÓN	2025 - 2028		SEGUIMIENTO
			1º trim. 2026
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL
			1º trim. 2029

ÁMBITO 3. RELACIÓN CON EL ENTORNO

Ficha Técnica 30

Área 3.1. Iniciativas y colaboraciones

OBJETIVO GENERAL:

Coadyuvar a avanzar hacia una sociedad más igualitaria a través de las relaciones de la organización con su entorno.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Participar, de manera proactiva, en fomentar la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la sociedad, con especial incidencia en el ámbito empresarial – laboral.

MEDIDA:

3.1.2. Solicitar a las empresas proveedoras documentación que acredite el cumplimiento de criterios y exigencias en materia de igualdad.

ACCIONES	a.- Incorporar cláusulas relativas al cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad, por parte de las empresas proveedoras.		
PERSONAS DESTINATARIAS	• Sociedad y otros Grupos de Interés.		
EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable	Personas participantes	
	• Dirección / Gerencia. • Gestora de proyectos.	• Dirección / Gerencia. • Gestora de proyectos. • Financial Controller.	
	Recursos necesarios Dedicación de tiempo interno.		
PRESUPUESTO	No es necesaria partida presupuestaria específica.		
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN			
INDICADORES DE PROCESO	• Se han modificado las cláusulas de contratación en los documentos relativos a contrataciones.		
INDICADORES DE RESULTADO	• El 100 % de contrataciones de empresas proveedoras incorporan la cláusula de cumplimiento de la normativa vigente en materia de igualdad.		
PRODUCTOS	• Pliegos de contratación actualizados según legislación vigente, en cada momento, en materia de igualdad.		
PLAZOS EJECUCIÓN	2027		SEGUIMIENTO 1º trim. 2028
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	---	FINAL 1º trim. 2029

ÁMBITO 3. RELACIÓN CON EL ENTORNO

Ficha Técnica 31

Área 3.2. Comunicación externa

OBJETIVO GENERAL:

Contribuir a difundir la igualdad como un derecho fundamental y un valor social de primer orden, a través de la comunicación de la organización con su entorno.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Visibilizar la presencia y relevancia de la igualdad desde las comunicaciones externas de la organización.

MEDIDA:

3.2.1. Incorporar lenguaje inclusivo (escrito, gráfico, visual) en todos los soportes y documentos de comunicación externa de la organización.

ACCIONES	- a.- Identificar todos los soportes – documentos y canales utilizados en la comunicación externa de la organización: RR.SS., Web, Folletos publicitarios, etc. - b.- Analizar los contenidos incluidos en los soportes – documentos, y detectar posibles áreas de mejora por lo que respecta a un uso de lenguaje inclusivo. - c.- Incorporar las mejoras identificadas en los documentos / textos de que se trate. - d.- Redactar los nuevos documentos, textos, contenidos, etc. que se generen en la organización utilizando lenguaje inclusivo.
-----------------	---

PERSONAS DESTINATARIAS

- Sociedad / otros grupos de interés.

EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable	Personas participantes
	• Responsable de igualdad. • Responsable de comunicación.	• Responsable de comunicación. • Empresa externa de comunicación.
	Recursos necesarios Dedicación de tiempo interno. Empresa externa de comunicación.	

PRESUPUESTO

Presupuesto de la empresa externa de comunicación (en su caso).

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INDICADORES DE PROCESO	• Nº de documentos, textos y contenidos en RR.SS. u otros identificados. • Nº de documentos actualizados. • Nº de nuevos documentos generados.		
INDICADORES DE RESULTADO	• El 100 % de los documentos externos están actualizados conforme a un uso de lenguaje inclusivo y no sexista. • El 100 % de los nuevos documentos se generan / redactan con criterios de utilización de lenguaje inclusivo y no sexista. • El 100 % de las personas de la plantilla involucradas en la redacción y manejo de documentos externos utiliza lenguaje inclusivo.		
PRODUCTOS	• Documentos externos con criterio de uso de lenguaje inclusivo. • Guías de lenguaje inclusivo.		
PLAZOS EJECUCIÓN	2026 - 2029		SEGUIMIENTO
			1º trim. 2028
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL
			1º trim. 2029

