



# PLAN DE IGUALDAD 2021-2025



**CONTENIDO**

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.....	5
3. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA .....	6
4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	8
5. ÁMBITO Y APLICACIÓN .....	8
6. VIGENCIA .....	8
7. DIAGNÓSTICO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	8
8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD .....	12
a. Objetivos Generales .....	12
b. Objetivos específicos .....	12
9. MEDIDAS DE IGUALDAD .....	14
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	18
11. CALENDARIO DE ACTUACIONES .....	20
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN .....	20

## 1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

La Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Esta ley se ha visto modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de **BCMATERIALS** tiene como fin dar cumplimiento a la normativa existente en esa materia, en especial a dicha Ley. El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y -en su caso- acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa. El objetivo del mismo es no solo la consecución de los objetivos establecidos, sino implicar a toda la plantilla para alcanzarlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos

de la Empresa y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Eso incluye no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso a la empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

Las características que rigen este Plan son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores incorporando la perspectiva de género en la gestión de la Empresa como estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes implicadas (dirección de la empresa, RLT y conjunto de la plantilla).
- Prevenir mediante los mecanismos establecidos cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.
- Ser dinámico y modificable en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Implantación en la cultura de gestión de la Empresa garantizando los medios y medidas necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación

La elaboración del Plan de Igualdad se ha desarrollado de acuerdo al siguiente proceso.

Tras comunicarse el compromiso por parte de la dirección y la constitución de la comisión negociadora se dio paso a la elaboración del Diagnóstico, para el cual se han seguido estas fases: Planificación, Recopilación de información, Análisis de información, Informe de diagnóstico, Comunicación. De entre las herramientas utilizadas se entregó un cuestionario anónimo a toda la plantilla para conocer su opinión en materia de Igualdad.

Tras un análisis exhaustivo del diagnóstico se marcaron unos objetivos a largo plazo (Retos). De estos Retos, se fijaron las acciones, Responsables, recursos y medios, indicadores y planificación.

## 2. COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.

La dirección de BCMATERIALS reconoce como valor estratégico la igualdad laboral y la no discriminación en el entorno laboral por razón de género.

Por ello, la dirección de BCMATERIALS está comprometida a promover y favorecer acciones que tengan como finalidad mantener la igualdad y no discriminación por razones de género. Respetando y siguiendo en todo momento la normativa tanto internacional como nacional vigente en cada momento y tomando en consideración las recomendaciones de los organismos competentes en la materia.

BCMATERIALS declara su firme compromiso en:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como estrategia básica y transversal.
- Establecer Políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.
- Desarrollar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos, de acuerdo con la definición que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Informar, internamente y externamente, de todas las decisiones que se adopten a este respecto y a proyectar una imagen de la Organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Este compromiso incluye desde la selección, la promoción, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión empresarial que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

### 3. INFORMACIÓN BÁSICA DE LA EMPRESA

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	BCMATERIALS					
NIF	G95686069					
Domicilio social	Bld. Martina Casiano, 3rd. Floor UPV/EHU Science Park Barrio Sarriena s/n Leioa 48940 BIZKAIA					
Forma jurídica	Fundación sin ánimo de lucro					
Año de constitución	25/4/2012					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Iñaki Serna Rubio					
Cargo	GERENTE					
Telf.	946128811					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Investigación y desarrollo					
CNAE	7219					
Descripción de la actividad	Investigación y desarrollo en Ciencia de los materiales					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Vizcaya					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	21	Hombres	41	Total	62
Centros de trabajo	1					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	No.					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Ninguno					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	2	Hombres	3	Total	5

