

I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Centro Stirling

Mayo 2023



ÍNDICE

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | INTRODUCCIÓN | 1 |
| 2 | PROCESO | 6 |
| 3 | MARCO NORMATIVO | 10 |
| 4 | CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO | 12 |
| 5 | AUDITORIA SALARIAL | 20 |
| 6 | CONTENIDOS DEL PLAN..... | 22 |
| 7 | ESTRUCTURAS Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN | 31 |
| | 7.1 Estructuras | 31 |
| | 1.1. Recursos para el desarrollo del Plan..... | 32 |
| 8 | SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN | 33 |
| | 8.1 Seguimiento | 33 |
| | 8.2 Evaluación | 33 |
| | 8.3 Procedimiento de modificación | 34 |



1 INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación

Centro Stirling surgió en 2009 para impulsar y dinamizar la colaboración en proyectos de I+D+i de Mondragón Componentes, la División de Corporación MONDRAGON a la que pertenece.

El Centro Stirling es una Cooperativa de Servicios Empresariales sin ánimo de lucro, regulada por la Ley 4/1993 de Cooperativas de Euskadi. Su carácter es el de un Centro de Investigación, Desarrollo e innovación tecnológica (I+D+i) privado y especializado en eficiencia energética y Tecnología Stirling.

Está acreditada como Agente Científico Tecnológico por el Gobierno Vasco e integrado en la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación (RVCTI) desde 2009. Asimismo, CS Centro Stirling ha sido declarado entidad de utilidad pública en 2012 (BOPV 23 de abril 2012) y está registrado como Centro de Ayuda a la Innovación Tecnológica en el Ministerio de Ciencia y Tecnología. En 2020, ha sido la primera unidad de I+D empresarial acreditada dentro del Sistema Navarro de I+D+i (SINAI) (Orden Foral 2E/2020 del 28 de febrero).

Es una entidad joven que ha ido creciendo de manera significativa estos últimos años. Muestra de ello es la segunda sede que abrió en 2020 en Villatuerta (Navarra), expandiendo la cooperativa con sede central en Aretxabaleta (Guipúzcoa) y ampliando su ámbito laboral con un grupo especializado en impresión funcional de Villatuerta.

El proceso de crecimiento en el que lleva inmerso desde hace años ha supuesto importantes cambios en la organización, por ello es un buen momento para elaborar el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres e integrar y estructurar la igualdad en todas estas modificaciones.

El Centro Stirling ha contado con el apoyo técnico de Elhuyar para desarrollar metodológicamente este proceso.

1.2 Descripción del Centro Stirling

Como se ha mencionado anteriormente el Centro Stirling nació en 2009 para impulsar y dinamizar la colaboración en proyectos de I+D+i de Mondragón Componentes, la División de Corporación MONDRAGON a la que pertenece.

Como organización, Centro Stirling es un centro de investigación, desarrollo e innovación especializada en cuatro **ámbitos de conocimiento**: impresión funcional, electrónica, mecánica y transferencia de tecnología.



Impresión
Funcional



Electrónica



Mecánica



Transferencia
de tecnología

Esta diversidad de conocimiento y líneas de investigación hace llegar a Stirling a diferentes **sectores** tales como el hogar, la automatización y la silver economy.



Hogar



Automoción



Silver Economy

Son varios los **servicios** que ofrece a estos sectores, así como la optimización mecánica de producto, smartización de producto, sensorización personalizada y mecatrónica y automatización.



Optimización
mecánica de
producto



Smartización de
producto



Sensorización
personalizada



Mecatrónica y
automatización

Además de la oferta de estos servicios el Centro Stirling participa en diferentes proyectos enmarcados en las siguientes líneas de investigación y desarrollo:

- Electrónica de potencia y electromagnetismo.
- Inteligencia artificial (AI).
- IoT & Cloud Computing.
- Sistemas avanzados de fabricación.
- In-mold electronics (IME).
- Impresión funcional.
- Optimización de producto.

CS Centro Stirling surgió para impulsar y dinamizar la colaboración en proyectos de I+D+i de Mondragón Componentes, la División de Corporación MONDRAGON a la que pertenecen:



Además, el Centro Stirling **colabora** de forma activa con distintas instituciones y organizaciones públicas y/o privadas, tanto de ámbito nacional como internacional.

Entre los **centros tecnológicos** con los que colabora se encuentran: Leartibai Fundazioa, CCP, CEIT, Ikerlan, Innobasque, Tekniker, Lortek y Tecnalia.

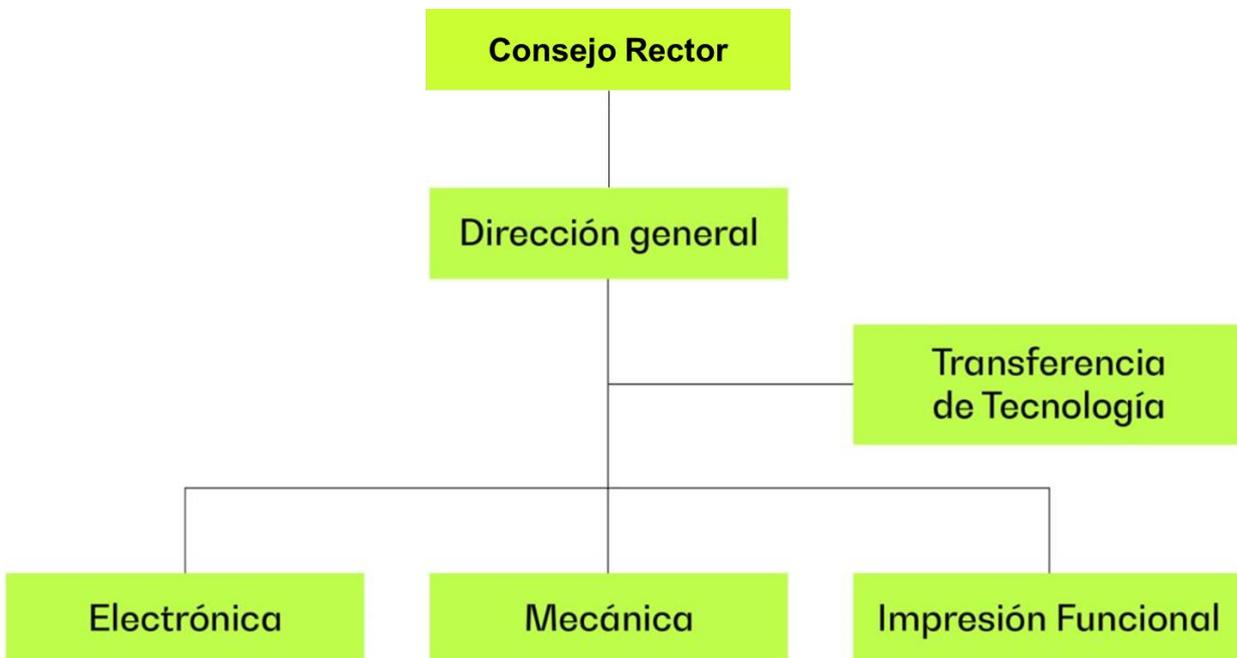
También son parte de este ecosistema otras **entidades o empresas** como: BCC, Tecnoseñal, GSR, ISEA, Urola Solutions, Loramendi, ONCE, ALZA, Stirling International, ADItech, SILAM y Cetrico.

Entre las **instituciones** encontramos ADItech, SPRI, el Gobierno Vasco, Diputación Foral de Guipúzcoa, el Gobierno de Navarra y CDTI.