ÁMBITO 3. RELACIÓN CON EL ENTORNO				Ficha Técnica 32
Área 3.2. Comunicación externa.				
OBJETIVO GENERAL:				
Contribuir a difundir la igualdad como un derecho fundamental y un valor social de primer orden, a través de la comunicación de la organización con su entorno.				
OBJETIVO ESPECÍFICO:				
Visibilizar la presencia y relevancia de la igualdad desde las comunicaciones externas de la organización				
MEDIDA:				
3.2.2. Adherirse a eventos vinculados con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito empresarial - laboral.				
ACCIONES	a.- Identificar campañas institucionales o privadas en torno a la igualdad, preferentemente en contextos empresariales. b.- Participar activamente en alguna campaña a través de la difusión de las mismas, patrocinándolas, presentando buenas prácticas u otras acciones. c.- Generar campañas internas para informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad.			
PERSONAS DESTINATARIAS	• 100 % de la plantilla. • Sociedad /otros grupos de interés.			
EJECUCIÓN	Área / pers. Responsable		Personas participantes	
	• Responsable de Igualdad. • Responsable de comunicación.		• Responsable de comunicación. • Empresa externa de comunicación. • Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.	
	Recursos necesarios			
	Dedicación de tiempo interno. Empresa externa de comunicación.			
PRESUPUESTO	Presupuesto de la empresa externa de comunicación (en su caso).			
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN				
INDICADORES DE PROCESO	• Identificación de campañas a las que adherirse, así como de instituciones que las impulsan a nivel autonómico, estatal e internacional. • Identificación y definición de campañas a nivel interno.			
INDICADORES DE RESULTADO	• Nº de campañas en las que se participa y rol desempeñado. • Nº de publicaciones realizadas en RR.SS. en relación a las campañas; evidencias. • Nº de campañas internas realizadas; evidencias.			
PRODUCTOS	• Documentos y publicaciones generadas en torno a las campañas.			
EJECUCIÓN	2025 - 2029		SEGUIMIENTO	1º trim. 2026 + 2028
EVALUACIÓN	INTERMEDIA	1º trim. 2027	FINAL	1º trim. 2029

ÁMBITO 4. ACTIVIDADES DE LOS/AS INVESTIGADORES/AS

Ficha Técnica 33

Área 4.1. Actividades de divulgación.**OBJETIVO GENERAL:**

Impulsar la participación igualitaria y equilibrada de mujeres y hombres en acciones que pongan en valor y reconozcan la aportación social de la investigación y de los avances en la Ciencia.

OBJETIVO ESPECÍFICO:

Propiciar que, tanto las mujeres como los hombres de la organización, difundan la importancia de incorporar el talento de las mujeres a la Ciencia y reconozcan sus aportaciones a la misma. Visibilizar la presencia y relevancia de la igualdad desde las comunicaciones externas de la organización.

MEDIDA:

4.1.1. Incorporar a más hombres de la organización a participar en acciones de divulgación de la presencia, talento y aportaciones de las mujeres a la Ciencia.

ACCIONES	- a.- Realizar sesiones de información / sensibilización con la plantilla acerca de los objetivos perseguidos con el Plan para la Igualdad en materia de divulgación, mostrando datos de participación M/H en acciones de esa tipología. - b.- Identificar posibles personas que se incorporen a actividades de divulgación, poniendo el foco en los hombres de la plantilla.
-----------------	--

PERSONAS DESTINATARIAS

- 100 % de la plantilla.
- Sociedad / otros grupos de interés.

EJECUCIÓN**Área / pers. Responsable**

- Responsable de Igualdad.
- Responsable de comunicación.

Personas participantes

- Responsable de comunicación.
- Persona/s responsable/s de las iniciativas.
- Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Recursos necesarios

Dedicación de tiempo interno.

PRESUPUESTO

No es necesaria partida presupuestaria específica.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**INDICADORES DE PROCESO**

- Realización de sesiones de información / sensibilización
- Identificación de posibles personas participantes (fundamentalmente hombres).