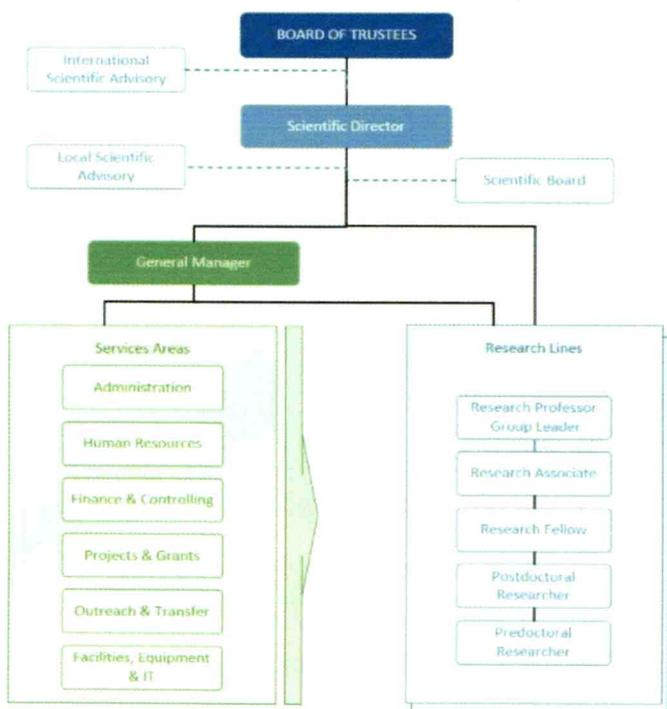
BCMaterials, Centro Vasco de Materiales, Aplicaciones y Nanoestructuras, es un centro de investigación autónomo lanzado en junio de 2012 por Ikerbasque, la Fundación Vasca para la Ciencia y la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) como centro de investigación de Materiales, Aplicaciones y Nanoestructuras. El centro está incluido en la red BERC (Basque Excellence Research Centers) y su misión es generar conocimiento sobre la nueva generación de materiales, convirtiendo este conocimiento en soluciones y dispositivos (multi)funcionales para el beneficio de la sociedad.

Desarrollamos, evaluamos, entendemos e implementamos materiales para sensores y actuadores que son críticos para el Internet de las Cosas y la Industria 4.0. Investigamos sobre materiales para aplicaciones biológicas y biomédicas avanzadas y materiales para energía (tanto de generación como de almacenamiento), entre otros, campos paradigmáticos que están configurando los impulsos tecnológicos modernos.

Trabajamos en “materiales para una vida mejor” motivados tanto por “materiales” ... como por una “vida mejor” para todos y cada uno de nosotros a través de la excelencia científica y la tecnología.

Nuestro compromiso con la sociedad abarca no solo la investigación, el desarrollo y la transferencia de tecnología, sino también la divulgación y la formación de la nueva generación de grandes científicos.

En cuanto a su estructura organizativa, BCMATERIALS se organiza de la siguiente manera.



#### 4. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

Las partes acuerdan la constitución de una Comisión Negociadora para la elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades en la Empresa BCMATERIALS. Dicha Comisión estará formada por:

- Por parte de la representación de la empresa:
  - ✓ Raquel González Teresa (Responsable de Proyectos)
  - ✓ Alberto Maceiras Martínez (Técnico de Investigación)
  
- Por parte de la representación de las trabajadoras y los trabajadores:
  - ✓ Nagore Barroso García – (Investigadora predoctoral. Perteneciente al sindicato UGT).
  - ✓ David Serrano Armenteros – (Administrativo. Perteneciente al sindicato UGT).

#### 5. ÁMBITO Y APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación BCMATERIALS, y a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa, cualquiera que sea la modalidad contractual que le vincule a la empresa, incluido el personal contratado por ETT.

#### 6. VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años a contar desde su firma (Desde Septiembre 2021 a Septiembre 2025. Con el fin de posibilitar la firma de un nuevo Plan, las partes constituirán una comisión negociadora provisional tres meses antes de la finalización de su vigencia para comenzar las negociaciones del siguiente (RD 901/2020 de 13 de octubre).

#### 7. DIAGNÓSTICO Y AUDITORIA RETRIBUTIVA

Tal y como se indica en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, BCMATERIALS. ha elaborado un diagnóstico entre Junio y Septiembre de 2021, con los datos de las personas que han trabajado en 2020, con el fin de identificar y estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico ha permitido obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento.