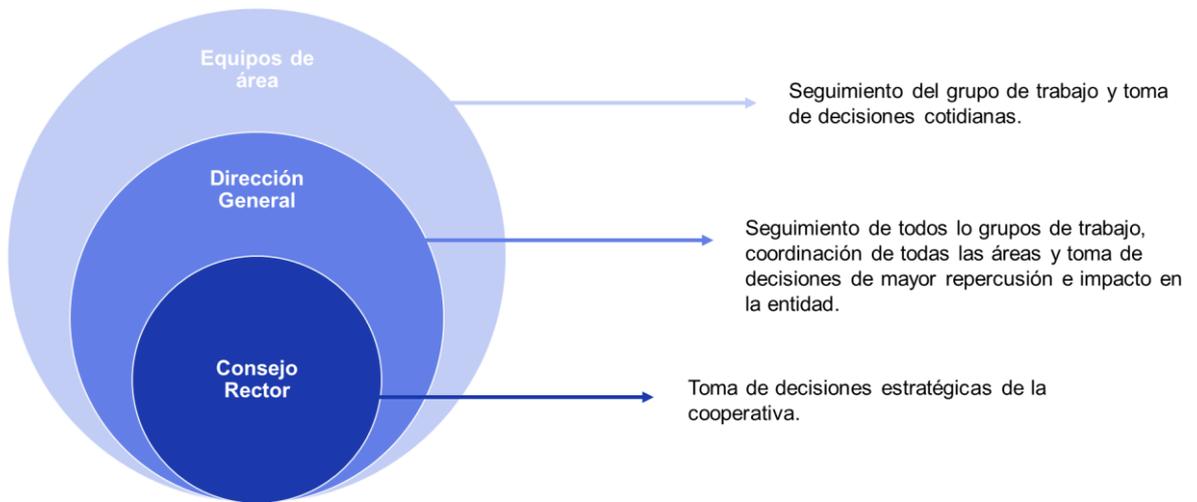
Son varias las **universidades** con las que colaboran, tales como Mondragon, UPV, Universidad de Málaga, Nebrija, Universidad de Zaragoza, UPNA y la Universidad de Navarra.

Por último, hay que mencionar que el Centro Stirling es **miembro** de ACEDE, Functional print y SIVI.

El organigrama de Centro Stirling es el siguiente:

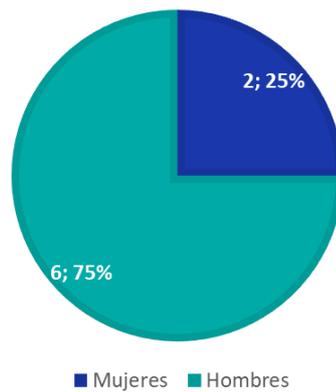


Dentro de este organigrama, el Centro Stirling se compone de tres espacios de toma de decisión:



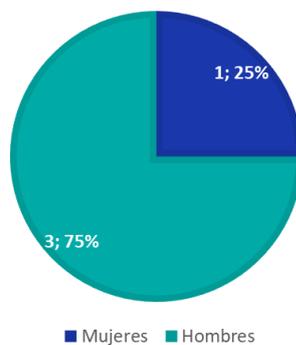
Las decisiones estratégicas y de mayor dimensión se toman en el Consejo Rector, donde participan las y los presidentes de las cooperativas socias de Stirling. De las 8 personas que constituyen el Consejo Rector, solo dos son mujeres.

CONSEJO RECTOR



Un segundo espacio de toma de decisión, más ligado al día a día es el espacio de responsables de área. De estas cuatro personas solo una es mujer, la responsable de Impresión Funcional.

RESPOSABLES DE ÁREA

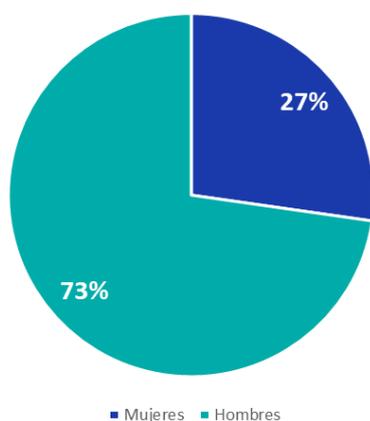


Los espacios de toma de decisión del Centro Stirling están masculinizados, aunque los porcentajes responden a la proporción de la composición de toda la plantilla.

En el Centro Stirling las personas trabajadoras se organizan en **cuatro áreas**: Electrónico, Mecánica, Impresión Funcional y Transferencia de Tecnología. Cada área se reúne con su grupo de trabajado para hacer un **seguimiento** de los proyectos y de las necesidades de las personas.

Las **personas socias** de la cooperativa son las y los presidentes de las **empresas** socias del Centro Stirling. Toda la plantilla de la entidad son personas trabajadoras por cuenta ajena, no participan en los espacios organizativos y de toma de decisión de la cooperativa.

El equipo de trabajo del Centro Stirling está compuesto por 22 personas¹. En el grupo prevalecen los hombres, siendo el 73% de la plantilla. Solo hay 6 mujeres trabajando en la entidad.



La cooperativa ha crecido estos últimos cuatro años, aunque la proporción de mujeres y hombres se ha mantenido. Las mujeres eran un 33% de la plantilla hace cuatro años frente al 67% de los hombres.

El Centro Stirling es una entidad joven que ha hecho una apuesta para responder a su compromiso con la igualdad, en los cambios que se están produciendo en el proceso de crecimiento que está llevando a cabo, en los últimos años. Conscientes de su impacto social como centro de investigación y de su responsabilidad en la igualdad de mujeres y hombres, han decidido poner en marcha el I Plan de Igualdad. En este camino han visto la necesidad de incorporar y sistematizar la perspectiva de género en la cultura de la organización, en el bienestar de las personas trabajadoras, en la organización, así como en el impacto social de su trabajo. Elhuyar ha sido la entidad que ha colaborado técnica y metodológicamente con el Centro Stirling en este proceso.

¹ En el análisis de la plantilla no hemos tomado en cuenta a 10 personas debido a su especial condición en la cooperativa o tener un perfil de persona becaria.

2 PROCESO

2.1 Metodología del proceso

Para el diseño metodológico del proceso se han tenido en cuenta los fundamentos de la metodología conocida como IAP (Acción Participativa de Investigación). El objetivo es abrir procesos de reflexión grupal y de relación grupal que no sólo transformen las relaciones, sino que construyan posicionamientos, proyectos y estrategias.

Además, hemos diseñado y desarrollado el proceso de diagnóstico de la situación de igualdad en el Centro Stirling siguiendo los criterios marcados por Emakunde y los requisitos recogidos en los últimos Reales Decretos.

2.2 Fuentes de información para la elaboración del diagnóstico

En este apartado se detallan las fuentes en las que se han elaborado los diagnósticos de igualdad en el Centro Stirling.



El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de los datos facilitados por la organización, el análisis de los documentos internos y externos, el cuestionario enviado a todo el personal y una entrevista en profundidad y dos espacios de reflexión de grupo. El análisis de toda la información recogida se ha contrastado con la Comisión Negociadora.

2.2.1 Análisis de la documentación

Los documentos analizados para la elaboración del diagnóstico de igualdad son:

- Estatutos sociales
- Plan de gestión 2022
- Plan estratégico 2020
- Puestos de trabajo y criterios
- Reglamento interno
- Registro salarial
- Organigrama
- Memoria

2.2.2 Explotación de datos

Para el diagnóstico de la situación de igualdad, en este caso, se han recogido algunos datos del Centro Stirling. Para ello se ha utilizado la plantilla de recogida de datos de Emakunde y se han tenido en cuenta los criterios establecidos por el Real Decreto 901/2020 a la hora de realizar la recogida y clasificación de los datos.

Entre los datos analizados:

- Datos de identificación de la entidad
- Perfil del personal y datos de reparto de tareas
- Datos de condiciones de trabajo
- Datos relativos a la gestión de personas
- Algunos datos relativos a la actividad externa de la entidad

2.2.3 Encuesta a empleados

Se ha enviado a todas las personas trabajadoras un cuestionario para **conocer la percepción de las personas** de la organización sobre la situación de igualdad en el Centro Stirling, con el fin de que lo cumplimenten a finales de febrero. El centro Stirling tiene 32 personas en su registro salarial, pero 10 de ellas tienen un perfil particular, bien porque son personas becarias o bien porque no trabajan en proyectos propios del Centro Stirling de manera que no son parte del día a día de la entidad. Por ello, se ha hecho llegar el cuestionario únicamente a las 22 personas que participan en la vida diaria de la entidad y trabajan directamente en proyectos y objetivos del Centro Stirling.