INDICADORES DE RESULTADO

- Nº de sesiones de información / sensibilización realizadas.
- Nº de nuevas incorporaciones para participar en las acciones.
- Nº de M/H que participan en las iniciativas anuales; mejora de indicadores respecto al equilibrio de participación de M/H.

PRODUCTOS

- Documentos y publicaciones generadas en torno a las acciones / actividades de divulgación.

EJECUCIÓN

2027 - 2028

SEGUIMIENTO

1º trím. 2028

EVALUACIÓN

INTERMEDIA

—

FINAL

1º trím. 2029




C.2.- Cronograma de implantación y despliegue.

ÁMBITO	ÁREA	MEDIDAS	RESPONSABLE	2025	2026	2027	2028	2029 1º Trím.
1. CULTURA ORGANIZACIONAL E IGUALDAD	1.1. CULTURA ORGANIZACIONAL	Ficha Técnica 1 1.1.1. Comunicar formal y permanentemente, y de manera renovada, el compromiso de la organización con la igualdad y la tolerancia cero frente a las violencias machistas, transmitiéndolo tanto hacia dentro como hacia afuera de la misma	Dirección / Gerencia					
		Ficha Técnica 2 1.1.2.- Crear y mantener actualizados registros de los recursos económicos reales y efectivos proporcionados por la empresa para la implantación del Plan para la Igualdad, así como de indicadores del grado de su cumplimiento.	Comisión de seguimiento y evaluación Responsable Igualdad					
		Ficha Técnica 3 1.1.3. Incorporar de manera expresa y constante la igualdad en el Plan Estratégico de la organización y/o en posibles revisiones del mismo, así como en las Memorias de actividad que se realicen y difundan.	Dirección / Gerencia					
		Ficha Técnica 4 1.1.3. Constituir una Comisión que impulse la implantación del Plan para la igualdad y que, junto a la persona Responsable de igualdad, se responsabilice del seguimiento y evaluación del mismo.	Comisión Negociadora / Equipo de Igualdad					
		Ficha Técnica 5 1.1.4. Generar canales de comunicación interna que permitan a las personas conocer las acciones en materia de igualdad que se realicen, y poder hacer aportaciones y verter opiniones al respecto.	Responsable Igualdad					



	Ficha Técnica 6 1.1.5. Realizar, periódicamente, un contraste de la percepción de las y los trabajadores de la organización respecto al avance en materia de igualdad, identificando puntos fuertes y áreas de mejora.	Responsable igualdad						
	Ficha Técnica 7 1.1.6. Redactar todos los soportes y documentos de comunicación interna de la organización que se generen de manera cotidiana utilizando comunicación inclusiva y haciendo un uso no sexista del lenguaje.	Responsable igualdad						
	Ficha Técnica 8 1.1.8. Incorporar a la Guía de bienvenida el compromiso de la organización con la igualdad, las medidas adoptadas a este respecto y el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.	Dirección / Gerencia. Responsable igualdad.						




ÁMBITO	ÁREA	MEDIDAS	RESPONSABLE	2025	2026	2027	2028	2029 1º Trim.
2. PERSONAS	2.1. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERS., GÉNERICAMENTE	Ficha Técnica 9 2.1.1. Revisar cómo se integra la variable sexo en los documentos relacionados con la gestión de personas de la organización, incorporando sistemas de recogida y tratamiento de información con datos desagregados por sexo en los ámbitos en los que no se gestione de esa manera en la actualidad.	Responsable Igualdad					
	2.2. PCA. DE CONTRATACIÓN / CONDICIONES	Ficha Técnica 10 2.2.1. Analizar periódicamente (mínimo con carácter anual) la tipología de jornadas de trabajo y de contratos en la organización aplicados a mujeres y hombres, de manera que se obtengan datos que permitan mantener de forma sostenida los indicadores alcanzados en 2023 o, en caso contrario, adoptar medidas correctoras.	Dirección / Gerencia.					




