PLAN DE IGUALDAD

2024 - 2028

BASQUE CENTER
ON COGNITION, BRAIN
AND LANGUAGE

PLAN DE IGUALDAD

2024-2028

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 4

2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA 5

3. PROCESO DE REALIZACIÓN DEL
I. PLAN DE IGUALDAD INTERNO DE BCBL 6

4. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN 9

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL 10

6. DATOS Y CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO 11

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD 14

8. MEDIDAS DE IGUALDAD, PRIORIDADES, RECURSOS Y CALENDARIO DE ACTUACIONES 15

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA 24

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD 26

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN 28

1. INTRODUCCIÓN

El compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres es una obligación social y legal que todas las empresas deben asumir para garantizar un entorno laboral justo y equitativo. En este sentido, la elaboración de un Plan de Igualdad es una herramienta clave para identificar, corregir y prevenir cualquier tipo de discriminación por razón de género en el ámbito laboral.

La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, estableció el marco legal que exige a las empresas adoptar medidas que promuevan la igualdad de oportunidades en todos los niveles. Esta ley sentó las bases para garantizar que las empresas desarrollen políticas activas de igualdad, asegurando la paridad en la contratación, la promoción interna y la retribución, entre otros aspectos.

Posteriormente, la Ley 6/2019, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, reforzó este compromiso, haciendo hincapié en la obligatoriedad de implantar planes de igualdad en las empresas de más de 50 personas trabajadoras y ampliando el espectro de medidas que deben implementarse, como la transparencia retributiva y la lucha contra la brecha salarial.

En esta misma línea, los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 vinieron a precisar y fortalecer los mecanismos que deben implementarse para asegurar la igualdad en el ámbito laboral que han sido pilares a la hora de marcar la hoja de ruta del proceso. El Real Decreto 901/2020 regula los planes de igualdad y su registro obligatorio, estableciendo los procedimientos necesarios para la elaboración de la fase diagnóstico y planificación, así como su seguimiento y evaluación. Por su parte, el Real Decreto 902/2020 aborda específicamente la igualdad retributiva entre mujeres y hombres, exigiendo a las empresas garantizar una política de retribución que respete el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, con el fin de eliminar las brechas salariales de género, que también es objeto de este proceso.

Este Plan de Igualdad tiene como objetivo no solo cumplir con las exigencias legales, sino también impulsar una cultura organizativa basada en el respeto a la diversidad y la equidad, que favorezca un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso para todas las personas trabajadoras.

2. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA			
Razón social	BASQUE CENTER ON COGNITION, BRAIN AND LANGUAGE		
NIF	G20988929		
Domicilio social	PASEO MIKELETEGI, 69 - 20009 DONOSTIA		
Forma jurídica	ASOCIACIÓN SIN ÁNIMO DE LUCRO		
Año de constitución	2008		
Responsable de la Entidad			
Nombre	ANA MARIA FERNÁNDEZ ARIN		
Cargo	GERENTE		
Telf.	943309300		
E-mail	a.fernandez@bcbl.eu		
Responsable de Igualdad			
Nombre	LARRAITZ LOPEZ		
Cargo	HR MANAGER		
Telf.	943309300		
E-mail	l.lopez@bcbl.eu		
ACTIVIDAD			
Sector Actividad	INVESTIGACIÓN		
CNAE	9364		
Descripción de la actividad	INVESTIGACIÓN		
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	PAÍS VASCO		
DIMENSIÓN			
Personas Trabajadoras	Mujeres	Hombres	Total
(31/12/2023)	86	47	133
Centros de trabajo	1		
Facturación anual (€)	200.000 €		
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS			
Dispone de departamento de personal	SI		
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	HRS4R		
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	Hombres	Total

3. PROCESO DE REALIZACIÓN DEL I. PLAN DE IGUALDAD INTERNO DE BCBL

Los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 especifican en su contenido dirigido a los pasos a seguir para la realización de un Plan en materia de igualdad, de 4 fases fundamentales:

En cuanto al personal implicado para la elaboración del I. Plan de igualdad de BCBL, se destacan dos grupos:

Grupo motor: Formado por gerente de BCBL, Ana Fernandez y la asistencia técnica que ha acompañado en este proceso, Errotik Kooperatiba Feminista.Las funciones de este grupo se han centrado principalmente en la coordinación, diseño y seguimiento del diagnóstico y Auditoria Retributiva. Así como de la facilitación de datos, como de órgano convocante para las diferentes metodologías llevadas a cabo.