De esta manera, podemos decir que el cuestionario lo han respondido el 100 % de las personas trabajadoras del Centro Stirling. No obstante, si atendemos al registro salarial, las personas que

han participado en el cuestionario suponen el 68.8% de la plantilla. En este diagnóstico haremos referencia a la plantilla de Stirling tomando en cuenta 22 personas. En cuanto al perfil de las personas encuestados, 6 de ellas han sido mujeres y 16 hombres.

| | Respuestas al cuestionario | | Porcentaje sobre el número de compañeras y compañeros |
|--------------|----------------------------|----------------|---|
| | Nº | % | |
| Mujeres | 6 | 27,3 % | 100% |
| Hombres | 16 | 72,7 % | 100% |
| Total | 22 | 100,00% | 100% |

2.3 Estructuras de trabajo

Para guiar el proceso de diseño del I Plan de Igualdad del Centro Stirling hemos creado dos estructuras principales:

2.3.1 Equipo Operativo

La función principal del Grupo Motor ha sido coordinar, liderar y canalizar el proyecto. El gerente de la entidad, Javier Aranceta y la consultora de Elhuyar que ha ofrecido asesoramiento técnico y metodológico en el proceso.

Hemos llevado a cabo 2 reuniones presenciales del Grupo Motor. Además de ello, la coordinación ha sido constante para contrastar los trabajos que estábamos llevando a cabo.

2.3.2 Comisión Negociadora

Hemos creado una Comisión Negociadora para trabajar y consensuar los contenidos del proceso. La composición de la Comisión ha sido paritaria, tal y como recoge el Real Decreto 901/2020. El representante de la Organización, una persona responsable de área y dos personas técnicas han formado esta comisión. La composición del Comité se ha basado en la diversidad, es decir, en la creación de un grupo que recoja las diferentes visiones de la organización. En la Comisión Negociadora han participado:

- Javier Aranceta, Dtor Gerente.
- Silvia Zabala: Dtra de departamento Impresión Funcional.
- Marta Cordón: Investigadora del área de mecánica.
- Jon Alza: Investigador del área de electrónica.
- Udane Astobitza, investigadora en Tecnología de Polímeros

La Comisión Negociadora ha celebrado dos reuniones con una duración de 3 horas cada una. La primera se realizó para analizar, contrastar y completar el borrador de diagnóstico, así como para realizar un ejercicio de conclusiones e identificación de retos. Fue una sesión intensiva en la que las personas miembros de la Comisión realizaron valoraciones positivas.

La segunda sesión de la Comisión sirvió para contrastar, analizar y consensuar el borrador del Plan. El borrador del Plan establece los ejes de intervención, objetivos, acciones, cronograma y

responsabilidades. Así como la caracterización del Plan, su alcance, principios, garantías, características y vigencia. Finalmente se presentó y aprobó el sistema de concreción y evaluación del Plan.

3 MARCO NORMATIVO

Tal y como recoge la **Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres** de la CAE en su declaración inicial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 2005 y ratificada por el Estado español en febrero de 2008) proclamó el **principio de igualdad de mujeres y hombres**. En el artículo 2 de dicha Convención, los miembros de la ONU se comprometieron a “garantizar la efectividad de este principio por las leyes u otros medios apropiados”.

Por otra parte, desde la **entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1.999, la igualdad de mujeres y hombres se** ha convertido en un principio fundamental de la Unión Europea. De conformidad con el artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, el objetivo de eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover su igualdad debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los Estados miembros.

El **artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía** de Euskadi, con referencia 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 señala que los poderes públicos tienen la obligación de promover las condiciones y remover los obstáculos para la igualdad de las personas y de los grupos, de manera que dicha igualdad se haga efectiva y efectiva.

Asimismo, el **Parlamento Vasco, con la aprobación de la Ley 2/1988, de 5 de febrero**, de creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, recogía en su exposición de motivos que se consideraba una cuestión de primer orden la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación hacia 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 potenciación de la acción conjunta en esta materia.

En desarrollo de la citada Ley 2/1988, el Gobierno Vasco ha aprobado siete **planes de acción positiva para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi**. Estos planes recogen las líneas directrices básicas de la intervención de las administraciones públicas vascas en relación con el impulso de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida.

Los sucesivos **Planes de Igualdad aprobados por el Gobierno Vasco han permitido el impulso y desarrollo de las medidas de promoción de la igualdad en el ámbito empresarial recogidas en la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres**. Esta Ley obliga, entre otras cosas, en su artículo 43 a las empresas formadas por dinero público y a las empresas privadas (en función del número de personas trabajadoras) a poner en marcha planes o medidas que fomenten la igualdad de mujeres y hombres en el funcionamiento interno y en la actividad exterior. Además, obliga a definir los mecanismos de seguimiento y evaluación de dichos Planes.

Posteriormente, la **Ley Orgánica 3/2007, en la misma línea**, obliga a todas las empresas de más de 250 **personas trabajadoras a establecer un plan para la igualdad**.

La misma idea la recoge la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo: aunque la paridad formal está plenamente reconocida ante la ley, la realidad nos muestra otra situación. Un ejemplo de ello son la violencia contra las mujeres, la discriminación salarial, la discriminación por pensiones de viudedad, el aumento del paro entre las mujeres, la escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad (política, cultural o económica), las dificultades para conciliar la vida personal, familiar y laboral... Todos ellos nos indican claramente que la paridad es un trabajo pendiente y que necesitamos nuevos instrumentos.

Para responder a esta realidad, **la Ley Orgánica 3/2007** recoge una serie de medidas. Entre otras cosas, se habla del derecho al trabajo basado en la igualdad de oportunidades, recogiendo por capítulos contenidos relacionados con:

- Igualdad de trato y de oportunidades en el mundo laboral.
- Igualdad y conciliación.
- Planes de Igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad.
- Premiar el trabajo realizado en materia de igualdad.

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y trabajo, se considera que las medidas adoptadas hasta el momento no fueron eficaces y se reconoce la necesidad de establecer nuevas acciones para la consecución de la garantía de los derechos fundamentales. Para ello, en el propio texto legal, en el preámbulo, se recoge:

“Esta situación de desigualdad, visible en la brecha salarial que no ha sido reducida en los últimos años, exige una actuación urgente y necesaria por parte del Estado, puesto que la mitad de la población está sufriendo una fuerte discriminación y está viendo afectados sus derechos fundamentales. Un mayor retraso, teniendo en cuenta el tiempo transcurrido, conllevaría un daño de difícil reparación que no puede ser asumido por una sociedad moderna como la española. Más aún cuando las mujeres se enfrentan al reto de la Revolución Industrial 4.0, en la que las brechas de género se manifiestan en la infrarrepresentación de las mujeres en las disciplinas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. Los nuevos puestos laborales que están siendo creados son, a su vez, los mejores remunerados; por ello, las políticas públicas de igualdad deben remover los obstáculos que impidan el acceso y desarrollo de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la investigación y la tecnología”.

El Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, sobre medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo, determina y amplía los requisitos previstos en la Ley Orgánica.

En **el Real Decreto-Ley 6/2019 se planteaba la modificación** de la Ley Orgánica 3/2007, entre otras cuestiones, para extender la exigencia de **redacción de planes de igualdad a las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras** y para crear la obligación de inscripción registral. Asimismo, se señalaba que reglamentariamente se desarrollarían el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad y el Registro de Planes de Igualdad en cuanto a su elaboración, características y requisitos de inscripción y acceso. Los dos nuevos Reales Decretos concretan estos aspectos.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, regula los planes de igualdad y su registro y modifica el Real Decreto 73/2010, de 28 de mayo, sobre registro y conservación de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo. **Desarrolla aún más el mandato legal para el desarrollo de los planes de igualdad**, concretando los aspectos a analizar en el diagnóstico, incluidos los requisitos de registro, custodia y acceso a los mismos. Establece también la creación de una Comisión Negociadora integrada por la Dirección y la Representación del Personal, como núcleo central de elaboración y consenso de diagnósticos y planes.

