

II. Plan de Igualdad de Género y Diversidad (PIGD) 2025-2028 de CIC biomaGUNE



1. INTRODUCCIÓN.....	2
1.1. Acerca de CIC biomaGUNE.....	2
1.2. ¿Qué es el diagnóstico de género y el PIG?	2
1.3. Marco legal	5
2. PROCESO DE TRABAJO.....	8
2.1. Metodología	8
2.2. Estructuras.....	9
3. CONCLUSIONES PRINCIPALES DEL DIAGNÓSTICO	11
3.1. Desafíos clave para CIC biomaGUNE.....	11
4. AUDITORÍA SALARIAL CON SENSIBILIDAD DE GÉNERO	12
4.1. Validez de la Auditoría Salarial.....	12
4.2. Hallazgos de la Auditoría Salarial.....	12
4.3. Plan de acción que surge de las conclusiones de la Auditoría Salarial	12
5. II. Plan de Igualdad de Género y Diversidad (PIGD) del CIC biomaGUNE	13
5.1. La estructura principal del II. PIGD.....	13
5.2. El Plan de Acción	16
6. ESTRUCTURAS Y RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIGD	23
6.1. Estructuras.....	23
6.2. Recursos para la Implementación del Plan	25
7. MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PIGD	26
7.1. Monitoreo.....	26
7.2. Evaluación	26
7.3. Procedimiento de modificación.....	27
Anexo: Plan de Acción 2025.....	28

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Acerca de CIC biomaGUNE

El Centro de Investigación Cooperativa en Biomateriales (CIC biomaGUNE), que forma parte de la Alianza Vasca de Investigación y Tecnología (BRTA), es una entidad de investigación sin fines de lucro establecida para impulsar la investigación científica y la innovación tecnológica de vanguardia en el País Vasco en consonancia con la política de BioBasque, CIC biomaGUNE busca establecer un nuevo sector empresarial centrado en las biociencias.

CIC biomaGUNE comenzó su trabajo sobre la igualdad de género en 2018 creando el Comité de Igualdad. En 2020, CIC biomaGUNE recurrió a una consultoría experta en género para realizar un diagnóstico exhaustivo de las prácticas y los retos relacionados con el género. A partir de ese diagnóstico, CIC biomaGUNE elaboró el 1^{er} Plan de Igualdad de Género (PIG), destinado a abordar las principales áreas de mejora identificadas en la evaluación.

La implementación del I.PIG continuó hasta diciembre de 2023. En 2024 CIC biomaGUNE dio un paso más evaluando los progresos realizados y diseñando el II. Plan de Igualdad de Género y Diversidad (PIGD).

Este informe contiene el II. PIGD de CIC biomaGUNE.

1.2. ¿Qué es el diagnóstico de género y el PIG?

Un PIG es una herramienta sistemática y estratégica que establece prioridades, objetivos concretos (basados en una evaluación exhaustiva de la situación actual) y medidas específicas para avanzar en la igualdad de género dentro de las organizaciones y en el campo de la Investigación y la Innovación (I+i).

La igualdad **real** se refleja en la igualdad de trato, marcada por la ausencia de discriminación directa e indirecta por razón de sexo. La discriminación directa se produce cuando una persona recibe un trato preferencial debido a su sexo o a cualquier otro trato relacionado con el sexo. Se considera discriminación indirecta cuando un hecho afecta a **una** proporción significativa de personas del **mismo** sexo.

Este principio incorpora las diferenciaciones como medio necesario para lograr la igualdad *de facto*. Dado que esta mediación requiere oportunidades y resultados, es necesario trabajar en la igualdad de oportunidades, es decir, en el derecho a ser tratado con dignidad.

El objetivo de la igualdad de oportunidades es crear un marco de intervención que permita a todos los géneros participar libremente en todos los ámbitos de la sociedad en igualdad de condiciones, visibilidad, autonomía y responsabilidad. Es un término de calidad directamente relacionado con los derechos humanos. Es una herramienta para lograr una mayor calidad de vida para las mujeres y otros géneros infrarrepresentados mediante acciones positivas.

Las acciones positivas son medidas temporales, un punto de partida y un tratamiento especial para lograr la igualdad de oportunidades. Está relacionada con otras medidas, con la discriminación positiva hacia la que se dirige: son medidas que garantizan inicialmente los resultados. La acción

positiva es una estrategia para que las personas con desventajas en el punto de partida alcancen el nivel de las que tienen ventaja. De este modo, se logrará la igualdad de oportunidades en un momento dado.

Estas acciones se agrupan en los llamados planes de acción positiva o de igualdad. Estos instrumentos políticos y administrativos estructuran los objetivos y orientan las acciones concretas para lograr la igualdad de oportunidades.

La integración de la perspectiva de género es la principal estrategia de los Planes de Acción. La aplicación de la perspectiva de género implica incorporar sistemáticamente en todas las fases de planificación, desarrollo y evaluación las situaciones, condiciones, **necesidades y aspiraciones de mujeres y hombres, incorporando objetivos específicos** y medidas específicas para eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones de la organización. Analizar la realidad desde una perspectiva de género significa:

- Dar a conocer las tendencias sexistas en el análisis de la realidad de las mujeres y otros géneros infrarrepresentados.
- Identificar los factores estructurales que subyacen a la desigualdad entre mujeres y hombres, detectando todas las formas de discriminación que generan o reproducen estas desigualdades, e incluyendo un enfoque interseccional.
- Redefinir las relaciones de género, haciendo visible la situación de las mujeres, teniendo en cuenta sus necesidades e intereses y valorando más su contribución a la sociedad.

Todos estos aspectos se analizan al elaborar los PIG. A continuación se indican los pasos que hay que dar para preparar el PIG:



Cuando hablamos de Planes de Igualdad de Género, estamos hablando de herramientas para generar procesos de transformación, y es conveniente seguir las fases que se muestran en la imagen. En este proceso, hemos trabajado en las tres primeras fases, pero una vez dados estos tres

pasos sería necesario que biomaGUNE tomara la iniciativa para desarrollar las siguientes fases. La evaluación continua de la comunicación y de los pasos que demos será crucial en el desarrollo de todas estas fases.

1.3. Marco legal

Tal y como se recoge en la declaración inicial de la Ley 4/2005 de Igualdad de Género del País Vasco, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la **Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado español en febrero de 1984, proclamó el principio de igualdad entre mujeres y hombres**. En el 2^{do} artículo de dicha Convención, los miembros de la ONU se comprometieron a “garantizar la efectividad de este principio mediante leyes u otros medios apropiados”.

En la misma área se refiere el Texto Refundido de la **Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Convivencia sin Violencia de Género, aprobado por RD 1/2023 de 16 de marzo**. En específico, el Artículo 43 se refiere a los planes y políticas para la igualdad de mujeres y hombres y establece que “los consorcios, fundaciones y sociedades mercantiles de participación principal de los entes públicos del País Vasco, en todos los casos, y las empresas privadas de más de 50 trabajadores, siguiendo la normativa estatal, desarrollarán planes que incorporen medidas concretas y efectivas para promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su seguimiento”.

Además, desde la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres se ha convertido en un principio fundamental de la Unión Europea**. Siguiendo el Artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, el objetivo de eliminar las desigualdades de género y promover la igualdad debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.

El Artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía del País Vasco, remitiéndose a lo dispuesto en la Constitución Española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, el Artículo 9.2.d del Estatuto establece que los poderes públicos deben promover las condiciones para la igualdad de las personas y grupos y remover los obstáculos que impidan su consecución, para hacer efectiva y real dicha igualdad.

Por otra parte, el Parlamento Vasco, mediante la aprobación de la Ley 2/1988, de **5 de febrero, de creación de Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, según consta en su exposición de motivos, consideró de primer orden la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación contra las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para promover la intervención de las mujeres en todos los ámbitos de nuestra Comunidad, así como la acción conjunta en este campo**.

En el desarrollo de esta Ley 2/1988, el Gobierno Vasco ha aprobado siete **planes de acción positiva para las mujeres de la Comunidad Autónoma del País Vasco**. Estos planes reflejan las líneas básicas de intervención de las administraciones públicas vascas en relación con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas de la vida.