ÁMBITO	ÁREA	MEDIDAS	RESPONSABLE	2025	2026	2027	2028	2029 1 ^{er} Trím.
2. PERSONAS	2.3. PCA. DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN. ACCESO AL EMPLEO	Ficha Técnica 11 2.3.1. Integrar en el Código de Conducta de contratación de investigadores/as y en otros procesos de selección indicaciones expresas acerca de cómo se van a desplegar los procesos de selección, generando ofertas, modelos de anuncios, pruebas y criterios de selección que garanticen la objetividad y la no discriminación por razón de origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, discapacidad, así como por razón de sexo u otras condiciones, incluyendo expresamente el compromiso de la empresa con la igualdad, e incorporando criterios de reequilibrio de la plantilla por sexos (sin olvidar el punto de partida de la organización).	Dirección / Gerencia					
		Ficha Técnica 12 2.3.2. Diseñar y gestionar registros de cada proceso de selección llevado a cabo, con datos desagregados por sexo, y realizar periódicamente un análisis de los procesos desarrollados por la organización (tanto a nivel interno como a través de empresas externas), analizando los resultados obtenidos tras su ejecución y adoptando, si fuera preciso, medidas que permitan una mejora continua en los mismos.	Dirección / Gerencia					
	2.4. PCA. DE PROMOCIÓN	Ficha Técnica 13 2.4.1. Definir el Proceso de Promoción de la organización (para aquellos puestos no regulados en HRS4R Action Plan 2023-2025 y para los que, eventualmente, pudiera existir proceso de promoción), documentándolo y dándolo a conocer a las personas trabajadoras, e incorporando criterios de reequilibrio de la plantilla por sexos.	Dirección / Gerencia					
		Ficha Técnica 14 2.4.2. Documentar los objetivos y criterios considerados a la hora de diseñar el Plan de Formación anual, integrando la perspectiva de género en su concepción y análisis de resultados.	Dirección / Gerencia					

POLYMAT

ÁMBITO	ÁREA	MEDIDAS	RESPONSABLE	2025	2026	2027	2028	2029 1º Trim.
2. PERSONAS	2.5. PCA. DE RETRIBUCIÓN	Ficha Técnica 15 2.5.1. Realizar, al menos anualmente, un seguimiento de las diferencias salariales surgidas como consecuencia de la realización del Registro Retributivo, la VPT y la Auditoría retributiva.	Financial Controller Responsable Igualdad					
	2.6. PCA. DE FORMACIÓN	Ficha Técnica 16 2.6.1. Planificar y desarrollar formación específica en materia de igualdad, en general, y en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, en particular, para las personas que integran la Asesoría Confidencial y quienes están involucradas en la PRL.	Responsable Igualdad					
		Ficha Técnica 17 2.6.2. Diseñar y organizar formación en materia de igualdad y de gestión de personas no discriminatoria y libre de sesgos y estereotipos de género -o de cualquier otro tipo relacionado con la diversidad- a las personas que ocupan posiciones de liderazgo en la organización.	Responsable Igualdad					
		Ficha Técnica 18 2.6.3. Organizar e impartir formación específica en materia de violencias sexuales y de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral para todas las personas que integran la plantilla de la organización.	Responsable Igualdad					
		Ficha Técnica 19 2.6.4. Organizar e impartir formación específica en materia de igualdad para las personas integrantes de la Comisión de seguimiento y evaluación del Plan.	Dirección / Gerencia Responsable Igualdad					



POLYMAT

ÁMBITO	ÁREA	MEDIDAS	RESPONSABLE	2025	2026	2027	2028	2029 1º Trim.
2. PERSONAS	2.7. PCA. DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	Ficha Técnica 20 2.7.1. Crear un documento que recoja los beneficios sociales y las medidas de Conciliación a las que pueden acogerse las personas de la organización para su difusión a la plantilla.	Responsable Igualdad					
		Ficha Técnica 21 2.7.2. Identificar, periódicamente, posibles mejoras en las medidas de conciliación disponibles para las personas de la plantilla, a partir del contraste de las necesidades específicas de las personas trabajadoras.	Responsable Igualdad					
		Ficha Técnica 22 2.7.3. Documentar cómo se contempla en la organización la posibilidad de combinar el trabajo presencial con el trabajo a distancia.	Dirección / Gerencia					
		Ficha Técnica 23 2.7.4. Elaborar un Protocolo de desconexión digital.	Dirección / Gerencia					