Comisión Negociadora: Como se detalla en la legislación relativa a los planes de igualdad, la realización de estos debe estar sujeta a la negociación colectiva. Por lo que, este grupo ha participado activamente como órgano de decisión, validando los diferentes pasos y fases que se han llevado a cabo.

En primer lugar, y como parte de la **primera fase,** corresponde a la puesta en marcha del Plan. Desde la entrada en vigor del Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la negociación colectiva y su diagnóstico previo, son preceptivos para la elaboración de un Plan en materia de igualdad. Ante la obligación de realizar el plan de forma negociada, la primera fase corresponde a la composición de la Mesa Negociadora, en el que han intervenido representantes de BCBL, así como la representación sindical del personal. En este caso, la Comisión Negociadora está formada de la siguiente forma:

En representación de la empresa:
- Ana Fernandez Arín- Gerente de BCBL

En representación de los trabajadores/as:
- Elias Miner- LAB Sindikatua

En cuanto a la segunda fase, la ley estatal de igualdad (LOIMH 3/2007) define en su artículo 46 los planes de igualdad como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendientes a alcanzar en la empresa la igualdad de

trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo; los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

De manera que, un diagnóstico pertenece a la fase previa a la realización de la planificación y por tanto se constituye como **segunda fase** del proceso. Como estrategia que nos permite conocer la situación de la empresa en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y por tanto, es una herramienta dirigida a descubrir el punto de partida para realizar una planificación lo más adaptada posible a la realidad de BCBL.

En cuanto a las metodologías empleadas, se desglosan en el epígrafe número 4, siendo las principales, dentro de las cuantitativas, el análisis de datos facilitado por el área de RRHH, así como los datos obtenidos mediante el cuestionario facilitado a la plantilla. Por otro lado, en cuanto a las cualitativas, se encuentran el análisis de diferentes textos y normativas vigentes de diferente índole, como los datos obtenidos mediante los grupos de discusión, así como algunas de las respuestas facilitadas en el cuestionario.

El documento final del diagnóstico fue aprobado por parte de la Mesa Negociadora a fecha de 5 de julio de 2024, y la auditoría Retributiva fue aprobada por parte de la Mesa Negociadora a fecha de 8 de agosto de 2024.

Una vez aprobado el diagnóstico y Auditoría, la **tercera fase** implica la definición de objetivos específicos para dar respuesta a las desigualdades y necesidades de mejora detectadas en el diagnóstico y realizar una determinación de medidas específicas que persigan los objetivos marcados.

La planificación fué negociada de la Mesa Negociadora, sin llegar a acuerdo el 24 de octubre de 2024. Una vez se realice el registro del mismo, comienza la implantación y seguimiento del I. Plan de igualdad en su conjunto. En esta **cuarta fase**, se deben desarrollar todas las fases acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos, que responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el I. Plan de igualdad de BCBL.
- Obtener información sobre el proceso de ejecución de las medidas previstas en el Plan: nivel de ejecución, adecuación de los recursos empleados, cumplimiento del cronograma...
- Detectar posibles obstáculos o dificultades de la implantación y realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario.

En esta cuarta fase y para ejecutar el seguimiento de la planificación y concretamente de las medidas definidas, es necesaria la puesta en marcha de una comisión de seguimiento del Plan. En este caso, formado por la comisión de igualdad de BCBL.

En la última y **quinta fase** del I. Plan de igualdad de BCBL, corresponde al cierre del proceso de elaboración e implantación del Plan. A partir de la documentación e información recopilada en la cuarta fase, el objetivo principal de esta fase final es la de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, comprobando:

- El grado de cumplimiento del Plan y su desarrollo.
- Si los objetivos definidos se han obtenido.
- La adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas para su implementación.
- Áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Esta última última fase tiene como resultado un informe de evaluación que corre a cargo del grupo de seguimiento.

4. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

En la fase de trabajos previos, se creó la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género. La Comisión, tiene las siguientes funciones:

- Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones. Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Género de BCBL está compuesta por las siguientes personas:

- Ana Fernandez Arín- Gerente de BCBL, en calidad de Presidenta
- Igone Güemes Zarate-Técnica de igualdad de Errotik Kooperatiba, en calidad de Secretaria
- Elias Miner- En representación de la sección sindical LAB, en calidad de representante de los trabajadores.