Los PIG sucesivos aprobados por el Gobierno Vasco han permitido impulsar y desarrollar las medidas que la Ley 4/2005, de **18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, proporciona para la promoción de la igualdad en el entorno empresarial**. Esta ley, entre otras **40. El artículo obliga a las empresas públicas y privadas (en función del número de trabajadores) a poner en marcha planes o medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres** tanto en el funcionamiento interno como externo. También exige la definición de mecanismos de seguimiento y evaluación de estos Planes.

El marco jurídico sobre igualdad de género en la educación superior, la ciencia y la investigación es preciso y exhaustivo.

La **Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (3/2007)** introdujo la igualdad de género como principio básico de la actuación pública, aplicable a universidades y centros de investigación. La Ley obliga a las instituciones y empresas con más de 50 empleados a adoptar y aplicar planes de igualdad de género.

Considerando la urgente necesidad de adoptar medidas para garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, el Gobierno aprobó **el decreto RD 6/2019 en marzo de 2019. En octubre de 2020 se aprobaron dos decretos posteriores (RD 901/2020 y RD 902/2020). El conjunto de estos tres decretos desarrolla y detalla aspectos de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva (3/2007)**. El RD 6/2019 amplía la obligación de aprobar planes de igualdad a todas las empresas e instituciones de más de 50 trabajadores (antes >250 trabajadores). Refuerza los derechos de igual salario por igual trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar; y establece un permiso por parto igual (intransferible) para ambos progenitores.

El RD 901/2020, sobre la regulación y registro de los Planes de Igualdad de Género (PIG), detalla el contenido mínimo de un PIG, incluyendo un diagnóstico detallado de género como línea de base. Establece plazos para que las empresas e instituciones con al menos 50 empleados aprueben y apliquen sus PIG. También describe el procedimiento de negociación, aprobación y registro público de los PIG, incluida la participación de la representación legal de los trabajadores y los sindicatos.

El RD 902/2020, sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece mecanismos para identificar y corregir discriminaciones en materia retributiva. Obliga a todas las empresas a tener un registro salarial de todo el personal, incluidos los directivos y altos cargos. Las empresas con un PIG deben incluir una auditoría salarial en su diagnóstico de género. Dicha auditoría debe analizar si el sistema retributivo de la empresa, de forma transversal y completa, cumple con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007) estableció la necesidad de que las administraciones públicas adoptaran planes de igualdad. La Ley de Universidades (Ley 4/2007, conocida como LOMLU) aclaró aún más estos requisitos para las universidades al establecer que “las universidades incluirán unidades de igualdad dentro de sus estructuras organizativas para promover y ejecutar tareas relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres”. Además, la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (Ley 14/2011, conocida como LCTI) amplió la obligación de adoptar Planes de Igualdad de Género (PIG) de las universidades a los organismos públicos de investigación.

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (3/2007) obligó a todos los ministerios a contar con una unidad de género, dependiente de sus órganos de gobierno. Esta unidad se encarga de desarrollar las funciones pertinentes relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Tanto la LOMLU como la LCTI establecen la igualdad de género como objetivo fundamental del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación. Esbozan varios requisitos relativos a los procesos de contratación, promoción y toma de decisiones. En particular, aspiran a la paridad de género, con un objetivo de representación del 40-60% en los nombramientos para paneles, juntas consultivas y comités.

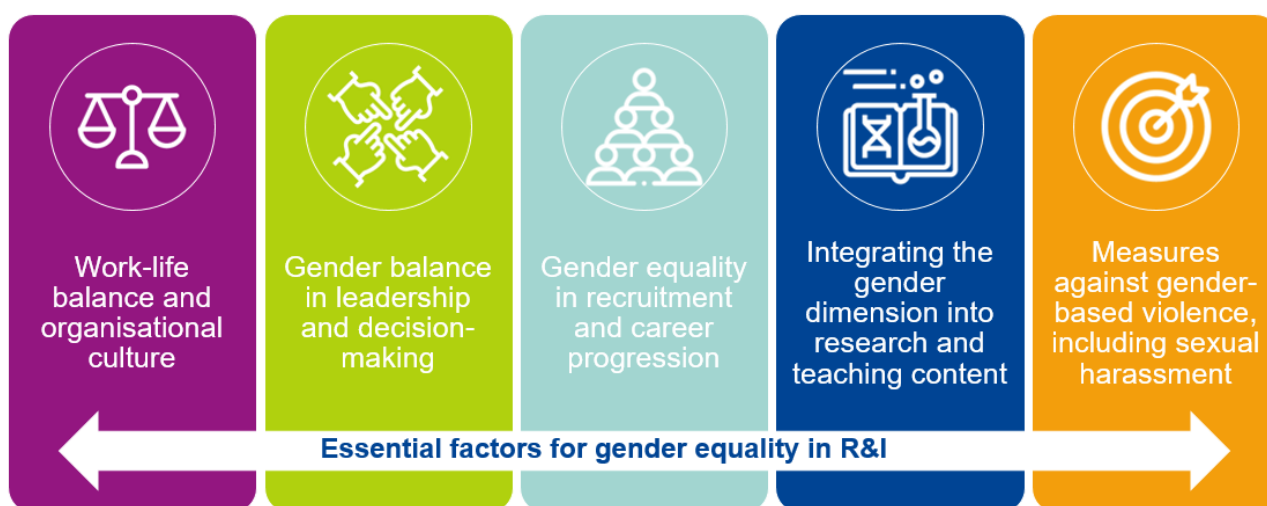
Además, proponen una revisión de los procedimientos de selección y evaluación para la contratación, la acreditación y la concesión de subvenciones financieras con el fin de eliminar los prejuicios, las barreras y las brechas de género. Las disposiciones también pretenden aumentar la participación de las mujeres en los grupos de investigación e integrar las cuestiones de género en las actividades de investigación.

CIC biomaGUNE también ha querido integrar la perspectiva de la diversidad dentro de su 2^{do} Plan, y por ello también hemos considerado la legislación relevante a este tema: **La Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI**, que tiene por objeto desarrollar y garantizar los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (LGTBI) erradicando las situaciones de discriminación y garantizando su derecho a vivir en libertad; y el **Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se establecen una serie de medidas dirigidas a promover la igualdad y evitar la discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral**. Este decreto especifica la

obligación de las empresas de implantar un marco integral de medidas y recursos para garantizar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, tal y como ordena el Artículo 15.1 de la Ley 4/2023.

Además, los criterios de subvencionabilidad de Horizon Europe incluyen PIG que constan de módulos obligatorios y recomendados.

1. **Elementos obligatorios basados en procesos**, que representan componentes mínimos estándar de los planes de acción para promover la igualdad de género.
2. **Elementos recomendados relacionados con el contenido**, que son cuestiones clave en materia de igualdad de género que un PGE debe tratar de abordar.



Fuente: [Cómo preparar una propuesta con éxito en Horizon Europe: Aspectos Horizontales](#), presentación por Pepin, A., Comisión Europea, 21 de abril de 2021, Icons - © Flaticon

2. PROCESO DE TRABAJO

El proceso de diseño del 2do Plan de Igualdad de Género y Diversidad (PIGD) se ha llevado a cabo desde febrero hasta noviembre de 2024. El proceso tenía cuatro fases principales:



En las líneas siguientes se explica con más detalle el trabajo realizado este año desde el punto de vista metodológico.

2.1. Metodología

Para el diseño metodológico del proceso, consideramos la base de la metodología conocida como IAP (Investigación, Acción, Participación). La meta es potenciar la reflexión colectiva y las relaciones de grupo, modificando así las interacciones y construyendo posiciones, proyectos y estrategias.

Además, siguiendo los criterios establecidos por Emakunde y EIGE (Instituto Europeo para la Igualdad de Género), así como las obligaciones recogidas en el último marco legal, hemos diseñado y desarrollado el proceso de elaboración del diagnóstico y II. PIGD del CIC biomaGUNE. En el caso concreto de EIGE, hemos utilizado la denominada GEAR TOOL para diseñar los PIG en entornos académicos e instituciones de investigación.