POLYMAT

ÁMBITO	ÁREA	MEDIDAS	RESPONSABLE	2025	2026	2027	2028	2029 1º Trim.
2. PERSONAS	2.8. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, RIESGOS PSICOSOCIALES	Ficha Técnica 24 2.8.1.- Realizar la evaluación de riesgos psicosociales con enfoque de género.	Persona responsable de PRL - Tco./a de prevención.					
		Ficha Técnica 25 2.8.2.- Crear un registro de absentismo laboral que permita analizar información y datos desagregados por sexo.	Persona responsable de PRL - Tco./a de prevención.					
		Ficha Técnica 26 2.8.3. Constituir un equipo / Asesoría Confidencial que se responsabilice de tramitar los posibles procesos de denuncia y/o quejas en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.	Comisión Negociadora / Equipo de Igualdad					
		Ficha Técnica 27 2.8.4. Elaborar, mantener actualizado y comunicado el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.	Responsable Igualdad Comisión Negociadora / Equipo de Igualdad					
		Ficha Técnica 28 2.8.5. Informar a las mujeres de la plantilla acerca de los derechos y medidas legales de protección existentes en caso de ser supervivientes / resilientes de violencia de género.	Responsable Igualdad					

POLYMAT

ÁMBITO	ÁREA	MEDIDAS	RESPONSABLE	2025	2026	2027	2028	2029 1º Trím.
3. RELACIÓN CON EL ENTORNO	3.1. INICIATIVAS Y COLABORACIONES	Ficha Técnica 29 3.1.1. Mantener, siempre que sea viable desde un punto de vista económico, programas y/o proyectos como las becas EMAKIKER, la Iniciativa Mujeres por África y el proyecto Emakumeak Zientzian.	Dirección/Gerencia. Responsable igualdad.					
		Ficha Técnica 30 3.1.2. Solicitar a las empresas proveedoras documentación que acrediten el cumplimiento de criterios y exigencias en materia de igualdad.	Dirección/Gerencia. Gestora de proyectos					
	3.2. COMUNICACIÓN EXTERNA	Ficha Técnica 31 3.2.1. Incorporar lenguaje inclusivo (escrito, gráfico, visual) en todos los soportes y documentos de comunicación externa de la organización. Ficha Técnica 32 3.2.2. Adherirse a eventos vinculados con la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito empresarial - laboral.	Responsable igualdad Responsable comunicación Responsable igualdad Responsable comunicación					
4. ACTIVIDAD DE LOS/AS INVESTIGADORES/AS	4.1. ACTIVIDADES DE DIVULGACIÓN	Ficha Técnica 33 4.1.1. Incorporar a más hombres de la organización a participar en acciones de divulgación de la presencia, talento y aportaciones de las mujeres a la Ciencia.	Responsable igualdad Responsable comunicación					

D.- IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN.

D.1.- Proceso.

FASE DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN PARA LA IGUALDAD		
①	②	③
Puesta en marcha de actuaciones.	Seguimiento y control.	Evaluación del Plan para la Igualdad.

D.2.- Objetivos.

Los objetivos perseguidos en esta **Fase de Implementación del Plan para Igualdad** son los siguientes:

- **implantar y desplegar** en la organización las acciones definidas en el Plan para la Igualdad.
- establecer un **seguimiento de la consecución de objetivos y del despliegue** de las acciones previstas en el Plan para la Igualdad, detectando posibles ajustes e introduciendo reorientaciones necesarias.
- **involucrar a toda la plantilla** en la implantación del Plan para la Igualdad.

D.3.- Despliegue del proceso.

① Puesta en marcha de actuaciones.

Esta Fase de puesta en marcha de actuaciones permite **hacer efectiva la integración y el avance en materia de igualdad** de mujeres y hombres en **POLYMAT** a través del despliegue de las acciones que se han definido y diseñado en el Plan para la Igualdad como respuesta a las áreas de mejora detectadas.

El despliegue e implementación del Plan para la Igualdad suponen la ejecución de lo previsto en la Planificación, recogido y presentado en un aptdo. anterior (B.- **MEDIDAS A ADOPTAR EN EL MARCO DEL PLAN PARA LA IGUALDAD**) en base al **Cronograma a 4 años** diseñado, y en base a las **Fichas Técnicas** que desarrollan cada **Medida a adoptar / desplegar**.