➤ **Selección y contratación**

Durante el 2020, BCMATERIALS. lo han formado 58 profesionales; 21 mujeres (37%) y 37 hombres (63%).

Dichas personas están distribuidas en 18 puestos de trabajo diferentes, correspondientes a dos áreas de la empresa: el área de investigación, donde se agrupan todas las personas que producen “papers” o estudios publicables y el área de servicios, que da soporte a la primera. En esta segunda área hay cinco personas: un gerente, una responsable de proyecto, un responsable informático, un administrativo y un auxiliar. **En esta área, solo el puesto de Responsable de Proyectos está feminizado y los demás, masculinizados.**

En el **área de investigación** hay 13 puestos de trabajo agrupados en 7 categorías profesionales. En este caso, **sólo el puesto de IKB Fellow (R3) está feminizado.** En el puesto de Pre y Post Doctoral researchers hay un porcentaje similar de hombres y mujeres (24-21 y 2-2) y en el resto de los puestos, durante el periodo de referencia analizado, solo ha habido hombres.

Las personas que participan en la selección no disponen de formación en Igualdad entre mujeres y hombres.

A pesar de que no ha sido una decisión premeditada, en los últimos años se han incorporado a BCMATERIALS más hombres que mujeres en todas las áreas de la empresa y, en todos los niveles de responsabilidad. En los últimos años, se han incorporado a la empresa 62 personas, un 66% de las cuales son hombres y un 33% mujeres. En el caso de los puestos de responsabilidad este porcentaje se sitúa en 87,2%/ 12,5%. Una de las razones de ello es que se reciben más currículos de hombres que de mujeres, ya que las carreras de las que provienen las personas son mayoritariamente estudiadas por hombres: ingeniería, física y química.

El 85% de la plantilla no tiene hijos a su cargo. En cuanto a la desagregación de la plantilla por sexo y edad se detecta que el mayor porcentaje de **mujeres se concentra en la franja de 20 y 30 años y el de hombres entre los 30 y los 40 años.** Por lo general, tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres, **predominan más los contratos a tiempo completo y**

temporales. Ello es debido a la tipología de empresa: al ser un Centro de Investigación, las personas permanecen en ella durante el tiempo que dura su investigación.

### Promoción profesional

BCMATERIALS es una empresa joven, fundada en 2012. En este tiempo no se han producido promociones profesionales que impliquen un cambio de categoría, excepto las que responden a un criterio de antigüedad y el cambio que implica obtener el título de doctorado, que supone pasar de investigador/a predoctoral (R7) a post doctoral (R6). Las categorías profesionales están bien definidas y son públicas.

De las personas trabajadoras encuestadas, un porcentaje muy elevado considera que a la hora de promocionar a puestos directivos la empresa ofrece las mismas posibilidades a mujeres y hombres.

#### ➤ Formación

El nivel de formación en BCMATERIALS es alto: hay 29 doctores (cinco de las cuales son mujeres), un licenciado, 46 personas con un grado (21 mujeres) y dos personas con estudios de formación profesional, ambos hombres.

En cuanto a la formación recibida, en la empresa se han realizado cerca de 400 horas durante el periodo de referencia. La formación se imparte en función de la demanda que plantea la plantilla. El personal investigador se interesa sobre cursos que mejoran sus competencias técnicas a la hora de manejar equipos de caracterización.

El 89 % de los encuestados afirman que la formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo.

La comisión negociadora y gran parte de la plantilla ha recibido sensibilización en materia de igualdad entre hombres y mujeres. La comisión negociadora ha recibido la formación suficiente y necesaria para la realización del diagnóstico y plan de igualdad.