Firmando el 9 de febrero de 2024 el acta de constitución, comprometiéndose Ana Fernandez Arín, en representación de la entidad BCBL, mediante documento firmado sobre la promoción de la negociación del plan de igualdad, comprometiéndose de igual forma a la negociación del plan de igualdad de BCBL y su diagnóstico previo.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito de aplicación se refiere a toda la entidad de BCBL, en concreto a todas las personas trabajadoras. Su ámbito geográfico está situado en Gipuzkoa y este es el I Plan de Igualdad teniendo una vigencia de 4 años, comenzando el 15 de noviembre de 2014, hasta el 15 de noviembre de 2028.

6. DATOS Y CONCLUSIONES GENERALES DEL DIAGNÓSTICO

Nos encontramos en una **empresa feminizada**, puesto que el número de mujeres supera el 60% y en este caso llegan a ser un poco **más de 6 de cada 10 personas trabajadoras** (65%). En concreto hay 86 mujeres y 47 hombres, haciendo un total de 133 personas.

En cuanto a los puestos con más volumen de personal, encontramos los puestos de **Postdoc, Research Assistant, Staff, Predoc y GL Staff,** aglutinándose el 78,6% de la plantilla en estos puestos que corresponden con el área de investigación de la entidad. En cuanto a estos puestos, sí que se puede apreciar una segregación vertical, puesto que, desde una perspectiva jerárquica, se aprecia la representatividad de las mujeres a la baja en los puestos de responsabilidad superior, y a la baja a medida que descendemos a los de inferior. Sin embargo, existe una feminización de los puestos directivos o de máxima responsabilidad, puesto que están ocupados en un 77% por mujeres, mientras que el 33% son hombres.

Identificar cierta influencia de los estereotipos de género en cuanto a los proyectos liderados por mujeres y por hombres. Siendo aquellos los relacionados con la infancia y personas con trastornos relacionados con el lenguaje los que están liderados por mujeres.

Destacándose la entidad por su plantilla más joven de lo habitual, y concluyendo esto último como característica de una entidad del ámbito de la investigación. El tramo mencionado, se caracteriza por estar feminizado, encontrándose en el mismo caso el 70% del total de las mujeres que toman parte en BCBL. Al contrario de las personas que se identifican como hombres, que el tramo de edad mencionado solamente se encuentra el 50%, habiendo algo más de presencia masculina a medida que la edad se enfoca hacia la alza.

Resumiendo, **las mujeres tienen más antigüedad cuando analizamos esta desde un plano general,** sin embargo, cuando vamos a los puestos concretos, en este caso, donde se aglutina la mayoría del número de la plantilla, los hombres se sitúan entre los trabajadores más veteranos. Dándonos a entender que las mujeres con mayor antigüedad se sitúan en puestos menos poblados o que atienden a las cuestiones estructurales-administrativas de BCBL.

La mayor parte de la plantilla no tiene responsabilidades familiares relacionadas con el cuidado de los hijas/os, el porcentaje de la plantilla que no tiene hijas/os es del 75%, de este cómputo general, son el 77% de las mujeres y el 68% de los hombres que son parte de BCBL.

La temporalidad de los contratos es una característica específica del BCBL dado su trabajo específico en el mundo de la investigación. Muchos de sus contratos pertenecen al modelo 404 correspondientes con contratos de becas para realizar procesos doctorales, por lo que, esto supone:

- Que gran parte de la plantilla no esté envejecida, concentrándose la mayor parte de la plantilla entre los 25-35 años.
- Debido a esto último, no existen demasiadas cargas familiares dentro de la entidad. Sin embargo, esto puede dar lugar a necesitar un análisis más profundo para comprender la relación entre la carrera académica y la maternidad/paternidad.

En cuanto a la contratación y la promoción, no se identifican demasiadas cuestiones en cuanto al género en los procesos y canales de información utilizados por la entidad, sin embargo, sí que se identifica por parte de la plantilla que existe desigualdad en el acceso, dificultando a las mujeres el mismo. Por lo que constituye como reto a reforzar para la entidad.