② Seguimiento y control.

Según la normativa vigente, *“las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos”*. (art. 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

El **seguimiento y control** de la implementación del Plan para la Igualdad es un proceso que va a permitir dar cumplimiento a dicha normativa mediante:

- la comprobación de la **adecuación del desarrollo del Plan para la Igualdad** a las dificultades y necesidades que vayan surgiendo para lograr el cumplimiento de los objetivos.
- la **dotación al Plan** para la Igualdad (en base al proceso que se vaya desarrollando) de la **flexibilidad necesaria para ajustar la ejecución** de las acciones prevista en él a la realidad de la empresa.
- la obtención de **información actualizada y periódica** por parte de las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento y de las implicadas en el despliegue de Medidas/Acciones.

El **seguimiento y/o control intermedio** del Plan para la Igualdad, que se ejecutará mediante la **recogida sistemática de información** y su **análisis**, permitirá conocer, de forma intermedia, permanente y continuada si el proceso definido en el Plan para la Igualdad de la empresa se está ejecutando según lo previsto y en los plazos previstos, y si se consiguen los resultados esperados. La detección de posibles dificultades en fases intermedias permitirá articular medidas correctoras a tiempo, aportando soluciones que eviten desviaciones en la consecución de objetivos finales. Además, de esta forma, se dará así mismo cumplimiento a lo establecido en la normativa vigente respecto a la realización de, al menos, una **evaluación intermedia y otra final**.

Para la realización del **seguimiento** del Plan para la Igualdad, la Comisión Negociadora de Igualdad de POLYMAT constituye, con fecha 28 de marzo de 2025 la **Comisión de seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad**, (se adjunta en *Anexo 9 Acta de nombramiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan para la Igualdad de POLYMAT*):

en representación de la empresa:

- D^a. Idoia Azaldegui Alba. Cargo: General Manager

en representación de las y los trabajadores:

- D. Iker Beristain Urizarbarrena, Sindicato LAB.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación realizará la vigilancia y seguimiento continuo del Plan para la Igualdad de POLYMAT.

Sus atribuciones / funciones versarán acerca de la comprobación y control de:

- el grado de ejecución de las acciones / medidas.
- la adecuación de los medios técnicos / materiales y de las personas responsables e implicadas en el despliegue del Plan para el logro de objetivos.
- la adecuación de la asignación presupuestaria para el despliegue de acciones.
- los resultados que se están obteniendo con la ejecución del Plan.
- las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
- la identificación de posibles acciones futuras.
- el cumplimiento de plazos / cronograma previsto.
- el grado de satisfacción de las personas destinatarias de las acciones.

Esta Comisión será la responsable de las Evaluaciones Intermedias (en el año 2027) y Final (en el año 2029) del Plan para la Igualdad. Para ello, definirá una Agenda de trabajo que refleje los siguientes hitos:

- **Calendario de reuniones de la Comisión de Seguimiento;** se realizarán, al menos, 2 reuniones anuales -carácter semestral- a lo largo de toda la vigencia del Plan (sin perjuicio de poder ampliar el nº de reuniones o reducirlas en función del proceso de implantación).

En todo caso, y en cumplimiento de la normativa vigente se realizarán, al menos, una evaluación intermedia y otra final.

Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán con una antelación de 7 días como mínimo, por parte de la persona Responsable de Igualdad -Idola Azaldegui Alba-.

De cada reunión se levantará Acta, firmada por las personas que integran la Comisión y en la que se hará constar el resumen de los temas tratados, las decisiones adoptadas, y los acuerdos o desacuerdos, en su caso; de este Acta se dará puntualmente traslado a la Dirección de la organización.

- **Calendario que concrete fechas para la recogida de información** respecto a la implantación y despliegue del Plan.
- **Calendario de elaboración del Informe intermedio y de Evaluación Final** del Plan para la Igualdad.

En caso de que fuera necesario activar un **procedimiento de modificación del Plan**, incluido un **procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del Plan para la Igualdad de POLYMAT** se actuará de la manera que se presenta a continuación.