También hay que tener en cuenta que el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad de mujeres y hombres** responde a los objetivos de transparencia y superación de la brecha salarial. Impone a todas las entidades la obligación de crear un Registro Salarial y la obligación de elaborar una Inspección Económica (pendiente de definir cómo se llevará a cabo esta última).

4 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico del Centro Stirling se ha organizado en diez ámbitos de análisis. En cada una de ellas se recoge información cuantitativa y cualitativa contrastada.

Se ha llevado a cabo una reunión con la Comisión Negociadora para analizar el diagnóstico, recoger aportaciones y sacar conclusiones. En cada uno de los apartados se recogen las aclaraciones teóricas, se analizan los datos y se extraen las conclusiones. Las conclusiones se han organizado en estos once ámbitos de análisis. A continuación, se recogen las conclusiones obtenidas en cada uno de estos ámbitos, diferenciando sus puntos fuertes y áreas de mejora en el Centro Stirling.

1. Características generales
2. Cultura del Centro Stirling
3. Selección, promoción y salida de la entidad
4. Formación y desarrollo profesional
5. Condiciones Laborales (Registro Retributivo)
6. Conciliación corresponsable
7. Salud laboral y seguridad
8. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
9. Comunicación igualitaria
10. Dimensión externa
11. Actividad del Centro Stirling

Características del personal

El Centro Stirling se organiza en tres espacios de toma de decisión y gestión. El Consejo Rector formado por dos mujeres y seis hombres; la dirección general constituida por las personas responsables de área, una mujer y tres hombres y equipos de área donde participa toda la plantilla. En el conjunto de los puestos de responsabilidad, las mujeres suponen el 25% y los hombres el 75%.

| Puntos fuertes | Aspectos para mejorar |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • La presencia de mujeres en la dirección general responde al porcentaje de mujeres de la plantilla. • Se observa una presencia diversificada de mujeres y hombres en las categorías laborales • Es un grupo de trabajo joven, inmerso en un proceso de crecimiento. • Las personas que han participado en el proceso de diseño del Plan han mostrado su implicación y disposición para llevarlo adelante. | <ul style="list-style-type: none"> • En el Consejo Rector sólo dos de las ocho personas son mujeres. • La segregación es una realidad en el Centro Stirling: <ul style="list-style-type: none"> - El área de electrónica y transferencia de tecnología está muy masculinizada, el 100% son hombres. - El área de impresión funcional está muy feminizada, solo el 25% son hombres. • No hay diversidad entre las personas trabajadoras. • Se plantea la necesidad de una sensibilización general. |

Cultura del Centro Stirling

En los últimos años, el Centro Stirling está inmerso en un proceso de transformación y en este proceso de cambio apuesta por dar pasos en la implantación de la igualdad en la cultura de la organización. Poco a poco ha ido abriendo caminos para situar a las personas en el centro y buscar formas de hacer y organizar que redunden en beneficios tanto para la organización como para las personas trabajadoras.

| Puntos fuertes | Aspectos para mejorar |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Aunque no se recogen retos relativos a la igualdad en el Plan Estratégico, sí se plantea definir el modelo empresarial consensuado más adecuado para el centro (3.2.). Podría ser el marco donde trabajar también valores de igualdad, la cultura de la cooperativa y el diseño e implementación de políticas de igualdad. • Los compañeros y compañeras tienen sensibilidad e interés por la igualdad. • En general se ve la necesidad de elaborar un Plan de Igualdad (el 72,73% así lo expresa). • Para la mayoría de las personas trabajadoras el ambiente es muy cómodo o cómodo, tanto entre mujeres como entre hombres. • Predominan las relaciones de respeto. • Predomina un modelo de liderazgo cercano y de confianza. | <ul style="list-style-type: none"> • El Centro Stirling no tiene definidos valores de la entidad. • En cuanto a las políticas de estrategia y gestión, Centro Stirling no ha tenido hasta el momento medios para abordar el tema de la. • Un 31,82% de la plantilla afirma escuchar comentarios y chistes machistas en la entidad. • No tienen una persona responsable específica de gestión de Igualdad. • En los procedimientos de trabajo y sistema de gestión no está integrada la perspectiva de género de forma sistemática. |

Selección, promoción y abandono de la organización

Nos hemos basado en el vigente acuerdo colectivo de la empresa CS Centro Stirling Soc. Coop. en este apartado.

| Puntos fuertes | Aspectos para mejorar |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • La mayoría de las personas trabajadoras creen que hay las mismas oportunidades para todas y todos. • En general, el personal está satisfecho en su puesto de trabajo actual. | <ul style="list-style-type: none"> • Necesidad de elaborar y sistematizar los procesos selectivos. • El plan de acogida no está sistematizado, conviene organizarlo e introducir en él contenidos relacionados con la igualdad. |

- La mayoría de las mujeres estarían dispuestas a aceptar un puesto de mayor responsabilidad.

- Se puede analizar la puesta en valor de los conocimientos sobre igualdad en los procesos selectivos.
- No se especifica cómo realizar promociones internas.

Formación y Desarrollo Profesional

Puntos fuertes

- La organización proporciona a su personal condiciones adecuadas para su formación.
- Señalan que tienen un amplio abanico de posibilidades de desarrollo y formación del personal.
- Hay experiencias y conocimientos en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos en el área de impresión funcional que se podría exportar a las demás áreas.

Aspectos a mejorar

- No se ofrecen formaciones relacionadas directa o indirectamente con la igualdad.
- Integrar sesiones de formación a una planificación sería beneficioso.
- Sería interesante recoger los datos desagregados por sexo sobre las horas dedicadas a la formación y qué tipo de formación recibe cada una de ellas.

Condiciones de trabajo

Puntos fuertes

- Todo el personal del Centro Stirling trabaja a jornada completa.
- El horario de trabajo y la flexibilidad horaria son muy valorados por los y las compañeras.
- Se valora positivamente la adecuación de los salarios en base a diferentes factores (funciones, esfuerzo físico y mental, habilidades, autonomía, responsabilidad...). Todas las puntuaciones están por encima de un 7 sobre 10.

Aspectos para mejorar

- El teletrabajo no está regulado. La opción de trabajar desde casa responde a las necesidades excepcionales que pueda tener una persona trabajadora.
- Las horas de trabajo las registra cada persona empleada, pero, no se hace seguimiento de estas.
- El Centro Stirling no tiene un sistema de compensación de las horas extra.
- En el Centro Stirling hay una brecha salarial del 18 %; la brecha es mayor en los complementos salariales que en el salario base. El 62,5 % de las mujeres se encuentra en la segunda categoría más

baja, entre los hombres el porcentaje es del 20,8 % en esta categoría.

- Hay un desconocimiento general de la política salarial de la entidad.
- Hay un gran desconocimiento sobre la política del Centro Stirling relativa a la definición y valoración de los puestos de trabajo, los criterios de promoción...)