En cuanto a la formación, no se identifican desigualdades en el acceso a las acciones formativas. Sin embargo, sí que se concreta por parte de los grupos de discusión que cuando las formaciones dirigidas internamente a los equipos de investigación de materias concretas, teniendo en cuenta que hemos observado anteriormente que existe feminización y masculinización de las mismas en función de las materias objeto de investigación. Que limitar la accesibilidad de las actividades formativas a los equipos de investigación en función de las materias, refuerza la feminización y la masculinización de las líneas de investigación

En cuanto a la conciliación y la corresponsabilidad, se identifica en primer lugar la necesidad de una investigación más exhaustiva en esta materia en relación con las características específicas del mundo de la investigación. Sin embargo, se hace una valoración positiva de los derechos de conciliación existentes a disposición de la plantilla por parte de esta, identificando como punto de mejora la publicidad de la misma.

En cuanto a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, existe un protocolo activo desde el año 2021, de prevención y el manejo de la violencia en el ámbito laboral. Este procedimiento aborda las violencia que puede darse en el ámbito laboral desde un plano genérico, sin hacer referencia tanto en la definición como en el abordaje a violencias específicas que pueden darse derivadas de situaciones de desigualdad estructurales.

Por último, sobre la auditoría, cabe mencionar que a partir del análisis hecho se observa que en general hay equidad y equilibrio en las retribuciones de mujeres y hombres, de hecho, los valores de las brechas salariales en los valores equiparados son inferiores al 25%, que es el valor que se toma de referencia para destacar desigualdades pronunciadas, quedando además alejado del mismo. A excepción de los valores relacionados con los complementos salariales, que, como se analiza durante el informe, están vinculadas a situaciones particulares relacionadas con compensaciones por movilidad y cargas familiares en el caso de las mujeres,

mientras que en el caso de los hombres están vinculadas a complementos relacionados con la antigüedad y el grado de responsabilidad, que, como se muestra en las conclusiones del apartado 8, tiene relación con la realidad de la entidad teniendo en cuenta los datos de representación y antigüedad desde la perspectiva de género.

En este sentido cabe mencionar que las brechas salariales son inferiores al 20%. en la mayoría de los casos. Las desigualdades aumentan cuando nos fijamos en los valores de las retribuciones efectivas, pero eso tienen que ver mayormente con las fechas de contratación.

Es cierto que existen tablas salariales que fijan los salarios base atribuidos a cada puesto, es cierto que la ausencia de agrupaciones a escala interna dificulta el análisis por puestos de trabajo. Ya que, la valoración de puestos de trabajo agrupa diversos puestos, en los que las retribuciones son diversas y por lo que, las brechas obtenidas pueden no ser lo suficientemente representativas dada la diversidad de grados de responsabilidad dentro de las mismas escalas.

Por tanto, el principal reto para BCBL es llegar a generar una estructura salarial organizada por grupos en función de los rangos y funciones existentes, para así facilitar el análisis salarial y poder acercar la mirada a las posibles diferencias que puedan ocurrir desde una perspectiva de género.

7. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivo 1: Seguir promoviendo un cambio intraorganizacional de género en el funcionamiento, la política y la cultura de BCBL, asentando la integración real y efectiva de la perspectiva de género en la cultura, las estructuras y los procesos de la organización.

Objetivo 2: Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.

Objetivo 3: Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.

Objetivo 4: Implementar la aplicación del principio de igualdad en materia de retribuciones en los términos establecidos en la legislación aplicable.

Objetivo 5: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

Objetivo 6: Prevenir y erradicar el acoso sexual o por razón de sexo.

Objetivo 7: Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género.

Objetivo 8: Fomentar el buen uso de la comunicación inclusiva y no sexista a nivel interno, manteniendo el requisito de calidad sobre el uso no sexista del lenguaje.

Objetivo 9: Transversalizar la perspectiva de género, incluyendo en el desarrollo de las tareas de investigación del BCBL.