La recogida de datos incluyó información cualitativa y cuantitativa. Los indicadores cuantitativos son esenciales para comprender la situación inicial, mientras que la información cualitativa nos ayuda a interpretar y comprender mejor este contexto.

Las fuentes de información utilizadas para la recopilación de datos son:

- **Documentos e Informe:** Reglamentos internos, políticas de recursos humanos, organigramas, medios de comunicación externa, planes estratégicos y de gestión, y protocolos de interés pertinentes, etc.
- **Recopilación de Datos en Excel:** Datos sobre CIC biomaGUNE, incluido el número de hombres y mujeres en distintos puestos y áreas de responsabilidad, información sobre nuevas contrataciones, bajas, promociones internas y registros salariales.
- **Cuestionario en línea:** Distribuido a todo el personal para recoger sus percepciones y experiencias.

- **Entrevistas exhaustivas:** Se realizaron tres entrevistas para profundizar en el conocimiento de la organización.
 - **Director Científico:** Se habló de la integración de la perspectiva de género en las investigaciones que se llevan a cabo en el centro, y del trabajo realizado en este sentido.
 - **Primeros promotores del PIG:** Obtuvo información de los responsables o implicados en la creación, desarrollo y supervisión durante estos años de desarrollo del Plan anterior.
 - **Grupo Diverso:** Un grupo diverso de personas con diferentes perfiles centrado en sus experiencias con la conciliación y el equilibrio entre la vida laboral y familiar.
- **Sesiones de trabajo con la comisión negociadora:** Elhuyar dirigió dos sesiones para presentar los resultados del análisis, completar el proyecto de diagnóstico de la situación actual e identificar los principales puntos fuertes y débiles.

2.2. Estructuras

En el diseño del II. PIGD de CIC biomaGUNE, hemos contado con dos estructuras principales de trabajo.

GRUPO DE TRABAJO

PARTICIPANTES

- General Manager de CIC biomaGUNE: Anna Llanes Pallas
- Responsable de Recursos Humanos: Sheyla Garcia Medel
- Responsable de PIGD de CIC biomaGUNE: Alba Birichinaga Felices
- Representante GEC de CIC biomaGUNE: Irantzu Llarena Conde
- Técnico de Elhuyar: Naiara Arri Garcia

TAREAS

- Recibir e intercambiar la información necesaria para la ejecución del proyecto.
- Diseño y canalización de la comunicación interna.
- Coordinar y canalizar las acciones del proyecto.
- Monitoreo de proyectos y búsqueda de soluciones a problemas potenciales.
- Desarrollo de la Auditoría Salarial
- Preparar las reuniones del Comité de Negociación.
- Monitoreo continuo del proyecto.
- Evaluación del proceso y de los resultados.

OPERACIÓN

- Este grupo ha **celebrado 5 reuniones** a lo largo del proyecto.

La Comisión Negociadora ha sido el principal órgano de debate y consenso sobre el contenido del proceso. Para cumplir los requisitos legales y mantener al mismo tiempo una perspectiva global, la composición del grupo se basa en este criterio principal.

COMITÉ DE NEGOCIACIÓN

PARTICIPANTES

Representantes de la Entidad:

- Aitziber López Cortajarena
- Anna Llanes Pallàs
- Irantzu Llarena Conde

Representantes de las personas trabajadoras:

- Ángel Manuel Martínez Villacorta
- Ane Ruiz de Angulo Dorronsoro
- Daniel Padró Hernández

Otros participantes:

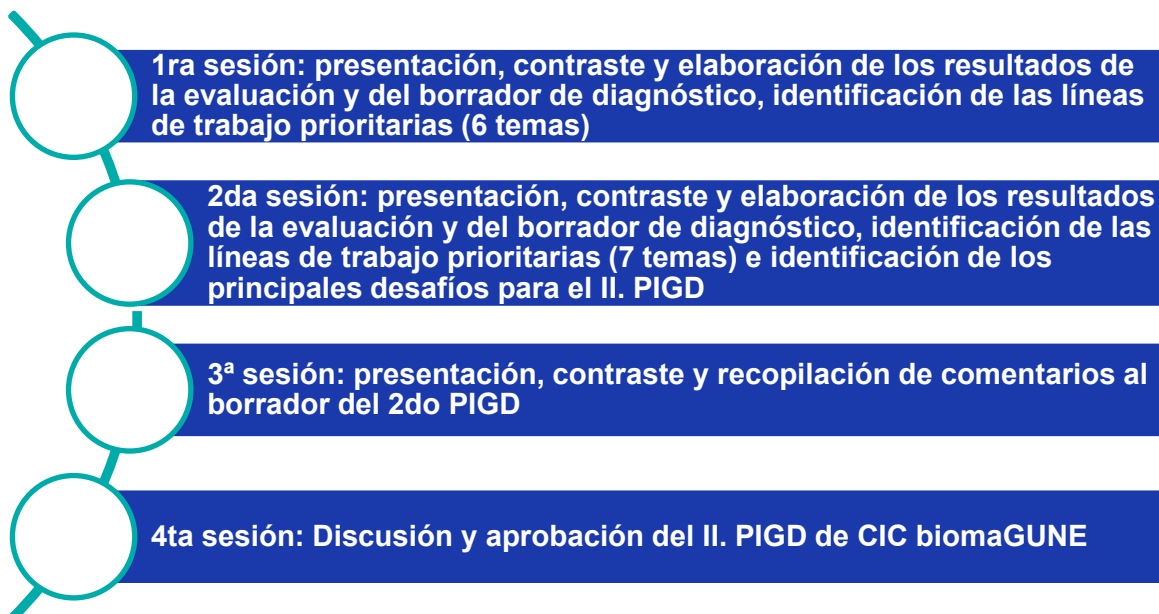
- Sheyla García Medel (Rpble de Recursos Humanos)
- Alba Birichinaga Felices (Rpble del PIGD en el centro)
- Naiara Arri Garcia (Elhuyar; Asesora de Igualdad)

TAREAS

- Contraste y discusión de la evaluación y del diagnóstico.
- Contraste y discusión del II. PIGD.
- Aprobación de los documentos finales.
- Evaluación del proceso.

OPERACIÓN

- La Comisión **de Negociadora ha celebrado** cuatro sesiones de trabajo de alrededor de 3 horas cada una en:



3. CONCLUSIONES PRINCIPALES DEL DIAGNÓSTICO

El informe de diagnóstico de género de CIC biomaGUNE para 2024 está disponible por separado. Sin embargo, las conclusiones principales de ese informe se incluyen aquí como referencia:

- Es necesario mejorar la comunicación de la nueva política desarrollada y sensibilizar a la comunidad.
- Segregación vertical especialmente en el área de investigación, con un personal técnico muy feminizado, y una mayor representación de hombres en puestos de responsabilidad (IP).
- Existe una alta temporalidad (sector) y pocas oportunidades de promoción dentro del centro.
- Podría ser interesante comprobar los datos sobre el uso de medidas de conciliación en el centro, así como sobre las preocupaciones y necesidades que los empleados de biomaGUNE tienen especialmente vinculadas al sistema de teletrabajo.
- Analizar la posibilidad de reorganizar los Grupos Profesionales para reflejar mejor la realidad actual del centro.
- CIC biomaGUNE reúne en un mismo centro muchas culturas institucionales diferentes, por lo que debe hacerse un esfuerzo para definir el tipo de cultura que el CIC biomaGUNE quiere promover.
- La perspectiva de género debe tenerse en cuenta en el plan de prevención y en la evaluación detallada de los riesgos laborales. El análisis de riesgos psicosociales también debe renovarse en la misma línea.
- Mejorar el plan de formación y ampliarlo a todas las áreas del centro.
- Es importante evaluar si el actual protocolo contra el acoso sexual y de género funciona o es necesario introducir mejoras.
- Es necesario pensar en estrategias para incluir la perspectiva de género dentro de la investigación, para corregir la ciencia.