#### ➤ Condiciones de trabajo, retribución y auditoría retributiva

La jornada de trabajo en BCMATERIALS es partida. Se trabaja 8 horas semanales de lunes a jueves y el viernes, 6 horas. Existe flexibilidad horaria. El horario de entrada oscila entre las 8 y las 9 y el de salida, entre las 17 y 21. Las personas con menores de 10 años o personas dependientes a su cargo disponen de una flexibilidad adicional de hora y media.

El 75% de las personas encuestadas considera que en la empresa hay igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, el 75% considera que la dirección de la empresa está sensibilizada y comprometida para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad.

A través de la auditoría y registro retributivo se comprueba que BCMATERIALS cumple con el principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, no existiendo diferencias iguales o superiores al 25% en la media aritmética y la mediana de las retribuciones totales de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, y las diferencias inferiores a este porcentaje están justificadas por factores objetivos.

➤ **Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral**

A pesar de que las condiciones de trabajo que ofrece BCMaterials ofrecen medidas que en algunos casos superan las establecidas por ley para conciliar la vida personal y laboral, se percibe una falta de información notable al respecto por parte de la plantilla. Según la encuesta realizada, el 88% de los encuestados indica que desconoce si las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley.

➤ **Infrarrepresentación femenina**

En cuanto a la participación de mujeres y hombres en los distintos niveles jerárquicos y grupos profesionales, se han detectado 8 puestos de responsabilidad. Solo uno de ellos está ocupado por una mujer. La mayoría de los puestos de la empresa, excepto investigación predoctoral y responsable de proyectos, está masculinizado. La Representación Legal de los Trabajadores está formada por tres hombres y dos mujeres.

➤ **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**

En la empresa no se tiene conocimiento de que se hayan dado situaciones de acoso por lo que no ha habido necesidad de tener que actuar en el marco del protocolo de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.

El 68% de las personas encuestadas indican que no se les ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo. Actualmente, no existen en BCMATERIALS canales de comunicación internos de forma escrita para poner de manifiesto actuaciones de discriminación, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

## 8. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

### A. OBJETIVOS GENERALES

- 1.- Promover una cultura empresarial que vele por el cumplimiento de una igualdad efectiva e incorpore la igualdad en su estrategia.
- 2.- Concienciar a todo el personal de la empresa en materia de igualdad y sensibilizar y concienciar en pro de la misma
- 3.- Garantizar el principio de igualdad retributiva.
- 4.- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que integran la plantilla de la empresa.
- 5.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en los centros de trabajo.

### B. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

#### ◆ Procesos de selección y contratación

- Garantizar igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, trabajando para eliminar posibles casos de segregación horizontal y vertical.
  - Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la empresa, pero especialmente en aquellos donde las mujeres estén subrepresentadas.
  - Contribuir a desarrollar las vocaciones STEM.

#### ◆ Formación

- Sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades al personal que forma parte de la organización.

#### ◆ Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

- Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- Comunicar las diferentes opciones de conciliación existentes a día de hoy en BCMaterials.

- Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación a través de los medios como correo electrónico, buzón físico o cualquier otro medio accesible a la plantilla
- ◆ **Prevención del acoso sexual y por razón de sexo**
  - Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella.
    - Adaptar el protocolo de la UPV contra las violencias de género a la realidad sociolaboral de BCMaterials.
    - Divulgar el protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual al 100% del personal. Seguimiento de su aplicación
    - Sensibilización al personal en la prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo
- ◆ **Comunicación.**
  - Promover y favorecer una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades
    - Realizar una campaña de comunicación interna difundiendo y publicitando el Plan de Igualdad.
    - Informar al público de interés de su compromiso con la igualdad de oportunidades.
    - Incorporar a la web y/o redes sociales entradas relacionadas con la materia de igualdad en determinadas fechas señaladas: Día de la Mujer, Día contra la violencia de género, Día de la igualdad salarial.

### 9. MEDIDAS DE IGUALDAD

#### ÁREA DE ACTUACIÓN: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo: Garantizar igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso a la empresa, eliminando posibles casos de segregación horizontal y vertical.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPON.	PERSONAS DESTINARIAS	RECURSOS ASOCIADOS	COSTE/HORAS	PLAZO
Fomentar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos ámbitos de la empresa.	Nº de hombres y mujeres por puesto de trabajo	Dirección	Nuevo personal	Área de prestación de servicios		4 años.