8. MEDIDAS DE IGUALDAD, PRIORIDADES, RECURSOS Y CALENDARIO DE ACTUACIONES

CULTURA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADORES	CALENDARIO	RESPONSABLE
Objetivo 1: Seguir promoviendo un cambio intraorganizacional de género en el funcionamiento, la política y la cultura de BCBL, asentando la integración real y efectiva de la perspectiva de género en la cultura, las estructuras y los procesos de la organización.	**1.1** Reservar y garantizar una partida económica anual destinada a realizar las acciones contempladas en el Plan de Igualdad.	Documento que recoja la reserva de la partida anual destinada a igualdad de género.	Inicio plan-Fin plan	GENERAL MANAGER
	1.2 Generar espacios de trabajo para identificar la planificación anual a trasladar a la Dirección para garantizar su inclusión.	Documento de la planificación anual.	Inicio plan-Fin plan	HR MANAGER
	1.3 Resumir e informar a toda la plantilla de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de BCBL.	• Documento resumen. • Número de acciones de difusión. • Alcance y número de personas por sexo a las que ha llegado la información. El 80% de la plantilla ha tenido acceso al contenido del nuevo Plan de Igualdad	1 de enero de 2025-31 de marzo de 2025	GENERAL MANAGER Y HR MANAGER
	1.4 Seguir desarrollando el grupo interno en materia de igualdad.	• Número de sesiones desarrolladas. • Alcance y número de personas por sexo y categoría profesional que han participado en las diferentes sesiones	Inicio plan-Fin plan	GENERAL MANAGER Y HR MANAGER

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADORES	CALENDARIO	RESPONSABLE
Objetivo 2: Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en los puestos y categorías donde las primeras están infrarrepresentadas.	**2.1** Fomentar la promoción de las trabajadoras a todas las categorías y funciones en las que estén infrarrepresentadas.	Número de acciones realizadas para fomentar la promoción de las trabajadoras a las categorías y funciones donde está infrarrepresentada.	Inicio plan-Fin plan	GENERAL MANAGER Y HR MANAGER
	2.2 Hacer un seguimiento de las nuevas incorporaciones para que no se den situaciones de sobrecualificación y estudiar los motivos por los que se descartan candidaturas femeninas en los puestos de responsabilidad.	Número de casos en los que se haya descartado candidaturas femeninas en puestos de responsabilidad que están masculinizados y motivos de estos. Número de curriculum recopilados anualmente, por sexo.	Inicio plan-Fin plan	HR MANAGER

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADORES	CALENDARIO	RESPONSABLE
Objetivo 3: Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos.	**3.1** Formar a todas las personas que realizan los procesos de selección de personal en igualdad de género	Número de personas que han realizado la formación por sexo.	1 de diciembre de 2026-31 de septiembre de 2027	HR MANAGER

RETRIBUCIÓN Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADORES	CALENDARIO	RESPONSABLE
Objetivo 4: Implementar la aplicación del principio de igualdad en materia de retribuciones en los términos establecidos en la legislación aplicable.	**4.1** Adaptar los sistemas y programas informáticos de forma que permitan la explotación de los datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.	Aplicación de la variable sexo en el sistema de registro retributivo utilizado por la entidad.	1 de marzo de 2026-31 de diciembre de 2026	GENERAL MANAGER
	4.2 Realizar un estudio de las Relaciones de Puestos de Trabajos para detectar y corregir en su caso, posibles desigualdades salariales en la retribución de los puestos derivada de una valoración discriminatoria de las responsabilidades y características del trabajo desarrollado y/o funciones.	Resultados del estudio realizado.	1 de enero de 2025-31 de diciembre de 2025	GENERAL MANAGER

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADORES	CALENDARIO	RESPONSABLE
Objetivo 5: Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.	**5.1** Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente Plan.	Resultados del cuestionario, incluyendo la variante sexo.	1 de enero de 2026-31 de diciembre de 2026	HR MANAGER
	5.2 En base a los resultados obtenidos, realizar un proceso junto con la comisión de igualdad de inclusión de medidas de conciliación adaptada a la realidad y necesidades de BCBL, así como un proceso de difusión de la misma que obtenga mayor alcance.	Número de sesiones realizadas por la comisión de igualdad, conclusiones obtenidas sobre medidas necesarias y vías de difusión utilizadas para informar a la plantilla.	1 de diciembre de 2026-Fin plan	HR MANAGER Y HRS4R WORKING GROUP