3.1. Desafíos clave para CIC biomaGUNE

Luego de trabajar, analizar y reflexionar con la Comisión Negociadora del PIG, hemos identificado cinco desafíos principales sobre los que trabajar prioritariamente en los próximos años:

1. Enfocarse en la conciliación corresponsable mediante el análisis de las necesidades y la implementación de medidas, especialmente para potenciar las opciones de teletrabajo.
2. Mejorar la perspectiva de género dentro de las estructuras organizativas de CIC biomaGUNE, mediante la definición de un modelo de liderazgo alineado con el Código de Conducta.
3. Garantizar que todos los miembros del centro conozcan la Política de Género que se ha desarrollado mediante campañas de comunicación.
4. Tomar medidas para incorporar la perspectiva de género en la investigación.
5. Mejorar los mecanismos de lucha contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. AUDITORÍA SALARIAL CON SENSIBILIDAD DE GÉNERO

La auditoría salarial desarrollada dentro del proceso del diagnóstico de género (2024) pretendía obtener la información necesaria para verificar si el sistema salarial de CIC biomaGUNE cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad salarial entre mujeres y hombres.

4.1. Validez de la Auditoría Salarial

La Auditoría Salarial será válida hasta el 2028.

4.2. Hallazgos de la Auditoría Salarial

Estas son las principales conclusiones de la auditoría salarial (2024):

- CIC biomaGUNE tiene un sistema de nóminas estructurado. Sin embargo, existen algunas brechas salariales por género, causadas principalmente por los siguientes factores:
 - Segregación vertical, con hombres ocupando predominantemente posiciones de Responsable, especialmente en el área de Investigación.
 - Diferencias basadas en el número de años de permanencia en el Centro.
 - Una mezcla de personal de diferentes grupos profesionales, con diferentes perfiles de experiencia clasificados bajo el mismo grupo en el esquema real.
 - Componentes salariales ligados al rendimiento laboral en puestos circunstancialmente ocupados mayoritariamente por hombres.

4.3. Plan de acción que surge de las conclusiones de la Auditoría Salarial

Estas son las acciones que CIC biomaGUNE pondrá en marcha a través de su II. Plan de Igualdad de Género y Diversidad (PIGD):

- Desarrollar un Registro Salarial anual, monitoreando los resultados y analizando la evolución de las brechas salariales que han sido identificadas con el Grupo de Seguimiento del PIGD.
- Desarrollar estrategias para atraer a más mujeres a puestos de categoría responsable, especialmente en el área de investigación.
- Seguir desarrollando una política de corresponsabilidad innovadora, para garantizar que las decisiones relacionadas con los cuidados no repercutan en las diferencias salariales en el futuro.

5. 2^{do} Plan de Igualdad de Género y Diversidad (PIGD) del CIC biomaGUNE

5.1. La estructura principal del II. PIGD

El segundo Plan de Igualdad de Género y Diversidad (PIGD) de CIC biomaGUNE se aplicará durante cuatro años, comenzando en 2025 y concluyendo en 2028, con un total de 44 acciones previstas.



CIC biomagune's 2nd Gender Equality and Diversity Plan (GEDP) 2025-2028			
Guarantees	G.1. Publication and official endorsement of the GEP	G.2. Dedicated budget	G.3. Data collection and monitoring
	9 actions	5 actions	4 actions
Thematic blocks	T.1. Work-life balance and organizational culture		T.2. Gender balance in leadership and decision-making
	3 actions		2 actions
	T.3. Gender equality in recruitment and career progression		T.4. Integration of the gender dimension into research and teaching content
	5 actions		2 actions
	T.5. Measures against gender-based violence including sexual harassment		
6 actions			
Nº of years	4		
Nº objectives	15		
Nº actions	44		

El plan se organiza de acuerdo con el marco sugerido por Horizon Europe. Hemos distinguido entre las garantías necesarias para la correcta aplicación del PIGD, que incluye los componentes obligatorios basados en procesos propuestos por Horizon Europe, y las áreas temáticas específicas en los que se planean cambios estructurales. El Plan contempló las siguientes 4 garantías:

Garantía	Descripción	Especificaciones
1.1. Publicación y aprobación oficial del PIGD	Además de la aprobación y difusión oficial del Plan, será necesario el grado de conocimiento del PIGD y la implicación de toda la comunidad de la organización para la adecuada implantación del PIGD.	2 objetivos 9 acciones
1.2. Presupuestos dedicado	Para garantizar el correcto desarrollo del PIGD, debemos asegurarnos de que se asigna el presupuesto económico necesario, así como de que los socios que desarrollarán el Plan cuentan con el tiempo y el reconocimiento necesarios por el trabajo realizado.	2 objetivos 5 acciones

II. Plan de Igualdad de Género y Diversidad del CIC biomaGUNE | II. PIGD

Garantía	Descripción	Especificaciones
1.3. Recopilación y monitoreo de los datos	La identificación y el monitoreo de la evolución de las desigualdades de género será otro elemento esencial. Para desarrollar las condiciones adecuadas para ello, el primer paso será llegar a un acuerdo y concretar los indicadores que se recopilarán.	1 objetivo 4 acciones
1.4. Formación	Se harán esfuerzos para garantizar que todos los socios de CIC biomaGUNE posean una comprensión fundamental de la igualdad de género y la diversidad. Además, la formación servirá como herramienta crucial para el desarrollo del Plan de Igualdad de Género y Diversidad (PIGD). Los miembros del Comité de Igualdad de Género (CIG) y el responsable del PIGD recibirán la formación necesaria para facilitar la aplicación efectiva del PIGD.	3 objetivos 8 acciones

Como se mencionó anteriormente, el II. PIGD se organiza en cinco bloques temáticos o líneas de trabajo diferenciadas, que se derivan de los principales retos identificados en el diagnóstico de igualdad de género.

- ★ **T.1.** Conciliación de la vida laboral y familiar y cultura organizativa.
- ★ **T.2.** Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones
- ★ **T.3.** Igualdad de género en la contratación y la promoción profesional
- ★ **T.4.** Integración de la dimensión de género en los contenidos de la investigación y la enseñanza
- ★ **T.5.** Medidas contra la violencia de género, incluyendo el acoso sexual

Estos son los objetivos y el número de acciones en cada bloque temático en el II. PIGD:

T.1. Conciliación de la vida laboral y familiar y cultura organizativa.	T.1.1. Trabajar por un centro corresponsable en el que todos los trabajadores, independientemente de su identidad de género u origen social, se sientan satisfechos con sus opciones para equilibrar su desarrollo profesional y sus necesidades de conciliación.	3
T.2. Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones	T.2.1. Garantizar un entorno de trabajo seguro contra la discriminación bajo un liderazgo integrador	2
T.3. Igualdad de género en la contratación y la promoción profesional	T.3.1. Trabajar por una política salarial inclusiva e igualitaria	5
T.4. Integración de la dimensión de género en los contenidos de la	T.4.1. Trabajar para comprender mejor cómo debe/podría aplicarse la perspectiva de género en los diferentes Grupos de Trabajo del CIC biomaGUNE	2

investigación y la enseñanza			
T.5. Medidas contra la violencia de género, incluyendo el acoso sexual	T.5.1. Trabajar en la prevención de la violencia de género en el CIC biomaGUNE	4	6
	T.5.2. Adaptar y mejorar el actual Protocolo de Acoso teniendo en cuenta los nuevos requisitos legales de la UE y España.	2	

5.2. El Plan de Acción

En las siguientes páginas, presentaremos las acciones y medidas clave destacadas en el segundo Plan de Igualdad de Género y Diversidad (PIGD) de CIC biomaGUNE, junto con el calendario y las personas responsables de su implementación. Además, el centro recopilará toda esta información en una herramienta Excel, que se explicará más adelante. Esta herramienta será utilizada para monitorear la implementación del PIGD y para preparar los planes anuales de gestión.