Conciliación corresponsable

| Puntos fuertes | Aspectos para mejorar |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Hay una gran flexibilidad para adaptar los horarios. • Los hombres también piden y utilizan permisos para la conciliación. • Las personas que conocen las medidas de conciliación hacen muy buena valoración de ellas. • La mayoría de las personas que conocen y utilizan las medidas de conciliación consideran que el uso de ellas está bien visto en el Centro Stirling. • Respecto a la relación del uso de las medidas de conciliación y la pérdida de oportunidades profesionales está dividida; mientras un 54,55% cree que no supone una pérdida, hay un 18% que cree que sí y un 22,73% que no ha sabido contestar. • En cuanto a la valoración que realizan de la aplicación de medidas de conciliación, en general, se valoran positivamente. | <ul style="list-style-type: none"> • Las medidas de conciliación no son conocidas por un gran porcentaje de las personas trabajadoras. • Aunque la flexibilidad laboral para la conciliación es una buena opción, tiene el efecto contrario, trabajar a deshoras, trabajar los fines de semana, etc. • La mayoría de las personas trabajadoras afirma no tener dificultades para conciliar el trabajo y la familia o el ocio, aunque hay un pequeño porcentaje que afirma tener problemas para ello. |

Salud laboral y seguridad

| Puntos fuertes | Aspectos a mejorar |
|--|--------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> El Centro Stirling cuenta con un Plan de Prevención en el que se tienen en cuenta los casos específicos de las mujeres durante el embarazo y la lactancia. | |

Acoso sexual y acoso por razón de sexo

| Puntos fuertes | Aspectos para mejorar |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Por su cultura igualitaria, no se viven situaciones de acoso en el ámbito laboral. | <ul style="list-style-type: none"> No dispone de protocolos de prevención e intervención en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Debería trabajarse un protocolo específico adaptándolo a la realidad del Centro Stirling y diseñar un procedimiento diferenciado. El protocolo debe garantizar la rapidez y eficacia. Necesidad de sensibilizar y aprender a identificar micromachismos. Muchos/as trabajadores/as afirman no saber cómo actuar ante un caso de violencia. Un hombre y una mujer han afirmado haberse sentido incómoda/o en relaciones con clientes externos. En la normativa interna no se menciona expresamente el acoso sexual o el acoso por razón de sexo entre las faltas |

Comunicación igualitaria

| Puntos fuertes | Aspectos para mejorar |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> En la web se intenta utilizar un lenguaje igualitario e inclusivo. | <ul style="list-style-type: none"> El Centro Stirling no tiene criterios para un uso no sexista e inclusivo del lenguaje ni las imágenes. Los estatutos y el reglamento interno están escritos en masculino genérico. |

- Respecto a los canales de comunicación utilizados a nivel interno de la organización, prevalece la comunicación cercana.

- Hay que mejorar las comunicaciones tanto en castellano como en euskera.
- En los documentos que se producen no se tiene en cuenta el uso de un lenguaje no sexista e igualitario.

Actividad del Centro Stirling

Puntos fuertes

- El área de impresión funcional tiene en cuenta la perspectiva de género en sus proyectos, tienen formación específica en el tema y una gran disposición a trabajar este ámbito con el resto de las áreas.

Aspectos para mejorar

- El Centro Stirling no tiene en cuenta la perspectiva de género en los proyectos que realiza.

En cualquier caso, para profundizar en esta información se podrá acudir al documento que recoja el Diagnóstico completo de la situación de Igualdad de Mujeres y Hombres en el Centro Stirling.

4.1 Principales retos del Centro Stirling

Después de haber trabajado, analizado y reflexionado con los representantes de las personas trabajadoras en la Comisión Negociadora del Plan para la Igualdad todo lo extraído del diagnóstico, hemos identificado por unanimidad siete grandes retos a abordar en los próximos años de forma prioritaria.

- Fomentar y retener el talento, poniendo especial atención en las mujeres,
- Sensibilizar y crear un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo, con especial atención a la detección.
- Minimizar la brecha salarial.
- Dar a conocer información relativa a las condiciones laborales.
- Promover la presencia de mujeres en áreas y puestos de trabajo masculinizados.
- Regular el teletrabajo.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión del Centro Stirling.

5 AUDITORIA SALARIAL

El objeto de la auditoría salarial ha sido obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo del Centro Stirling se ajusta a la efectiva aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en materia retributiva. Este análisis se ha realizado dentro del diagnóstico de situación de igualdad del Centro Stirling y forma parte del informe de diagnóstico como anexo.

5.1 Vigencia de la inspección salarial

Esta auditoría retributiva tendrá una vigencia de cuatro años, la misma que el I Plan para la Igualdad de la entidad.

5.2 Conclusiones de la auditoría salarial

De este análisis se deduce que en el Centro Stirling no existe discriminación salarial por razón de sexo y que la brecha salarial existente está relacionada con las características de la organización.

En el Centro Stirling la media de la Brecha Salarial teórica es del 18%. Como ya se ha comentado con más detalle, la brecha está condicionada por la segregación vertical y los complementos salariales, al mismo tiempo que la tendencia de las mujeres a reducir la jornada laboral incide en determinados puestos de trabajo en contra de las mujeres.

Este informe es fruto del compromiso del Centro Stirling con la igualdad; es el propio análisis de la brecha salarial. En los próximos años el Centro Stirling continuará dando pasos en favor de la igualdad, haciendo un seguimiento, entre otros, de este dato y garantizando que la brecha no aumenta y que se reduce. Prueba de ello es el compromiso para diseñar y desarrollar el I Plan para la Igualdad.

5.3 Plan de acciones derivado de las conclusiones de la auditoría salarial

Siendo claro el compromiso del Centro Stirling, hemos definido intervenciones para mejorar los parámetros de igualdad e incorporarlas al I Plan para la Igualdad. Las mejoras salariales que podrían afectar a la mejora de los parámetros en relación con la auditoría salarial son las siguientes:

- Anualmente actualizaremos el registro salarial y haremos un seguimiento de los resultados, analizando las brechas y haciendo un seguimiento de su evolución.
- Uno de los objetivos del Plan es desarrollar estrategias para aumentar la presencia de las mujeres en los puestos masculinizados.
- Se incidirá en que se garantizarán los procesos de promoción y de contratación sin sesgos de género, incentivando la promoción y selección de mujeres, eliminando de este modo la segregación vertical.
- En relación con lo anterior, y con el fin de reforzar el mismo, otro de los objetivos del Plan será adoptar medidas para seguir garantizando el desarrollo profesional de las mujeres, fomentando intervenciones con ese objetivo

6 CONTENIDOS DEL PLAN

6.1 Ejes de intervención

El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Centro Stirling tendrá una vigencia de 4 años, desde 2023 hasta 2026.

El Plan recoge un total de 5 ejes, 15 objetivos y 55 acciones, con un reparto relativamente equilibrado entre los años, ya que el Plan prevé un desarrollo progresivo.

Así, los objetivos y acciones de cada uno de los ejes recogidos en el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Centro Stirling son los siguientes:

| | | |
|--------------------------------|--|-------------|
| 1.- IGUALDAD EN LA GESTIÓN | 1.1. Integrar el Plan para la Igualdad en la gestión de la entidad | 8 acciones |
| | 1.2. Establecer los recursos necesarios para el desarrollo del Plan para la Igualdad | 4 acciones |
| | 1.3. Recoger y explotar los datos sobre las personas del Centro Stirling desagregados por sexo | 5 acciones |
| | | 17 acciones |
| 2.- GESTIÓN DE LAS PERSONAS | 2.1. Desarrollar estrategias para aumentar la presencia de las mujeres en los puestos masculinizados | 3 acciones |
| | 2.2. Garantizar los procesos de promoción y de contratación sin sesgos de género | 6 acciones |
| | 2.3. Adoptar medidas para seguir garantizando el desarrollo profesional de las mujeres en el Centro Stirling | 2 acciones |
| | 2.4. Desarrollar estrategias para captar y mantener el talento en el Centro Stirling, especialmente el de las mujeres. | 3 acciones |
| | 2.5. Garantizar la mejora de las condiciones de trabajo (equilibrio entre todas las personas trabajadoras) | 3 acciones |
| | 17 acciones | |
| 3. CULTURA LABORAL IGUALITARIA | 3.1. Visibilizar la igualdad entre mujeres y hombres como valor del Centro Stirling. | 1 acciones |
| | 3.2. Que todas las comunicaciones que realiza el Centro Stirling sean igualitarias e inclusivas | 5 acciones |
| | 3.3. Adoptar medidas de sensibilización en materia de igualdad para las personas del Centro Stirling | 3 acciones |
| | 9 acciones | |

| | | |
|---|--|------------|
| 4. ENTORNO LABORAL SEGURO | 4.1. Crear un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo y poner en marcha los recursos y estructuras necesarias para el desarrollo | 5 acciones |
| | | 5 acciones |
| 5.- ACTIVIDAD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO | 5.1. Incorporar la perspectiva de género en la investigación y la actividad externa | 4 |
| | 5.2. Fomentar la visibilidad de las mujeres en charlas y conferencias | 1 |
| | 5.3. Aprender de otras experiencias y fomentar la creación de redes | 2 |
| | | 7 acciones |