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADORES	CALENDARIO	RESPONSABLE
Objetivo 6: Prevenir y erradicar el acoso sexual o por razón de sexo.	**6.1** Actualizar y difundir el protocolo interno de acoso sexual y/o por razón de sexo en base a la legislación en materia de delitos sexuales (LO 10/2022) y derechos LGTBI (Ley 4/2023).	Documento actualizado y no de acciones de difusión realizadas. Alcance y no de personas por sexo a las que ha llegado la información.	1 de enero de 2026-31 de diciembre de 2026	HR MANAGER
	6.2 Incorporar en el Plan de Acogida, la información relativa al nuevo protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo.	• Documento Plan de Acogida. • Alcance y número de personas por sexo a las que ha llegado la información	1 de enero de 2027-Fin plan	HR MANAGER
	6.3 Dinamizar un grupo de reflexión estable no mixto en torno a la visibilización de las violencias simbólicas (micromachismos) y al empoderamiento de las mujeres en la ciencia.	• Número de sesiones realizadas. • Número de personas por sexo en cada grupo no mixto y encuesta de satisfacción	1 de enero de 2025-31 de diciembre de 2025	HR MANAGER

VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADORES	CALENDARIO	RESPONSABLE
Objetivo 7: Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género	**7.1** Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género.	Documento de recopilación de medidas	1 de enero de 2026-31 de diciembre de 2026	HR MANAGER
	7.2 Difundir entre la plantilla los derechos reconocido en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Número de acciones de difusión realizadas	1 de enero de 2026-Fn plan	HR MANAGER

COMUNICACIÓN INTERNA

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADORES	CALENDARIO	RESPONSABLE
Objetivo 8: Fomentar el buen uso de la comunicación inclusiva y no sexista a nivel interno, manteniendo el requisito de calidad sobre el uso no sexista del lenguaje.	**8.1** Difundir información, materiales, de sensibilización, campañas y demás materiales sobre igualdad en las entidades y cultura organizacional igualitaria.	Número de personas por sexo/ género/perfil que han realizado la formación específica.	1 de enero de 2025- Fin plan	HR MANAGER
	8.2 Prestar atención en la detección de uso sexista del lenguaje y en su caso, solicitar la subsanación vía dirección pertinente.	Número de usos indebidos y soluciones propuestas	1 de enero de 2025- Fin plan	HR MANAGER
	8.3 Ampliar el concepto dicotómico mujer/ hombre de formularios y comunicaciones, ampliándolo a diferentes realidades identitarias.	Inclusión de diferentes variantes como “no-binario”; “otro” o “prefiero no decirlo” en formularios dirigidos a la plantilla.	1 de enero de 2025- Fin plan	HR MANAGER

FORMACIÓN

OBJETIVO	ACCIÓN	INDICADORES	CALENDARIO	RESPONSABLE
Objetivo 8: Transversalizar la perspectiva de género, incluyendo en el desarrollo de las tareas de investigación del BCBL.	**8.1** Programar dentro de la vigencia del Plan, acciones formativas en materia de igualdad en el contexto de la investigación científica.	Número de personas por sexo/ género/perfil que han realizado la formación específica.	1 de enero de 2026- 31 de diciembre de 2026	HR MANAGER Y HRS4R WG

Medida	Calendarización																				
	2024		2025					2026					2027					2028				
	OCT	DIC	ENE	MAR	SEP	OCT	DIC	ENE	MAR	SEP	OCT	DIC	ENE	MAR	SEP	OCT	DIC	ENE	MAR	SEP	OCT	DIC
1.1 Reservar y garantizar una partida económica anual destinada a realizar las acciones contempladas en el Plan de Igualdad.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
1.2 Generar espacios de trabajo para identificar la planificación anual a trasladar a la Dirección para garantizar su inclusión.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
1.3 Resumir e informar a toda la plantilla de la puesta en marcha del I Plan de Igualdad de BCBL.			■	■																		
2.2 Hacer un seguimiento de las nuevas incorporaciones para que no se den situaciones de sobrecualificación y estudiar los motivos por los que se descartan candidaturas femeninas en los puestos de responsabilidad.	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
3.1 Formar a todas las personas que realizan los procesos de selección de personal en igualdad de género												■	■	■	■							
4.1 Adaptar los sistemas y programas informáticos de forma que permitan la explotación de los datos desagregados por sexos en materia de retribuciones.									■	■	■	■										
4.2 Realizar un estudio de las Relaciones de Puestos de Trabajos para detectar y corregir en su caso, posibles desigualdades salariales en la retribución de los puestos derivada de una valoración discriminatoria de las responsabilidades y características del trabajo desarrollado y/o funciones.			■	■	■	■	■															