GARANTÍAS	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	2025	2026	2027	2028
G.1. Publicación y aprobación oficial del PIGD	G.1.1. Aprobar oficialmente el PIGD, respaldándolo oficialmente y publicándolo.	G.1.1.1. Aprobar oficialmente el PIGD, firmarlo y publicarlo en el sitio web público del CIC biomaGUNE.	Dirección	x			
		G.1.1.2. Informes anuales con descripciones y monitoreo del nivel de implementación del PIGD redactados y publicados en el sitio web.	Responsable del PIGD	x	x	x	x
	G.1.2. Garantizar que la comunidad del CIC biomaGUNE esté activamente informada sobre el PIGD y su desarrollo.	G.1.2.1. Incluir el PIGD en la intranet y enviar un correo electrónico a toda la comunidad informando al respecto.	Responsable del PIGD	x			
		G.1.2.2. El Comité de Igualdad de Género (CIG) organizará una sesión para presentar el PIGD a todos los miembros.	CIG	x			
		G.1.2.3. Un seminario público en el que el Director Científico y/o el Director General presenten el Informe anual sobre Igualdad, incluidos los principales aspectos destacados de la aplicación del PIGD cada año (en el contexto del 8 de marzo, por ejemplo).	Dirección		x	x	x
		G.1.2.4. Definir un plan de comunicación anual relacionado con la aplicación del PIGD con las principales actividades de comunicación para cada año. <i>Las actividades del Plan de Comunicación se identificarán en color turquesa en este documento.</i>	Responsable del PIGD	x	x	x	x
		G.1.2.5. Diseñar una encuesta de satisfacción para recabar la opinión de la comunidad sobre la aplicación del PIGD y las nuevas propuestas cada dos años. Analizar los resultados desde una perspectiva interseccional teniendo	CIG		x		x

GARANTÍAS	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	2025	2026	2027	2028
		en cuenta el conjunto de indicadores definidos en la acción G.3.1.1.					
		G.1.2.6. Incluir todas las políticas DIG pertinentes en el proceso de acogida del centro, dentro de una sesión de formación obligatoria para todo el personal recién llegado.	Dirección	X	X	X	X
		G.1.2.7. Crear y gestionar un buzón IGD para recibir ideas y sugerencias relacionadas con la igualdad de género y la diversidad.	CIG			X	X
G.2. Recursos dedicados	G.2.1. Garantizar que el CIC biomaGUNE establezca una función dedicada a la igualdad de género para promover la Igualdad de Género y la Diversidad en el Centro.	G.2.1.1. Identificar al coordinador del PIGD y poner en marcha el equipo de gestión del PIGD que dirigirá la aplicación del PIGD.	Dirección	X			
		G.2.1.2. 1 o 2 reuniones anuales con el Grupo de Monitoreo del PIGD para hacer un seguimiento del PIGD y monitorear la implementación.	Grupo de Monitoreo del PIGD	X	X	X	X
		G.2.1.3. Hacer un llamamiento para renovar la composición del CIG, teniendo en cuenta incluir a participantes de todas las diferentes áreas y tener un grupo equilibrado en cuanto al género.	CIG	X	X	X	X
	G.2.2. Garantizar que CIC biomaGUNE dedica los recursos económicos necesarios para desarrollar este PIGD.	G.2.2.1. Monitorear anualmente la evolución del presupuesto dedicado a Igualdad de Género y Diversidad.	Responsable del PIGD	X	X	X	X
		G.2.2.2. Incluir la evolución del presupuesto anual en el Informe anual sobre Igualdad.	Grupo de Monitoreo del PIGD	X	X	X	X
G.3. Recopilación y monitoreo de los datos	G.3.1. Identificar los datos que deben recopilarse y controlarse en el CIC biomaGUNE y analizarlos.	G.3.1.1. Revisar el conjunto de indicadores que se recogen en el Informe de Género e identificar si serían necesarios más indicadores para permitir un análisis interseccional. Recopilar y analizar esos datos con regularidad.	CIG	X	X	X	X
		G.3.1.2. Recopilar anualmente datos sobre el conjunto de indicadores	CIG	X	X	X	X

GARANTÍAS	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	2025	2026	2027	2028
		G.3.1.3. Analizar estos datos con el CIG cada año e identificar medidas correctoras en caso necesario.	CIG	X	X	X	X
		G.3.1.4. Informar de los indicadores más relevantes a la comunidad CIC biomaGUNE incluyéndolos en el Informe Anual, para monitorear el desarrollo.	Responsable del PIGD	X	X	X	X
G.4. Formación	G.4.1. Concienciación sobre igualdad de género y diversidad.	G.4.1.1. Pensar, diseñar e implementar acciones de concienciación: campaña mensual de sensibilización visual con un tema por mes y los temas anteriores disponibles en una fuente más pequeña... Los temas podrían basarse en las acciones que se están implementando, socializando la política que ya está en vigor (como el código ético, las directrices de comunicación, el protocolo de acoso, etc. o los resultados de la encuesta de satisfacción de la acción G.1.2.5.). Se acordará un calendario específico que tenga en cuenta los Días Internacionales relacionados con el IGD más relevantes del año (como el 11 de febrero, el 8 de marzo, el 22 de abril, el 17 de mayo, el 28 de junio, el 18 de septiembre, el 11 y el 25 de noviembre...).	Responsable del PIGD	X	X	X	X
		G.4.1.2. Proporcionar formación básica sobre prejuicios inconscientes a todo el personal y a los líderes.	Gestión de RRHH		X		
		G.4.1.3. Seguir participando de forma proactiva en actividades de divulgación como Emakumeak Zientzian y animar a los hombres a participar en ellas.	CIG	X	X	X	X
	G.4.2. Ofrecer herramientas para un uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en el CIC biomaGUNE.	G.4.2.1. Revisar, actualizar (si es necesario) y comunicar a todo el personal la guía de comunicación inclusiva del centro.	Responsable de comunicación	X			
		G.4.2.2. Consultar el conjunto de herramientas de comunicación inclusiva de EIGE y utilizar los materiales propuestos para sensibilizar al personal del CIC biomaGUNE.	Responsable de comunicación	X			

II. Plan de Igualdad de Género del CIC biomaGUNE | II. Plan de Igualdad de Género

GARANTÍAS	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	2025	2026	2027	2028
	G.4.3. Considerar la perspectiva de género en los contenidos del plan de formación.	G.4.3.1. Es necesario identificar y organizar anualmente una formación específica sobre igualdad de género y diversidad que incluya a todo el personal del CIC biomaGUNE (personas de servicios, plataformas e investigación). Incluir una formación anual para los miembros del CIG, basada en los temas que se desarrollarán cada año.	Gestión de RRHH	x	x	x	x
G.4.3.2. Organizar una formación específica sobre igualdad de género y diversidad para el responsable del PIGD basada en las acciones que se pondrán en marcha durante el año.		Gestión de RRHH	x				
G.4.3.3. Informar sobre la formación pública continua disponible para todos los miembros del Grupo de Seguimiento del PIGD y el CIG, o público específico del centro. Como la formación organizada por Emakunde, o los proyectos de la UE que organizan seminarios web específicos. Todos los correos electrónicos recibidos podrían centralizarse en el gestor del PIGD, para luego reenviarlos a todos los miembros del CIG y del Grupo de Monitoreo del PIGD.		Responsable del PIGD		x	x	x	

BLOQUES TEMÁTICOS	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	2025	2026	2027	2028
T.1. Conciliación de la vida laboral y familiar y cultura organizativa	T.1.1. Trabajar por un centro corresponsable en el que todos los trabajadores, independientemente de su identidad de género u	T.1.1.1. Adoptar medidas para flexibilizar el sistema de teletrabajo vigente hacia la posibilidad de Teletrabajar un día entero a la semana. (Esta acción implicará todo un proceso de trabajo: en primer lugar, reunirse y acordar una fórmula que aumente la flexibilidad real con todos los agentes implicados. Comprobar la factibilidad de la fórmula acordada, de las necesidades previas, y luego comunicar	Dirección y Gerencia	x	x		