6.2 Plan para la Igualdad de mujeres y hombres

En las siguientes páginas se recogen las acciones del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Centro Stirling, así como el cronograma y marcos responsables previstos para llevarlas a cabo. En cualquier caso, la organización tendrá constancia de todo ello en una herramienta de Excel que utilizará, como veremos más adelante, para realizar el seguimiento del Plan y elaborar los planes de gestión anuales.

| 1.- IGUALDAD EN LA GESTIÓN | | | | | | |
|--|---|----------------------|------|------|------|------|
| OBJETIVOS | ACCIONES | RESPONSABLES | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 1.1. Integrar el Plan para la Igualdad en la gestión de la entidad | 1.1.1. Incluir en el plan de gestión anual de la entidad las acciones previstas para ese año del Plan para la Igualdad. | Equipo de dirección | | x | | |
| | 1.1.2. Dar a conocer el Plan para la Igualdad a toda la plantilla. | Comisión de Igualdad | x | | | |
| | 1.1.3. Poner a disposición pública en la página web el Plan para la Igualdad. | Gerente de Stirling | x | | | |
| | 1.1.4. Elaborar memorias anuales sobre los datos tanto de desarrollo del Plan como de personal, integrando el seguimiento de los indicadores y ponerlos a disposición en la página web. | Comisión de Igualdad | | x | | |
| | 1.1.5. Incluir el compromiso adoptado por el Centro Stirling hacia la igualdad en los principales documentos de la entidad (página web, misión y visión, etc.) | Equipo de dirección | | x | | |
| | 1.1.6. Definir e integrar en el protocolo de acogida al personal de nueva incorporación las políticas de igualdad. | Equipo de dirección | x | | | |

| | | | | | | |
|--|--|-------------------------------------|---|---|---|---|
| | 1.1.7. Integrar, al menos una vez al año, la presentación del plan de acción en las reuniones de áreas para que todas las personas conozcan las políticas de igualdad de la organización. | Comisión de Igualdad | x | x | x | x |
| | 1.1.8. Hacer el seguimiento del Plan para la Igualdad en la Comisión de igualdad. | Comisión de Igualdad | x | x | x | x |
| 1.2. Establecer los recursos necesarios para el desarrollo del Plan para la Igualdad | 1.2.1. Designar la persona responsable del Plan para la Igualdad | Equipo de dirección | x | x | x | x |
| | 1.2.2. Prever anualmente el presupuesto y las dedicaciones para el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad. | Equipo de dirección | x | x | x | x |
| | 1.2.3. Acordar la actividad y composición de la Comisión de Igualdad y sistematizar las reuniones de trabajo. | Comisión de Igualdad | x | | | |
| | 1.2.4. Formar como mínimo a la persona responsable y a las personas de la Comisión de Igualdad en materia de igualdad. | Equipo de dirección | | x | x | |
| 1.3. Recoger y explotar los datos sobre las personas del Centro Stirling desagregados por sexo | 1.3.1. Identificar los impresos, registros y bases de datos utilizados para la recogida de información: memorias, proyectos, cursos, proveedores, personal, producción científica, formación, etc. | Comisión de Igualdad Administración | | x | | |
| | 1.3.2. Acordar e insertar la variable sexo en los impresos, bases de datos, hojas de registro y formularios significativos que se utilizan en el Centro Stirling | Comisión de Igualdad Administración | | x | | |
| | 1.3.3. Analizar los datos desagregados por sexo, detectando posibles brechas de género y, si fuera necesario, tomar medidas correctoras. | Comisión de Igualdad | | | x | |
| | 1.3.4. Analizar los datos desagregados por sexo en las memorias anuales. | Comisión de Igualdad | | | x | |

| 2.- GESTIÓN DE LAS PERSONAS | | | | | | |
|--|---|----------------------|------|------|------|------|
| OBJETIVOS | ACCIONES | RESPONSABLES | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| | | | | | | |
| 2.1. Desarrollar estrategias para aumentar la presencia de las mujeres en los puestos masculinizados | 2.1.1. Fomentar la captación de PFCs entre mujeres-ingeniero con potencial para incorporación en área electrónica. | Comisión de Igualdad | | x | | |
| | 2.1.2. Analizar buenas prácticas de otras entidades para la contratación de mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por hombres y adoptar medidas adecuadas al Centro Stirling. | Comisión de Igualdad | | | | x |
| | 2.1.3. Dadas las dificultades de contratación de mujeres en diferentes ámbitos, realizar convenios con las diferentes universidades y centros existentes en el País Vasco, posibilitando la realización de prácticas por parte del alumnado, dando preferencia a las mujeres en los casos en que sea posible. | Equipo de dirección | | | x | |
| 2.2. Garantizar los procesos de promoción y de contratación sin sesgos | 2.2.1. Ofrecer formación específica sobre cómo realizar procesos de selección y promoción no discriminatorios a las personas que participan en los procesos de selección. | Equipo de dirección | | | | x |
| | 2.2.2. Definir los procesos de selección y promoción, incluyendo la perspectiva de género en los mismos. | Comisión de Igualdad | | | | x |
| | 2.2.3. Tomar medidas para evitar sesgos en la elaboración de ofertas de empleo. | Equipo de dirección | | | x | |
| | 2.2.4. Recoger y analizar los datos de los procesos de selección y promoción para el seguimiento de la tasa de mujeres y hombres. | Comisión de Igualdad | | | x | |

| | | | | | | |
|--|--|----------------------|---|---|---|---|
| 2.3. Adoptar medidas para seguir garantizando el desarrollo profesional de las mujeres y mantener el talento en el Centro Stirling | 2.3.1. Fomentar que las mujeres participen en formaciones ligadas a mejoras en la carrera profesional y que permitan potenciar su liderazgo. | Equipo de dirección | | | x | x |
| | 2.3.2. Recoger el dato de las formaciones realizadas y analizarlo desde la perspectiva de género. Si fuera necesario, tomar medidas correctoras para posibilitar el desarrollo profesional de las mujeres. | Comisión de Igualdad | | | x | x |
| 2.4. Desarrollar estrategias para la captar y mantener el talento en el Centro Stirling, especialmente el de las mujeres. | 2.4.1. Crear y sistematizar espacios para el intercambio de conocimiento, compartir ideas y formas de innovar, fomento de las relaciones interpersonales y mejora del bienestar de las personas trabajadoras del Centro Stirling | Comisión de Igualdad | x | x | x | x |
| | 2.4.2. Colaborar, desde los comienzos, con diferentes entidades para la captación de nuevos talentos, especialmente las mujeres. | Comisión de Igualdad | | | x | x |
| | 2.4.3. Impulsar las carreras STEAM, colaborando con diversas entidades en trabajos de divulgación. | Comisión de Igualdad | | x | x | |

3. CULTURA LABORAL IGUALITARIA

| OBJETIVOS | ACCIONES | RESPONSABLES | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|--|--|---------------------|------|------|------|------|
| 3.1. Visibilizar la igualdad entre mujeres y hombres como valor del Centro Stirling. | 3.1.1. Expresar su compromiso con la igualdad en la página web e ir integrándolo progresivamente en los documentos más relevantes del Centro Stirling. | Equipo de dirección | x | | | |