Medida	Calendarización																				
	2024		2025					2026					2027					2028				
	OCT	DIC	ENE	MAR	SEP	OCT	DIC	ENE	MAR	SEP	OCT	DIC	ENE	MAR	SEP	OCT	DIC	ENE	MAR	SEP	OCT	DIC
5.1 Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente Plan.								■	■	■	■	■										
5.2 En base a los resultados obtenidos, realizar un proceso junto con la comisión de igualdad de inclusión de medidas de conciliación adaptada a la realidad y necesidades de BCBL, así como un proceso de difusión de la misma que obtenga mayor alcance.												■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6.1 Actualizar y difundir el protocolo interno de acoso sexual y/o por razón de sexo en base a la legislación en materia de delitos sexuales (LO 10/2022) y derechos LGTBI (Ley 4/2023)								■	■	■	■	■										
6.2 Incorporar en el Plan de Acogida, la información relativa al nuevo protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo													■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
6.3 Dinamizar un grupo de reflexión estable no mixto en torno a la visibilización de las violencias simbólicas (micromachismos) y al empoderamiento de las mujeres en la ciencia			■	■	■	■	■															
7.1 Propiciar y favorecer una adecuada protección en el ámbito laboral de las trabajadoras en situación de violencia de género								■	■	■	■	■										
7.2 Difundir entre la plantilla los derechos reconocido en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género								■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

Medida	Calendarización																				
	2024		2025					2026					2027					2028				
	OCT	DIC	ENE	MAR	SEP	OCT	DIC	ENE	MAR	SEP	OCT	DIC	ENE	MAR	SEP	OCT	DIC	ENE	MAR	SEP	OCT	DIC
8.1 Difundir información, materiales, de sensibilización, campañas y demás materiales sobre igualdad en las entidades y cultura organizacional igualitaria.																						
8.2 Prestar atención en la detección de uso sexista del lenguaje y en su caso, solicitar la subsanación vía dirección pertinente																						
8.3 Ampliar el concepto dicotómico mujer/hombre de formularios y comunicaciones, ampliándolo a diferentes realidades identitarias.																						
9.1 Programar dentro de la vigencia del Plan, acciones formativas en materia de igualdad en el contexto de la investigación científica																						

9. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

La puesta en marcha del plan (y en este caso, de la auditoría retributiva como parte del mismo) y el impulso de las medidas establecidas corresponde con el trabajo de cada área implicada definida en el apartado anterior. El desarrollo de las medidas debe llevar implícito el seguimiento y la evaluación del grado de cumplimiento de las mismas.

En cuanto al seguimiento, no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. El seguimiento tendrá carácter anual.

En cuanto al seguimiento, se realizará mediante indicadores con incidencia en tres niveles, además de los indicadores de específicos de cada medida detallados en el apartado de planificación:

- **Indicadores de resultado:** hacen referencia al grado de ejecución de cada medida y del plan, en su conjunto, y al número de personas afectadas por ambos.
- **Indicadores de proceso:** informan, respecto de cada medida y el plan, sobre la idoneidad y suficiencia de los recursos asignados, las dificultades encontradas y las soluciones adoptadas.
- **Indicadores de impacto:** miden los cambios en términos de igualdad en la empresa como consecuencia de la aplicación tanto de las medidas como del plan de igualdad.

La cumplimentación de la ficha de seguimiento corresponde a cada sección responsable de se detalla en las medidas concretas. A posteriori, la comisión de seguimiento realizará un informe de seguimiento anualmente recogiendo la información recibida en las fichas por cada departamento responsable.

La comisión de seguimiento estará compuesto de la siguiente forma:

- Comisión de igualdad de BCBL

De manera que, el informe final de seguimiento tendrá la utilidad de resumir toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicar, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar,

qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo, y otras cuestiones que se consideren relevantes..
En cuanto a la **evaluación**, corresponde con la fase del cierre del proceso de elaboración e implantación del I. Plan de Igualdad de BCBL. A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, esta Fase permite conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las medidas del plan ejecutadas. Se trata, en definitiva, de realizar un análisis crítico del proceso en su conjunto, cuyos objetivos principales son:

- Conocer el grado de cumplimiento de las medidas establecidas en la auditoría y conocer su desarrollo.
- Comprobar si las medidas establecidas en esta Auditoría han conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Para llevar a cabo estos objetivos también será necesaria la realización de un informe de evaluación por parte de la comisión de seguimiento mencionada anteriormente. Este informe constituirá el cierre del I. Plan y podrá utilizarse como estrategia analítica para la construcción de la siguiente planificación.