BLOQUES TEMÁTICOS	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	2025	2026	2027	2028
	origen social, se sientan satisfechos con sus opciones para equilibrar su desarrollo profesional y sus necesidades de conciliación.	la acción acordada, para definir finalmente la implementación)					
		T.1.1.2. Paralelamente a la acción anterior, aprovechar la oportunidad para debatir y decidir también otras posibles medidas de equilibrio entre vida laboral y personal , como un horario de trabajo más amplio durante los meses de invierno para acumular horas y poder trabajar menos durante el periodo estival; e informar sobre la política relacionada que ya esté en vigor, como la política de trabajo en fin de semana o la política de desconexión digital.	Dirección y Gerencia	x	x		
		T.1.1.3. Evaluar el sistema de Teletrabajo implantado mediante la realización de una encuesta de satisfacción específica , e identificar si son necesarios cambios/mejoras, y qué es lo que mejor se valora.	CIG		x	x	
T.2. Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones	T.2.1. Garantizar un entorno de trabajo seguro contra la discriminación bajo un liderazgo integrador.	T.2.1.1. Definición del modelo de liderazgo deseado por CIC biomaGUNE y creación de un decálogo con las principales cuestiones que biomaGUNE espera de todas las personas a cargo de otras en el centro.	Gerencia y Responsable del PIGD			x	
		T.2.1.2. Pensar e implementar acciones específicas para incrementar el trabajo en red/relaciones entre los diferentes grupos y áreas de trabajo (especialmente las informales, como el almuerzo o el café. Podría ser, por ejemplo, un desayuno comunitario una vez al mes para todos los miembros del centro o pensar en ideas para hacer más acogedores los lugares existentes...)	CIG			x	
T.3. Igualdad de género en la contratación y la	T.3.1. Trabajar por una política salarial inclusiva e igualitaria.	T.3.1.1. Desarrollar un registro salarial anual , incluyendo más información y con un mayor desglose de los datos.	Gestión de RRHH	x	x	x	x

BLOQUES TEMÁTICOS	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	2025	2026	2027	2028
promoción profesional		T.3.1.2. Monitorear la evolución del Registro Salarial anual, con especial atención a comprobar si la brecha disminuye.	Grupo de Monitoreo del PIGD	X	X	X	X
		T.3.1.3. Desarrollar estrategias para atraer a más mujeres a puestos de categoría responsable, especialmente en el área de investigación (IP)	Dirección		X	X	X
		T.3.1.4. Seguir desarrollando políticas de corresponsabilidad innovadoras, para garantizar que las decisiones relacionadas con los cuidados no repercutan en las diferencias salariales en el futuro.	Responsable del PIGD		X	X	X
		T.3.1.5. Seguir la evolución con el próximo análisis de las Diferencias salariales a razón de Género (en 2028).	Grupo de Monitoreo del PIGD				X
T.4. Integración de la dimensión de género en los contenidos de la investigación y la enseñanza	T.4.1. Trabajar para comprender mejor cómo debe/podría aplicarse la perspectiva de género en los diferentes Grupos de Trabajo del CIC biomaGUNE.	T.4.1.1. Organizar un taller introductorio con el Comité de Formación sobre cómo incluir la perspectiva de género en la investigación, y tratar de empezar a definir criterios específicos para cada grupo temático en CIC biomaGUNE.	Unidad de Gestión de Proyectos		X		
		T.4.1.2. Solicitar a todos los investigadores que vayan a impartir un seminario científico que incluyan una diapositiva sobre cómo incluyen la perspectiva de género en sus investigaciones, como forma de aprender de los demás.	Responsable de Proyectos	X	X	X	X
T.5. Medidas contra la violencia de género, incluyendo el acoso sexual	T.5.1 Trabajar en la prevención de la violencia de género en el CIC biomaGUNE.	T.5.1.1. Organizar un taller específico sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo dirigido a toda la comunidad biomaGUNE.	Responsable del PIGD			X	
		T.5.1.2. Desarrollar un análisis de riesgos psicosociales para comprobar la evolución desde el realizado en 2015	Responsable de bioseguridad y radioprotección	X			

II. Plan de Igualdad de Género del CIC biomaGUNE | II. Plan de Igualdad de Género

BLOQUES TEMÁTICOS	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLE	2025	2026	2027	2028
		T.5.1.3. Seminario público impartido por personal del CIC biomaGUNE (podrían ser miembros del CIG) para presentar y concienciar sobre el protocolo de acoso.	Responsable de bioseguridad y radioprotección	x			
		T.5.1.4. Renovar el plan de riesgos ocupacionales con la inclusión de la perspectiva de género	Responsable de bioseguridad y radioprotección		x		
		T.5.2. Adaptar y mejorar el actual Protocolo de Acoso teniendo en cuenta los nuevos requisitos legales de la UE y España.					
	T.5.2.1. Evaluar y revisar la composición de los Consejeros Confidenciales.	CIG	x				
	T.5.2.2. Adaptar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual o por razón de sexo a los nuevos requisitos legales	Responsable de bioseguridad y radioprotección	x			x	

6. ESTRUCTURAS Y RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIGD

6.1. Estructuras

CIC biomaGUNE, comprometida con el avance de la igualdad de género, ha establecido diversas estructuras de trabajo para abordar las responsabilidades y tareas de aplicación del II. PIGD dentro del centro.

El gerente del PIGD será el principal responsable de supervisar el correcto desarrollo del Plan. Esta persona gestionará y supervisará diariamente la aplicación del PIGD. Además, el gerente preparará el plan de acción anual y se coordinará con otros colegas para garantizar la aplicación efectiva del Plan.

En las siguientes líneas describimos las tres estructuras principales que participarán en el proceso de implementación: el gerente del PIGD, los Grupos de Monitoreo del PIGD y el Comité de Igualdad de Género (CIG).

GERENTE DEL PIGD: Alba Birichinaga

PERFIL

- Trabajador de CIC biomaGUNE con concienciación y formación sobre cuestiones de género.
- Con una visión general del CIC biomaGUNE y accesible para la coordinación con el personal de todas las áreas.

TAREAS

- Participar activamente en el Grupo de Monitoreo del PIGD y en el Comité de Igualdad de Género (CIG).
- Monitoreo del desarrollo del PIGD.
- Recibir formación continua en igualdad y feminismo para su correcto funcionamiento.
- Coordinación con otras áreas encargadas de acciones del PIGD, e informar sobre ello al Grupo de Monitoreo del PIGD.

FUNCIONAMIENTO

- Aplicará y supervisará de cerca el plan, integrándolo en sus operaciones diarias. La intensidad del monitoreo variará en función de las acciones que se desarrollen.

GRUPO DE MONITOREO DEL PIGD

PERFIL

- **Representando el centro:** Alba Birichinaga Felices y Irantzu Llarena Conde.
- **Representando el Comité de Trabajadores:** Ane Ruiz de Angulo Dorronsoro y Ángel Manuel Martínez Villacorta.

TAREAS

- Diseñar los planes de acción anuales del PIGD y aprobar las contribuciones realizadas por otros colegas (como los miembros del CIG).
- Estar informado del desarrollo del Plan y hacer contribuciones.
- Monitorear cada año el nivel de aplicación del PIGD y proponer medidas correctoras en caso necesario.

FUNCIONAMIENTO

- El Grupo de Monitoreo del PIGD se reunirá al menos una vez y hasta 2 veces al año para monitorear el desarrollo del PIGD.

CIG

PERFIL

- El CIG se renovará para la aplicación del II. PIGD
- Se prestará atención a tener una composición equilibrada en cuanto al género que incluya, miembros de todos los grupos del CIC biomaGUNE, el responsable del PIGD, al menos un representante del Comité de Trabajadores, etc.

TAREAS

- Realizar y aprobar las contribuciones al plan de gestión anual.
- Conocer el desarrollo del Plan y hacer contribuciones.
- Participar proactivamente en la implementación de acciones específicas.

FUNCIONAMIENTO

- Se reunirá periódicamente, alrededor de 4/5 reuniones al año en función de las acciones que se estén llevando a cabo.