| | | | | | | | |
|--|--|----------------------|---|---|---|---|---|
| 3.2. Que todas las comunicaciones que realiza el Centro Stirling sean igualitarias e inclusivas | 3.2.1. Trabajar el tema de la comunicación inclusiva con la Comisión de Igualdad, y acordar los criterios concretos para una comunicación inclusiva en el Centro Stirling. | Comisión de Igualdad | | x | | | |
| | 3.2.2. Recoger los criterios para una comunicación inclusiva en una guía o libro de estilo, del que pueda disponer todo el personal. | Comisión de Igualdad | | | x | | |
| | 3.2.3. Formar a las personas trabajadoras del Centro Stirling, especialmente a los que tengan alguna responsabilidad en la comunicación externa, en torno a la comunicación igualitaria. | Equipo de dirección | | | | | x |
| | 3.2.4. Adaptar los principales soportes de comunicación a los criterios acordados. | Comisión de Igualdad | | | x | | |
| | 3.2.5. Preservar la paridad de género entre representantes del Centro Stirling en actos y/o iniciativas de comunicación exterior, especialmente en los casos de divulgación. | Comisión de Igualdad | x | x | x | x | |
| 3.3. Garantizar la mejora de las condiciones de trabajo (equilibrio entre todas las personas trabajadoras) | 3.3.1. Dar a conocer a toda la plantilla tanto la distribución de los puestos de trabajo y las categorías como los criterios de valoración de los puestos de trabajo | Equipo de dirección | | x | | | |
| | 3.3.2. Dar a conocer a toda la plantilla los criterios y la política salarial del Centro Stirling | Equipo de dirección | | x | | | |
| | 3.3.3. Definir y regular la estrategia del teletrabajo | Equipo de dirección | | | x | | |
| 3.4. Adoptar medidas de sensibilización en igualdad de condiciones para las personas del Centro Stirling | 3.4.1. Ofrecer una sesión de sensibilización general dirigida a toda la plantilla, aprovechar dicha sesión para presentar el Plan para la Igualdad. | Comisión de Igualdad | x | | x | | |
| | 3.4.2. Identificar las necesidades específicas de formación en diversidad e igualdad de la plantilla del Centro Stirling, teniendo en cuenta las responsabilidades y características de cada puesto; y crear un plan de formación para sus | Comisión de Igualdad | | x | | | |

| | | | | | |
|--|--|----------------------|--|---|---|
| | necesidades específicas. | | | | |
| | 3.4.3. Realizar campañas de sensibilización en igualdad aprovechando las fechas clave como 25 noviembre, 8 marzo, 11 febrero, etc... | Comisión de Igualdad | | x | x |

| 4. ENTORNO LABORAL SEGURO | | | | | | |
|--|---|----------------------|------|------|------|------|
| OBJETIVOS | ACCIONES | RESPONSABLES | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
| 4.1. Crear un protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo y poner en marcha los recursos y estructuras necesarias para su desarrollo | 4.1.1. Elaborar el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo del Centro Stirling. | Comisión de Igualdad | x | | | |
| | 4.1.2. Dar a conocer el protocolo para hacer frente y prevenir el acoso sexual o por razón de sexo en una sesión de sensibilización sobre el tema. | Comisión de Igualdad | x | | | |
| | 4.1.3. Designar asesores confidenciales del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. | Comisión de Igualdad | x | | | |
| | 4.1.4. Dotar a la Asesoría Confidencial del Centro Stirling con los recursos y conocimientos necesarios para hacer frente a un hipotético caso de acoso | Equipo de dirección | x | | | |
| | 4.1.5. Organizar sesiones de sensibilización sobre acoso sexual o sexista dirigidas a toda la plantilla | Comisión de Igualdad | | x | | x |

5.- ACTIVIDAD LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

| OBJETIVOS | ACCIONES | RESPONSABLES | 2023 | 2024 | 2025 | 2026 |
|--|---|----------------------|------|------|------|------|
| 5.1. Incorporar la perspectiva de género en la investigación y actividad | 5.1.1. Organizar sesiones de formación específicas para abordar la integración de la perspectiva de género en ámbitos específicos de actuación en el Centro Stirling. | Comisión de Igualdad | | | x | |
| | 5.1.2. En el lanzamiento de nuevos proyectos, analizar desde el principio cómo se puede integrar la perspectiva de género en ellos, es decir, desde el momento del diseño del proyecto. | Comisión de Igualdad | | | x | |
| | 5.1.3. Crear un espacio entre las personas trabajadoras para compartir dudas y reflexiones sobre la integración de la perspectiva de género, de esta manera tomar conciencia del impacto de género en nuestros proyectos e ir incorporando la perspectiva de género; por ejemplo, compartiendo las buenas prácticas de las trabajadoras de impresión funcional. | Comisión de Igualdad | | x | | x |
| 5.2. Fomentar la visibilidad de las mujeres en charlas y conferencias | 5.2.1. Registrar los datos de las y los profesionales que acuden a participar en conferencias o charlas, realizar el seguimiento y, si fuera necesario, adoptar medidas para garantizar el equilibrio de estos. | Equipo de dirección | x | x | x | x |
| 5.3. Aprender de otras experiencias y fomentar la creación de redes | 5.3.1. Participar en las diferentes redes con las organizaciones que están realizando buenas prácticas | Comisión de Igualdad | | | x | x |
| | 5.3.2. Participar en jornadas y seminarios relacionados con la incorporación de la perspectiva de género en la investigación. | Comisión de Igualdad | x | x | x | x |

7 ESTRUCTURAS Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

7.1 Estructuras

En esta apuesta del Centro Stirling por seguir trabajando en materia de igualdad, se han creado diferentes estructuras de trabajo para hacer frente a la responsabilidad y al trabajo que el Plan de Igualdad aporta a la institución. Por un lado, hemos considerado necesario para la puesta en marcha y desarrollo del Plan que la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad (en lo sucesivo denominada Comisión de Igualdad) siga funcionando y asuma la responsabilidad principal del Plan, que será quien haga el seguimiento del Plan y coordine las diferentes acciones, con representantes de todas las estructuras.

COMISIÓN DE IGUALDAD

PERFIL

- Compuesta por representantes de diferentes áreas del Centro Stirling, mujeres y hombres, personas de diferentes perfiles.
- Debemos garantizar la presencia de personas con visión de género.
- Deberá intervenir alguna persona que represente a la Dirección.

TAREAS

- Elaborar y aprobar el plan anual de gestión.
- Informar y distribuir el trabajo a los equipos de trabajo correspondientes.
- Seguimiento del grado de cumplimiento del Plan.
- Crear y gestionar, en su caso, los equipos de trabajo o participar en ellos, para garantizar la integración de la perspectiva de género.
- Mantener informadas a las demás personas del Centro Stirling sobre el trabajo que está realizando.
- Recibir formación en igualdad y feminismo para el correcto desempeño de sus funciones.
- Informar a la Dirección General y al Consejo Rector de los adelantos.

FUNCIONAMIENTO

- Se reunirá tres/cuatro veces al año para realizar el seguimiento del plan.
- Puede reunirse en más ocasiones en función de las necesidades para trabajar alguna acción concreta.

En principio no se ve la necesidad de crear un grupo de trabajo específico, ya que en el Centro Stirling hay personas acostumbradas a trabajar en equipo y a distribuir responsabilidades, por lo que la arquitectura de la propia organización debería permitir el desarrollo del Plan. No obstante, si fuera necesario, se crearán grupos de trabajo específicos con el fin de tratar temas concretos.

1.1. Recursos para el desarrollo del Plan

Anualmente se preverán los recursos necesarios para la ejecución del I Plan de Igualdad del Centro Stirling:

- Asignar dedicación a las personas que van a participar activamente en el Plan, especialmente a las que van a participar en la Comisión de Igualdad.
- **Formar** a las personas encargadas del plan o aprovechar los servicios de una empresa consultora capacitada para realizar este tipo de tareas.
- Disponer de un **presupuesto** anual específico para el desarrollo de las acciones contempladas en el Plan.

8 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

8.1 Seguimiento

Es muy importante definir un sistema de seguimiento y evaluación continua del Plan. La Comisión de Igualdad, con la colaboración de los equipos responsables de las acciones concretas, realizará un seguimiento continuo de las medidas recogidas en el cronograma, en el propio documento Excel del Plan. Este seguimiento nos permitirá conocer año tras año el nivel de cumplimiento de las acciones previstas.