Circunstancias motivadoras de la revisión del Plan y del Diagnóstico.

El Plan para la Igualdad de POLYMAT estará sujeto a revisión en las circunstancias especificadas en el Art. 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Según la normativa vigente, *“las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos”*. (art. 9 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo).

Se procederá, por tanto, a la revisión del Plan para la Igualdad y las medidas en él contenidas, así como a la actualización del Diagnóstico si fuera necesario, en las siguientes circunstancias:

1. cuando sea necesario y/o aconsejable a la luz de los resultados del seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad, en cualquier momento a lo largo de su vigencia, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos
2. cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia, como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
3. en los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización.
4. ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
5. si, por resolución judicial, la organización fuera condenada por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o se determinase la falta de adecuación del Plan para la Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Procedimiento de revisión / modificación del Plan para la Igualdad de POLYMAT

Cualquiera de las situaciones descritas en el punto anterior, así como los posibles conflictos interpretativos al respecto, serán tratados en el seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan para la Igualdad de POLYMAT.

Procedimiento y pautas.

1. Tanto por unanimidad, como a petición de cualquiera de las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan para la Igualdad, esta se reunirá con el objetivo de valorar la necesidad de revisar y modificar el Plan para la Igualdad y, en su caso, el Diagnóstico, y ello sin perjuicio de que, en las reuniones periódicas de seguimiento y evaluación intermedia del Plan para la Igualdad que celebre dicha Comisión, se analice y contraste de manera sostenida que no se está produciendo ninguna de las circunstancias descritas.

Cada persona o, en su caso, la Comisión Íntegra habrán de aportar por escrito los argumentos interpretativos y/o justificativos que procedan, y que darán origen (o no) a la apertura del proceso de revisión y posible modificación posterior.

2. Las decisiones, tanto desestimatorias como relativas a la necesidad de abordar posibles modificaciones del Plan para la Igualdad y del Diagnóstico, así como las modificaciones que, en su caso se realicen en uno u otro documento, se adoptarán por consenso por parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Si no se lograra el acuerdo mencionado la Comisión, a petición de cualquiera de las partes, podrá acudir a los procedimientos y órganos de resolución extrajudicial de conflictos para solventar las posibles discrepancias y la falta de acuerdo.

3. Si se adopta la decisión de revisar y proceder a la modificación del Plan para la Igualdad y del Diagnóstico (si fuera necesario), la Comisión de Seguimiento y Evaluación elaborará un calendario de reuniones para abordar su realización.

Se levantará acta de cada una de las reuniones y se anexarán dichos acuerdos al Plan para la Igualdad y/o al Diagnóstico, remitiéndose a la Autoridad laboral competente los nuevos documentos de Plan y, en su caso, los nuevos resultados del Diagnóstico, reflejando los cambios realizados sobre los originales a los efectos de registro, depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

E.- EVALUACIÓN FINAL DEL PLAN.**E.1.- Proceso.**

FASE DE EVALUACIÓN	
①	②
Recogida y análisis de información.	Nuevas necesidades. Áreas de mejora.

E.2.- Objetivos.

La evaluación es la Fase final del Plan para la Igualdad, mediante la cual se realiza una valoración crítica de las intervenciones y actuaciones realizadas a partir de los datos y conclusiones obtenidos en la Fase de Implementación, como consecuencia de las acciones de seguimiento y control ejecutadas.

Esta Fase permitirá **responder a tres preguntas clave:**

- | | | |
|----------------------------|---|---------------------------|
| 1.- ¿Qué se ha hecho? | = | Evaluación de resultados. |
| 2.- ¿Cómo se ha hecho? | = | Evaluación de procesos. |
| 3.- ¿Qué se ha conseguido? | = | Evaluación del impacto. |

La Evaluación persigue los siguientes objetivos:

- conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan para la Igualdad.
- analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- valorar la adecuación de recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha durante el desarrollo del Plan.
- comprobar los resultados obtenidos mediante la ejecución del Plan para la Igualdad.
- reflexionar sobre la continuidad de las acciones (si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades).
- identificar nuevas necesidades y áreas de mejora que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades en la empresa de acuerdo con el compromiso adquirido.