6.2. Recursos para la Implementación del Plan

CIC biomaGUNE proporcionará anualmente los recursos necesarios para la implementación del II. PIGD:

- Serán **asignadas** horas de trabajo para quienes participen activamente en la aplicación del PIGD, en particular al gerente del PIGD.
- **Se impartirá formación a los responsables de la aplicación del PIGD, con la opción de contar con el apoyo de un** servicio de consultoría.
- Cada año debe asignarse un presupuesto específico a las acciones descritas en el Plan, cuyos avances serán monitoreados por el Grupo de Monitoreo del PIGD.

7. MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PIGD

7.1. Monitoreo

Es crucial establecer un sistema para el monitoreo y evaluación continua del PIGD. El gerente del PIGD, junto con el apoyo de los colegas involucrados en su implementación, debe realizar un seguimiento periódico de las medidas descritas en la herramienta Excel creada. Este monitoreo en curso permitirá conocer cada año el nivel de ejecución de las acciones planificadas.

La implementación de las acciones se evaluará anualmente de forma directa, documentando si cada acción se ha implementado completamente, si está actualmente en desarrollo, si no se ha iniciado o si ha requerido ajustes. Además, registraremos el nivel de cumplimiento de cada año y el detalle de los progresos realizados en relación con cada acción. Para facilitar este proceso, a cada acción se le han asignado indicadores de monitoreo específicos, que ayudarán al equipo de biomaGUNE a recopilar información relevante de forma eficaz.

GEDP Guarantees- mandatory blocks	Main objectives	Specific actions/measures	Timeline				Level of implementation				
			2025	2026	2027	2028	2025	2026	2027	2028	
G.1. Publication and official endorsement of the GEDP	G.1.1. Officially approving the GEDP, by officially endorsing it and publishing it.	G.1.1.1. Officially approve the GEDP, sign it and publish it on CIC biomaGUNE's public website.	x				Completed				
		G.1.1.2. Yearly reports with description and monitoring of the level of implementation of the GEDP written and published on the website.	x	x	x	x	On track				
	G.1.2. Making sure CIC biomaGUNE's community is actively informed about the GEDP and its development	G.1.2.1. Include the GEDP in the intranet and send an e-mail to the entire community informing them about it.	x								
		G.1.2.2. The Gender Equality Committee (GEC) will organize a session to present the GEDP to all members.	x				Not started				
		G.1.2.3. A public seminar Scientific Director and/or General Manager presenting the yearly Equality Report, including the main highlights from implementing the GEDP every year (in the context of the 8th of March, for example).		x	x	x					
G.1.2.4. Define a yearly GEDP implementation-related communication plan with the main communication activities for each year. <i>Communication Plan activities will be identified in turquoise in this document.</i>	x	x	x	x							
G.1.2.5. Design a satisfaction survey to gather the community's view implementation of the GEDP and new proposals every two years. Analyze the results from an intersectional perspective bearing in mind the set of indicators defined at action G.3.1.1		x		x							

Al final de cada año, completaremos valoraciones que evalúen el progreso y el impacto del PIGD. Los resultados se compartirán y analizarán durante las reuniones del Grupo de Monitoreo del PIGD y del CIG para su revisión. Este análisis servirá de base para el plan de gestión del año próximo. Toda esta información se recopilará en los Informes Anuales de Género.

7.2. Evaluación

El PIGD será continuamente monitoreado y se analizará el grado de desarrollo de las medidas, se alimentará la herramienta Excel y se trabajará el tema en las reuniones de seguimiento del plan de gestión.

A finales de 2026 se llevará a cabo una revisión intermedia del Plan para seguir analizando su desarrollo.

Los criterios generales de evaluación serán los siguientes:

- **Impacto:** Cambios, tanto internos como externos, impulsados por el PIGD.
- **Eficiencia:** El grado en el que se han alcanzado los objetivos y las acciones.

- **Alcance:** Valoración del número de beneficiarios del Plan, de su participación y de la calidad de su aplicación.
- **Implementación:** Garantizar el cumplimiento del cronograma y evaluar si el presupuesto asignado es adecuado.
- **Calidad:** Los datos y la información recopilados para el monitoreo y la evaluación del plan deben ser de alta calidad.

Después de que el Plan expire en 2028, deberá realizarse una evaluación exhaustiva del cumplimiento del Plan, sus medidas y su impacto.

7.3. Procedimiento de modificación

Se ha definido claramente el procedimiento para resolver las discrepancias en la aplicación, el monitoreo, la revisión o la evaluación del PIGD. La Comisión Negociadora, responsable de las negociaciones, servirá de órgano central para la resolución de conflictos.

Si no se llega a un acuerdo sobre las modificaciones o propuestas, ambas partes pueden solicitar la ayuda de expertos externos para resolver cualquier discrepancia.

Anexo: Plan de Acción 2025

Éstas son las acciones destacadas en el PIGD que se aplicarán en 2025:

ÁREAS CLAVE	OBJETIVOS	ACCIONES
<p>G.1. Publicación y aprobación oficial del PIGD</p>	<p>G.1.1. Aprobar oficialmente el PIGD, respaldándolo oficialmente y publicándolo.</p>	<p>G.1.1.1. Aprobar oficialmente el PIGD, firmarlo y publicarlo en el sitio web público del CIC biomaGUNE. G.1.1.2. Informes anuales con descripciones y monitoreo del nivel de implementación del PIGD redactados y publicados en el sitio web.</p>
	<p>G.1.2. Garantizar que la comunidad del CIC biomaGUNE esté activamente informada sobre el PIGD y su desarrollo</p>	<p>G.1.2.1. Incluir el PIGD en la intranet y enviar un correo electrónico a toda la comunidad informando al respecto. G.1.2.2. El Comité de Igualdad de Género (CIG) organizará una sesión para presentar el PIGD a todos los miembros. G.1.2.3. Un seminario público en el que el Director Científico y/o el Director General presenten el Informe anual sobre Igualdad, incluidos los principales aspectos destacados de la aplicación del PEGD cada año (en el contexto del 8 de marzo, por ejemplo). G.1.2.4. Definir un plan de comunicación anual relacionado con la aplicación del PIGD con las principales actividades de comunicación para cada año. Las actividades del Plan de Comunicación se identificarán en color turquesa en este documento. G.1.2.5. Diseñar una encuesta de satisfacción para recabar la opinión de la comunidad sobre la aplicación del PIGD y las nuevas propuestas cada dos años. Analizar los resultados desde una perspectiva interseccional teniendo en cuenta el conjunto de indicadores definidos en la acción G.3.1.1. G.1.2.6. Incluir todas las políticas DIG pertinentes en el proceso de acogida del centro, dentro de una sesión de formación obligatoria para todo el personal recién llegado.</p>
<p>G.2. Recursos dedicados</p>	<p>G.2.1. Garantizar que el CIC biomaGUNE establezca una función dedicada a la igualdad de género para promover la Igualdad de Género y la Diversidad en el Centro.</p>	<p>G.2.1.1. Identificar al coordinador del PIGD y poner en marcha el equipo de gestión del PIGD que dirigirá la aplicación del PIGD. G.2.1.2. 1 o 2 reuniones anuales con el Grupo de Monitoreo del PIGD para hacer un seguimiento del PIGD y monitorear la implementación. G.2.1.3. Hacer un llamamiento para renovar la composición del CIG, teniendo en cuenta incluir a participantes de todas las diferentes áreas y tener un grupo equilibrado en cuanto al género.</p>