El nivel de cumplimiento de las acciones se recogerá anualmente de forma sencilla, registrando si las acciones se han ejecutado en su totalidad, si se encuentran en fase de desarrollo, si no han comenzado, o si ha sido necesario adecuar el plazo. Asimismo, además de registrar el nivel de cumplimiento en cada año, podremos registrar lo que se ha hecho en relación con cada acción, anotando observaciones junto al nivel de cumplimiento.

| EJES | OBJETIVOS | ACCIONES | RESPONSABLES | GRADO DE CUMPLIMIENTO 2023 | GRADO DE CUMPLIMIENTO 2024 | GRADO DE CUMPLIMIENTO 2025 | GRADO DE CUMPLIMIENTO 2026 |
|---|--|---|----------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 1.- IGUALDAD EN LA GESTIÓN | 11. Incluir el Plan para la igualdad en la gestión de la entidad | 11.1 Incluir en el plan de gestión anual las acciones previstas para ese año en el Plan para la igualdad. | Comisión de Igualdad | | | | |
| | | 11.2. Dar a conocer el Plan para la igualdad a toda la plantilla. | Comisión de Igualdad | | | | |
| | | 11.3. Poner a disposición pública en la página web el Plan para la igualdad. | Comisión de Igualdad | | | | |
| | | 11.4. Elaborar memorias anuales sobre los datos de desarrollo del Plan como de personal, incluyendo el seguimiento de los indicadores y ponerlos a disposición en la página web. | Comisión de Igualdad | | | | |
| | | 11.5. Incluir el contenido adoptado por el Centro Stirling hacia la igualdad en los principales documentos de la entidad (página web, misión y visión, etc.) | Comisión de Igualdad | | | | |
| | | 11.6. Definir e integrar en el proceso de acogida al personal de nueva incorporación las políticas de igualdad. | Comisión de Igualdad | | | | |
| | | 11.7. Incluir, al menos una vez al año, la presentación del plan de acción en las reuniones de área para que todas las personas conozcan las políticas de igualdad de la organización. | Comisión de Igualdad | | | | |
| | | 11.8. Hacer el seguimiento del Plan para la igualdad en la Comisión de igualdad. | Comisión de Igualdad | | | | |
| | | 12.1. Designar la persona responsable del Plan para la igualdad. | Comisión de Igualdad | | | | |
| | | 12.2. Prever anualmente el presupuesto y las dedicaciones para el desarrollo de las acciones del Plan de igualdad. | Comisión de Igualdad | | | | |
| | | 12.3. Recordar la actividad y composición de la Comisión de Igualdad y sistematizar las reuniones de trabajo. | Comisión de Igualdad | | | | |
| | | 12.4. Formar como mínimo a la persona responsable y a las personas miembro de la Comisión de Igualdad en materia de igualdad. | Comisión de Igualdad | | | | |
| | | 12.5. Identificar los espacios, registros y bases de datos utilizados para la recogida de información: memorias, proyectos, cursos, proveedores, personal, producción científica, formación, etc. | Comisión de Igualdad | | | | |
| | | 12.6. Acordar e insertar la variable de sexo en los registros y hojas de registro significativas. | Comisión de Igualdad | | | | |
| | | 13.3. Introducir la variable de sexo en todas las bases de datos y formularios que se utilicen en el Centro Stirling, y de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto-ley 5/2013, se crea un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por categorías profesionales. | Comisión de Igualdad | | | | |
| 13.4. Analizar los datos desagregados por sexo, detectando posibles brechas de género y, si fuera necesario, tomar medidas correctoras. | Comisión de Igualdad | | | | | | |
| | | 13.5. Analizar los datos desagregados por sexo en las memorias anuales. | Comisión de Igualdad | | | | |

Para conocer el impacto del Plan que se está desarrollando, por otro lado, hemos definido los indicadores de impacto (ver documento Excel). Esta tabla será elaborada anualmente por la Comisión de Igualdad para conocer la evolución de los indicadores. De esta forma podremos conocer el grado de contraste de las acciones en las que estamos trabajando y decidir si debemos implantar medidas correctoras.

Anualmente, coincidiendo con el final del año natural, se cumplimentarán los apartados relativos al nivel de cumplimiento e impacto del Plan y se compartirán y analizarán los resultados en la Dirección General para su conocimiento general. Por todo ello, se determinará el Plan de Gestión del próximo año.

8.2 Evaluación

Se realizará un **seguimiento continuo** del Plan y se analizará el grado de cumplimiento de las medidas puestas en marcha a finales de año, alimentando la herramienta de Excel y analizándolo

en la Comisión de Igualdad. A mitad de la vigencia del Plan se realizará una **evaluación** intermedia para analizar con mayor detalle el desarrollo del Plan.

Los criterios generales de evaluación serán los siguientes:

- **Incidencia:** Modificaciones internas y externas del I Plan.
- **Eficacia:** Grado de desarrollo de retos y cumplimiento de objetivos y acciones.
- **Cobertura:** Cuantificación del número de personas beneficiarias y de la participación en el desarrollo del plan y su calidad.
- **Ejecución:** grado de cumplimiento del cronograma y adecuación del presupuesto asignado.
- **Calidad:** calidad de los datos e informaciones recogidos en el seguimiento y evaluación del plan.

Por último, una vez finalizada la vigencia del Plan (comienzo del 2027), se realizará una evaluación más exhaustiva del cumplimiento tanto del Plan para valorar el impacto de este.

8.3 Procedimiento de modificación

También se ha definido el procedimiento para resolver las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan para la Igualdad. La Comisión de Igualdad será el espacio para la resolución de las discrepancias, como órgano representativo de la organización.

En caso de no alcanzarse un acuerdo sobre las mejoras o modificaciones a realizar o propuestas, la Comisión de Igualdad podrá solicitar la colaboración de personas expertas externas con el fin de canalizar las discrepancias.

Anexo: Plan Operativo 2023

A continuación, teniendo en cuenta el diseño del Plan, se recogen las acciones a desarrollar en el año 2023:

| ACCIONES | RESPONSABLES |
|---|----------------------|
| 1.1.2. Dar a conocer el Plan para la Igualdad a toda la plantilla. | Comisión de Igualdad |
| 1.1.3. Poner a disposición pública en la página web el Plan para la Igualdad. | Gerente de Stirling |
| 1.1.6. Definir e integrar en el protocolo de acogida al personal de nueva incorporación las políticas de igualdad. | Equipo de dirección |
| 1.1.7. Integrar, al menos una vez al año, la presentación del plan de acción en las reuniones de áreas para que todas las personas conozcan las políticas de igualdad de la organización. | Comisión de Igualdad |
| 1.1.8. Hacer el seguimiento del Plan para la Igualdad en la Comisión de igualdad. | Comisión de Igualdad |
| 1.2.1. Designar la persona responsable del Plan para la Igualdad | Equipo de dirección |

| | |
|--|----------------------|
| 1.2.2. Prever anualmente el presupuesto y las dedicaciones para el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad. | Equipo de dirección |
| 1.2.3. Acordar la actividad y composición de la Comisión de Igualdad y sistematizar las reuniones de trabajo. | Comisión de Igualdad |
| 2.4.1. Crear y sistematizar espacios para el intercambio de conocimiento, compartir ideas y formas de innovar, fomento de las relaciones interpersonales y mejora del bienestar de las personas trabajadoras del Centro Stirling | Comisión de Igualdad |
| 3.1.1. Expresar su compromiso con la igualdad en la página web e ir integrándolo progresivamente en los documentos más relevantes del Centro Stirling. | Equipo de dirección |
| 3.2.5. Preservar la paridad de género entre representantes del Centro Stirling en actos y/o iniciativas de comunicación exterior, especialmente en los casos de divulgación. | Comisión de Igualdad |
| 3.3.1. Ofrecer una sesión de sensibilización general dirigida a toda la plantilla, aprovechar dicha sesión para presentar el Plan para la Igualdad. | Equipo de dirección |
| 4.1.1. Elaborar el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo del Centro Stirling. | Comisión de Igualdad |
| 4.1.2. Dar a conocer el protocolo para hacer frente y prevenir el acoso sexual o sexista en una sesión de sensibilización sobre el tema. | Comisión de Igualdad |

5.2.1. Registrar los datos de las y los profesionales que acuden a participar en conferencias o charlas, realizar el seguimiento y, si fuera necesario, adoptar medidas para garantizar el equilibrio de estos.

Equipo de dirección

5.3.2. Participar en jornadas y seminarios relacionados con la incorporación de la perspectiva de género en la investigación.

Comisión de Igualdad