E.3.- Despliegue del proceso.

① Recogida y análisis de información + ② Nuevas necesidades y áreas de mejora.

La Fase de Evaluación final del Plan para la Igualdad es el proceso de comprobación de los resultados de la ejecución del mismo, y su impacto en la empresa.

La evaluación del Plan se realizará partiendo de la información reflejada y tratada en los Informes de Seguimiento realizados por la Comisión de Seguimiento de POLYMAT.

La recogida y análisis de información que posibilite realizar esta Evaluación Final del Plan para la Igualdad considerará una serie de aspectos y abordará unos procesos de toma de decisión que se presentan a continuación.

Qué se va a evaluar.

La Evaluación Final (considerada un elemento indisoluble del seguimiento y evaluación continua del Plan) se estructura en tres ejes que comprenden todos los aspectos a evaluar:

• Evaluación de proceso:

- nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
- grado de dificultad encontrado/percibido en el desarrollo de las acciones.
- tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- cambios producidos en las acciones y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.

• Evaluación de resultados:

- grado de cumplimiento de los objetivos planteados en el Plan para la Igualdad.
- nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico.
- grado de consecución de los resultados esperados.

• Evaluación de impacto:

- grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- cambios en la cultura de la empresa: cambio de actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, en las prácticas de gestión de personas, etc.
- reducción de desequilibrios y brechas entre mujeres y hombres.

Evaluar el proceso, los resultados y el impacto de la implantación del Plan para la Igualdad va a permitir, por un lado, **prever con qué acciones de las ya iniciadas será preciso continuar** trabajando y, por otro, **identificar nuevas necesidades y acciones** que den respuesta a las mismas: la Evaluación Final es, en realidad, el inicio de un nuevo ciclo en el itinerario hacia la igualdad en la empresa.

Cómo se va a evaluar.

El proceso de evaluación conlleva las siguientes tareas:

- **Recopilación de la documentación e información** generada en el proceso de seguimiento de la ejecución del plan.

La principal fuente de información para realizar la Evaluación Final son los **Informes de Seguimiento**, que ofrecen información sobre el nivel de ejecución alcanzado, el proceso seguido y los resultados obtenidos.

- **Herramientas específicas de Evaluación Final** del Plan para la Igualdad que genere la Comisión de Seguimiento.

- **Análisis y valoración de la información obtenida**, con el objetivo de detectar las debilidades y fortalezas evidenciadas a lo largo del proceso de ejecución, para corregirlas o potenciarlas, y que se recogerán en el Informe de Evaluación.

- **Elaboración de una propuesta de reajuste o mejora de las acciones implantadas** con el objetivo de consolidar y profundizar la integración del principio de igualdad de oportunidades en la empresa: Plan de Mejora.

Esta propuesta dará inicio a un nuevo ciclo, lo que supone el diseño de otro Plan de Igualdad que parta de los logros alcanzados y áreas susceptibles de mejora, y que plantee nuevos retos.

Quién va a evaluar.

La Evaluación Final la realizará la **Comisión de seguimiento y evaluación del Plan**.

En todo caso, se incorporará también a las **personas de la plantilla** en la realización de la **Evaluación Cualitativa**.

IV.- ANEXOS.

A este Documento se adjuntan los siguientes:

- **Anexo 1:** Iniciativa de negociación y textos transmitidos a los sindicatos.
- **Anexo 2:** Documento de correos electrónicos y cuestionarios web cumplimentados para el llamamiento a los sindicatos, así como respuesta de algunos de ellos.
- **Anexo 3:** Acreditación / nombramiento de representantes de la parte social del Sindicato LAB.
- **Anexo 4:** Acta de Constitución y Reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad.
- **Anexo 5:** Actas de reuniones de la Comisión Negociadora de Igualdad.
- **Anexo 6:** Acta de aprobación del Plan para la Igualdad.
- **Anexo 7:** Delegación para registro en REGCON del Plan para la Igualdad.
- **Anexo 8:** Informe de resultados / conclusiones de la Auditoría Retributiva.
- **Anexo 9:** Acta de nombramiento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan para la Igualdad.
- **Anexo 10:** Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo, y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral.