#### ÁREA DE ACTUACIÓN: FORMACIÓN

Objetivo: Sensibilización y formación en materia de igualdad de oportunidades

MEDIDAS	INDICADORES	RESPON.	PERSONAS DESTINARIAS	RECURSOS ASOCIADOS	COSTE/HORAS	PLAZO
Formar en igualdad de oportunidades al equipo humano que forma parte de BCMaterials.	Curso de sensibilización en igualdad realizado. Nº y % de hombres y mujeres que realizan el curso.	Comisión de seguimiento	Plantilla	Consultora de igualdad		1 año.
Realizar acciones de sensibilización en Igualdad de oportunidades (8 Marzo, 25 Nov)	Nº acciones de sensibilización.	Comisión seguimiento	Plantilla, públicos de interés.			Finalización del Plan Igualdad

## PLAN DE IGUALDAD

ÁREA DE ACTUACIÓN: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL						
Objetivo: Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla						
MEDIDAS	INDICADORES	RESPON.	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS	COSTE/HORAS	PLAZO
Comunicar las diferentes opciones de conciliación existentes a día de hoy en BCMaterials. Campaña específica por email, con un PDF adjunto que recoja las medidas que ya están en la normativa interna de relaciones laborales. (Recordatorio anual)	Número de destinatarios de emails.	Comisión seguimiento	Toda la plantilla	Email Buzón		Todo el periodo
Recoger sugerencias sobre igualdad de oportunidades y conciliación a través de los medios como el correo electrónico o un buzón físico.	Nº de sugerencias recogidas sobre igualdad de oportunidades y conciliación	Comisión seguimiento	Toda la plantilla	Creación de cuenta de correo electrónico específica Buzón físico		Todo el periodo

## PLAN DE IGUALDAD



### ÁREA DE ACTUACIÓN: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

**Objetivo:** Garantizar el respeto a la dignidad de las personas y la sanción de las actuaciones que atenten contra ella

MEDIDAS	INDICADORES	RESPON.	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS	COSTE/HORAS	PLAZO
Adaptar el protocolo de la UPV contra las violencias de género a la realidad sociolaboral de BCMaterials.	Protocolo elaborado Formación partes implicadas	Comisión seguimiento	Toda la plantilla	Departamento de Igualdad de la UPV		6 meses
Divulgar el protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual al 100% del personal. (Envío por email). Seguimiento de su aplicación.	Difusión realizada. Número de emails enviados.	Comisión seguimiento	Toda la plantilla	Email		1 año.
Sensibilización al personal en la prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Nº acciones de sensibilización realizadas en la prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo	Comisión seguimiento	Toda la plantilla	Consultora externa.		1 año.

## PLAN DE IGUALDAD



ÁREA DE ACTUACIÓN: COMUNICACIÓN						
Objetivo: Promover y favorecer una imagen interna y externa de la entidad comprometida con la igualdad de oportunidades						
MEDIDAS	INDICADORES	RESPON.	PERSONAS DESTINATARIAS	RECURSOS ASOCIADOS	COSTE/HORAS	PLAZO
Realizar una campaña de comunicación interna difundiendo y publicitando el Plan de Igualdad	Campaña realizada.	Comisión seguimiento	Toda la plantilla	Email Papel/Cartelería ¿?		1 mes.
Informar al público de interés de su compromiso con la igualdad de oportunidades	Inclusión de una pestaña específica sobre Igualdad en la Web	Comisión seguimiento	Públicos de interés	Email		1 mes.
Contribuir a fomentar las vocaciones STEM. Las investigadoras de BCMaterials tomarán parte en acciones como Zientzia Astea, Pint of Science, visitas escolares, ferias de ciencia... para visibilizar su investigación y demostrar que la ciencia no es cuestión de género.	Nº de eventos en los que se participa. Nº de investigadoras que participan en cada evento. Nº de entradas en la web y redes sociales sobre la participación.	Comisión seguimiento	Toda la plantilla	RRHH Web		4 años.