ÁREAS CLAVE	OBJETIVOS	ACCIONES
	G.2.2. Garantizar que CIC biomaGUNE dedica los recursos económicos necesarios para desarrollar este PIGD.	<p>G.2.2.1. Monitorear anualmente la evolución del presupuesto dedicado a Igualdad de Género y Diversidad.</p> <p>G.2.2.2. Incluir la evolución del presupuesto anual en el Informe anual sobre Igualdad.</p>
G.3. Recopilación y monitoreo de los datos	G.3.1. Identificar los datos que deben recopilarse y controlarse en el CIC biomaGUNE y analizarlos	<p>G.3.1.1. Revisar el conjunto de indicadores que se recogen en el Informe de Género e identificar si serían necesarios más indicadores para permitir un análisis interseccional. Recopilar y analizar esos datos con regularidad.</p> <p>G.3.1.2. Recopilar anualmente datos sobre el conjunto de indicadores</p> <p>G.3.1.3. Analizar estos datos con el CIG cada año e identificar medidas correctoras en caso necesario.</p> <p>G.3.1.4. Informar de los indicadores más relevantes a la comunidad CIC biomaGUNE incluyéndolos en el Informe Anual, para monitorear el desarrollo.</p>
G.4. Formación	G.4.1. Concienciación sobre igualdad de género y diversidad	<p>G.4.1.1. Pensar, diseñar e implementar acciones de concienciación: campaña mensual de sensibilización visual con un tema por mes y los temas anteriores disponibles en una fuente más pequeña... Los temas podrían basarse en las acciones que se están implementando, socializando la política que ya está en vigor (como el código ético, las directrices de comunicación, el protocolo de acoso, etc. o los resultados de la encuesta de satisfacción de la acción G.1.2.5. Se acordará un calendario específico que tenga en cuenta los Días Internacionales relacionados con el IGD más relevantes del año (como el 11 de febrero, el 8 de marzo, el 22 de abril, el 17 de mayo, el 28 de junio, el 18 de septiembre, el 11 y el 25 de noviembre...)</p> <p>G.4.1.2. Proporcionar formación básica sobre prejuicios inconscientes a todo el personal y a los líderes.</p> <p>G.4.1.3. Seguir participando de forma proactiva en actividades de divulgación como Emakumeak Zientzian y animar a los hombres a participar en ellas.</p>
	G.4.2. Ofrecer herramientas para un uso inclusivo del	G.4.2.1. Revisar, actualizar (si es necesario) y comunicar a todo el personal la guía de comunicación inclusiva del centro.

ÁREAS CLAVE	OBJETIVOS	ACCIONES
	lenguaje y las imágenes en el CIC biomaGUNE	<p>G.4.2.2. Consultar el conjunto de herramientas de comunicación inclusiva de EIGE y utilizar los materiales propuestos para sensibilizar al personal del CIC biomaGUNE.</p>
	G.4.3. Considerar la perspectiva de género en los contenidos del plan de formación	<p>G.4.3.1. Es necesario identificar y organizar anualmente una formación específica sobre igualdad de género y diversidad que incluya a todo el personal del CIC biomaGUNE (personas de servicios, plataformas e investigación). Incluir una formación anual para los miembros del CIG, basada en los temas que se desarrollarán cada año.</p> <p>G.4.3.2. Organizar una formación específica sobre igualdad de género y diversidad para el responsable del PIGD basada en las acciones que se pondrán en marcha durante el año.</p> <p>G.4.3.3. Informar sobre la formación pública continua disponible para todos los miembros del Grupo de Seguimiento del PIGD y el CIG, o público específico del centro. Como la formación organizada por Emakunde, o los proyectos de la UE que organizan seminarios web específicos. Todos los correos electrónicos recibidos podrían centralizarse en el gestor del PIGD, para luego reenviarlos a todos los miembros del CIG y del Grupo de Monitoreo del PIGD.</p>
T.1. Conciliación de la vida laboral y familiar y cultura organizativa	T.1.1. Trabajar por un centro corresponsable en el que todos los trabajadores, independientemente de su identidad de género u origen social, se sientan satisfechos con sus opciones para equilibrar su desarrollo profesional y sus necesidades de conciliación	<p>T.1.1.1. Adoptar medidas para flexibilizar el sistema de teletrabajo vigente hacia la posibilidad de Teletrabajar un día entero a la semana. (Esta acción implicará todo un proceso de trabajo: en primer lugar, reunirse y acordar una fórmula que aumente la flexibilidad real con todos los agentes implicados. Comprobar la factibilidad de la fórmula acordada, de las necesidades previas, y luego comunicar la acción acordada, para definir finalmente la implementación)</p> <p>T.1.1.2. Paralelamente a la acción anterior, aprovechar la oportunidad para debatir y decidir también otras posibles medidas de equilibrio entre vida laboral y personal, como un horario de trabajo más amplio durante los meses de invierno para acumular horas y poder trabajar menos durante el periodo estival; e informar sobre la política relacionada que ya esté en vigor, como la política de trabajo en fin de semana o la política de desconexión digital.</p>
T.2. Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones	T.2.1. Garantizar un entorno de trabajo seguro contra la discriminación bajo un liderazgo integrador.	<p>T.2.1.1. Definición del modelo de liderazgo deseado por CIC biomaGUNE y creación de un decálogo con las principales cuestiones que biomaGUNE espera de todas las personas a cargo de otras en el centro.</p>

ÁREAS CLAVE	OBJETIVOS	ACCIONES
		<p>T.2.1.2. Pensar e implementar acciones específicas para incrementar el trabajo en red/relaciones entre los diferentes grupos y áreas de trabajo (especialmente las informales, como el almuerzo o el café. Podría ser, por ejemplo, un desayuno comunitario una vez al mes para todos los miembros del centro o pensar en ideas para hacer más acogedores los lugares existentes...)</p>
<p>T.3. Igualdad de género en la contratación y la promoción profesional</p>	<p>T.3.1. Trabajar por una política salarial inclusiva e igualitaria</p>	<p>T.3.1.1. Desarrollar un Registro Salarial anual, incluyendo más información y con un mayor desglose de los datos.</p> <p>T.3.1.2. Monitorear la evolución del Registro Salarial anual, con especial atención a comprobar si la brecha disminuye.</p> <p>T.3.1.3. Desarrollar estrategias para atraer a más mujeres a puestos de categoría responsable, especialmente en el área de investigación (IP)</p> <p>T.3.1.4. Seguir desarrollando políticas de corresponsabilidad innovadoras, para garantizar que las decisiones relacionadas con los cuidados no repercutan en las diferencias salariales en el futuro.</p> <p>T.3.1.5. Seguir la evolución con el próximo análisis de las Diferencias salariales a razón de Género (en 2028).</p>
<p>T.4. Integración de la dimensión de género en los contenidos de la</p>	<p>T.4.1. Trabajar para comprender mejor cómo debe/podría aplicarse la perspectiva de género en los diferentes Grupos de Trabajo del CIC biomaGUNE</p>	<p>T.4.1.1. Organizar un taller introductorio con el Comité de Formación sobre cómo incluir la perspectiva de género en la investigación, y tratar de empezar a definir criterios específicos para cada grupo temático en CIC biomaGUNE</p>

ÁREAS CLAVE	OBJETIVOS	ACCIONES
investigación y la enseñanza		<p>T.4.1.2. Solicitar a todos los investigadores que vayan a impartir un seminario científico que incluyan una diapositiva sobre cómo incluyen la perspectiva de género en sus investigaciones, como forma de aprender de los demás.</p>
T.5. Medidas contra la violencia de género, incluyendo el acoso sexual	<p>T.5.1 Trabajar en la prevención de la violencia de género en el CIC biomaGUNE</p> <p>T.5.2. Adaptar y mejorar el actual Protocolo de Acoso teniendo en cuenta los nuevos requisitos legales de la UE y España.</p>	<p>T.5.1.1. Organizar un taller específico sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo dirigido a toda la comunidad biomaGUNE.</p> <p>T.5.1.2. Desarrollar un análisis de riesgos psicosociales para comprobar la evolución desde el realizado en 2015.</p> <p>T.5.1.3. Seminario público impartido por personal del CIC biomaGUNE (podrían ser miembros del CIG) para presentar y concienciar sobre el protocolo de acoso.</p> <p>T.5.1.4. Renovar el plan de riesgos ocupacionales con la inclusión de la perspectiva de género</p>
		<p>T.5.2.1. Evaluar y revisar la composición de los Consejeros Confidenciales.</p> <p>T.5.2.2. Adaptar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso laboral, sexual o por razón de sexo a los nuevos requisitos legales.</p>