Tanto las herramientas para el seguimiento como el informe final de evaluación constituyen como parte de los procesos de seguimiento y evaluación que se establecen en el I. Plan de igualdad de BCBL, donde se concretará aquellas medidas que forman parte de la Auditoría.

10. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD Y SEGUIMIENTO

Para la implementación del plan se establecen dos comisiones complementarias:

Comisión de Seguimiento: es una comisión nacida a raíz del proceso del I. Plan de Igualdad de la entidad que nos ocupa. Este plan de Igualdad 2024-2028 se revisará y se evaluará al finalizar el periodo de vigencia del plan. Se tendrán en cuenta tanto las medidas que efectivamente se hayan implantado como el impacto obtenido hasta esa fecha. Esta comisión se reunirá 2 veces al año. Lo forman las siguientes personas:

- **Marie Lallier.** Group Leader
- **Marco Flores.** Investigador Predoctoral
- **Garikoitz Lerma.** Staff Scientist
- **Laura De Frutos.** Investigador Predoctoral
- **Jose Perez-Navarro.** Investigador Postdoctoral
- **Drew Mclaughlin.** Investigador Postdoctoral
- **Clara Martin.** Group Leader
- **Larraitz Lopez.** HR Manager
- **Ana Fernández Arin.** General Manager

En cuanto a las sustituciones de la comisión de seguimiento:

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

El procedimiento será comunicarlo a la Comisión de Seguimiento, que serán las personas encargadas de sustituir a esa persona.

Las funciones de la comisión de igualdad serán las siguientes:

- Promover el principio de igualdad y no discriminación.
- Definir plazos de ejecución de las acciones y medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Ser informada anualmente del contenido de las ofertas y convocatorias de trabajo hechas por la empresa, así como de la composición de los procesos de selección.
- Ser informada de las promociones y cambios internos de puestos de trabajo.
- Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso en cualquiera de sus formas.
- Seguimiento, tanto de la aplicación de las medidas que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad, en colaboración con la comisión de igualdad.
- Participación activa en la elaboración de procedimientos y materiales relacionados con el Plan, en colaboración con la comisión de igualdad.
- Realizar la difusión del Plan y de sus avances al conjunto de la plantilla, en colaboración con la comisión de igualdad.

El funcionamiento de la comisión de seguimiento será el siguiente:

Una vez elaborado el Plan de Igualdad, la Comisión de seguimiento se reunirá de forma ordinaria tres veces al año, las próximas reuniones están previstas en estas fechas:

- 03/03/2025
- 07/07/2025
- 03/11/2025

Se deberá elaborar el orden del día de las reuniones y levantar acta de los comentarios realizados por cualquiera de las personas integrantes de la comisión y de los acuerdos adoptados.

Las convocatorias a las reuniones ordinarias se realizarán por correo electrónico con una antelación mínima de 7 días. Las reuniones ordinarias serán telemáticas.

11. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Este es el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación:

A estos efectos, tratándose de una comisión paritaria el procedimiento a seguir para solventar las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, evaluación o revisión del plan de igualdad será por adhesión a un procedimiento de solución autónoma de los conflictos. En el caso de que no se hubiera podido llegar a una solución de alguna cuestión conflictiva sobre el cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Plan de Igualdad dentro de la Comisión de Igualdad las partes elevarán la cuestión a la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

El Plan de Igualdad en cumplimiento con el artículo 9.2 del R.D 901/2020, deberá revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes del artículo.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- Asimismo, el apartado 3 del citado artículo 9 establece que cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En este sentido, el tratamiento y procedimiento de modificación del Plan de Igualdad se preverá en las reuniones de la Comisión de Seguimiento semestrales para valorar la necesidad de modificación o actualización, según proceda.

BASQUE CENTER
ON COGNITION, BRAIN
AND LANGUAGE