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La fase de seguimiento y evaluación que se contempla en el Plan de Igualdad de BCMATERIALS. permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su implementación.

Lo realizará una Comisión de Seguimiento y Evaluación que se creará para interpretar el contenido del Plan y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

### **Responsables del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad**

Las personas firmantes del presente Plan de Igualdad acuerdan constituirse en Comisión de Seguimiento, que se encargará de interpretar y evaluar el grado de cumplimiento de las acciones desarrolladas.

Por parte de la representación de la empresa:

- ✓ Raquel González Teresa (Responsable de Proyectos)
- ✓ Alberto Maceiras Martínez (Técnico de Investigación)

Por parte de la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- ✓ Nagore Barroso García – (Investigadora predoctoral. Perteneciente al sindicato UGT).
- ✓ David Serrano Armenteros – (Administrativo. Perteneciente al sindicato UGT).

### **Funciones de la Comisión de Seguimiento**

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan de Igualdad.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la Igualdad de Oportunidades.

### Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento

- Reunirse, como mínimo, anualmente y siempre que lo consideren necesario en fechas extraordinarias, previa justificación por requerimiento de alguna de las partes.
- Recoger sugerencias y quejas de los/as socios/as y empleados/as en caso de producirse, a fin de analizarlas y proponer soluciones.

### Seguimiento

- Se realizarán reuniones de seguimiento, mínimo una vez al año. La información recogida se plasmará en **informes anuales**. Los informes harán referencia a la situación actual y la evolución que han experimentado con la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, a medida que se van implementando.
- Los informes elaborados serán trasladados a Dirección para su conocimiento y valoración de los logros y avances de la empresa en la aplicación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en su gestión.

### Evaluación

- La evaluación del Plan de Igualdad se realizará dentro del primer año de vigencia del Plan.
- Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, siendo estos; actas de reuniones, informes anuales y cualquier otra documentación que la Comisión de seguimiento considere necesaria para la realización de la evaluación.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en particular:

- Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- Material preciso para ello.
- Aportar la información estadística solicitada, en los parámetros establecidos en los criterios de seguimiento para cada una de las medidas.
- Las horas de reunión serán remuneradas y no computables dentro del crédito horario de la representación de los trabajadores y trabajadoras.

- La persona designada como Agente de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

## 11. CALENDARIO DE ACTUACIONES

La comisión de seguimiento realizará reuniones de seguimiento de forma anual y se elaborará un informe de seguimiento de cada una de las acciones identificadas.

La evaluación final tendrá lugar en el primer semestre de 2025, recabando para ello información por parte de la dirección y la plantilla que permitan analizar el grado de cumplimiento, dificultades observadas y consecución de objetivos del Plan.

Se podrán realizar reuniones extraordinarias por la falta de funcionamiento del protocolo de acoso sexual o por razón de sexo, por despido por discriminación de género, despido por maternidad o despido por paternidad.

## 12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

El presente plan de igualdad será objeto de revisión cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en el mismo.
- 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 empresa.

- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, 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 empresa 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.

La revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad. Toda modificación será acordada en el seno de la Comisión Negociadora y por acuerdo de la empresa y la representación legal de la plantilla. Se abrirá un periodo de consultas para explicar las modificaciones y el motivo de las mismas.

En caso de posibles discrepancias las partes acuerdan su adhesión a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos en el convenio de aplicación vigente.

Como muestra de conformidad a cuanto antecede, firman el presente documento en Leioa, a 23 de septiembre del año 2021.

Firma:

RAQUEL GONZÁLEZ TERESA



ALBERTO MACEIRAS



En representación de la empresa

Firma:

NAGORE BARROSO GARCÍA



DAVID SERRANO ARMENTEROS



En representación de los trabajadores