

# PLAN DE IGUALDAD



**Barcelona  
Supercomputing  
Center**  
*Centro Nacional de Supercomputación*

## Índice

Quiénes somos <sup>1</sup> .....	4
Misión .....	4
Valores y competencias .....	5
1. Introducción .....	7
2. Metodología.....	8
3. Puesta en marcha del proceso.....	9
4. El Diagnóstico .....	10
4.1. El Diagnóstico: ámbitos de estudio.....	10
4.2. Resumen del diagnóstico por ámbitos: principales conclusiones. ....	12
4.2.1. Conclusiones del ámbito Cultura y gestión organizativa.....	12
4.2.2. Conclusiones del ámbito Clasificación Profesional e Infrarrepresentación Femenina.....	13
4.2.3. Conclusiones del ámbito Información General de la Plantilla y Condiciones de Trabajo.....	14
4.2.4. Conclusiones del ámbito Selección y Contratación .....	15
4.2.5. Conclusiones del ámbito Formación .....	16
4.2.6. Conclusiones en el ámbito de Promoción y Desarrollo Profesional.....	17
4.2.7. Conclusiones en el ámbito de Retribución y Auditoría Retributiva .....	18
4.2.8. Conclusiones en el ámbito Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral.....	19
4.2.9. Conclusiones en el ámbito Comunicación no Sexista.....	20
4.2.10. Conclusiones en el ámbito Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo.....	21
5. El Plan de Igualdad de mujeres y hombres de BSC.....	22
5.1. Objetivos y medidas del Plan de igualdad de BSC.....	23
5.2. Vigencia .....	37
5.3. Ámbito de aplicación.....	37
5.4. Sistema de seguimiento, evaluación, revisión y modificación.....	37
5.5. Descripción de las medidas: plazo de ejecución, priorización e indicadores de seguimiento. ....	38
5.6. Calendario de ejecución .....	83
Anexos .....	86
Anexo I. Constitución de la Comisión negociadora.....	86
Anexo II. Constitución y Reglamento de Funcionamiento de la Comisión para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de mujeres y hombres de BSC.....	91

Anexo III. Acta de cierre del proceso de negociación y aprobación del Plan de igualdad de BSC.....	92
Anexo IV. Rol y funciones HR & Equity Officer .....	93
Glosario de términos.....	97
Referencias .....	100
Otro material de interés.....	100
Marco normativo.....	101

## Quiénes somos <sup>1</sup>

El Barcelona Supercomputing Center-Centro Nacional de Supercomputación (BSC-CNS) es el centro nacional de supercomputación en España. Su especialización es la computación de altas prestaciones (HPC) y gestiona el MareNostrum, uno de los supercomputadores más potentes de Europa, ubicado en la capilla de la Torre Girona.

El BSC-CNS está al servicio de la comunidad científica internacional y de la industria que requieran servicios de HPC. Nuestro equipo multidisciplinar de investigación y nuestras instalaciones computacionales –incluyendo el MareNostrum- hacen del BSC un centro internacional de excelencia.

Desde su creación en 2005, el BSC-CNS ha desarrollado un papel activo en fomentar la HPC en España y Europa como una herramienta esencial para la competitividad internacional en ciencia e ingeniería. El centro gestiona la **Red Española de Supercomputación (RES)** y es miembro de primer nivel de la iniciativa **Partnership for Advanced Computing in Europe (PRACE)**. Participamos activamente en las principales iniciativas europeas en HPC, en estrecha cooperación con otros centros de supercomputación europeos.

Con un equipo total de más de 760 personas expertas y profesionales en I+D, el BSC es un centro que consigue atraer talento. Nuestra investigación se focaliza en cuatro campos: **Ciencias Computacionales, Ciencias de la Vida, Ciencias de la Tierra y Aplicaciones Computacionales en Ciencia e Ingeniería**. Nuestras líneas de investigación se desarrollan en el marco de programas de financiación de la investigación de la Unión Europea, convocatorias públicas de investigación españolas y catalanas y colaboraciones con empresas líderes.

### Misión

---

La misión del BSC-CNS es investigar, gestionar y transferir tecnología y conocimiento en el área de la computación de altas prestaciones (HPC) con el objetivo de facilitar el progreso en diversos ámbitos científicos, con especial énfasis en las Ciencias de la Computación, de la Vida, de la Tierra y las Ingenierías.

Los objetivos principales del centro son:

- **Excelencia científica y técnica**
  - Ser un centro de excelencia a nivel internacional.
  - Promover la cooperación entre grupos multidisciplinarios.
  - Atraer y retener talento nacional e internacional.

- Ser líderes en la aplicación innovadora de la computación en ámbitos no convencionales.
- **Apoyo a la e-ciencia en España**
  - Proveer recursos HPC competitivos a nivel europeo.
  - Ser los líderes españoles en dar apoyo al acceso a las infraestructuras de supercomputación.
  - Participar activamente en el escenario internacional de la supercomputación.
- **Creación de riqueza**
  - Facilitar la transferencia de tecnología.
  - Promover el desarrollo de la sociedad del conocimiento.
  - Mantener una gestión eficaz de los recursos.

## Valores y competencias

---

El **BSC-CNS** se compromete a establecer y mantener unas condiciones que garanticen el acceso continuo a los conocimientos que la gente necesita para su crecimiento profesional. En este marco se han definido valores que ejemplifican sus competencias corporativas:

### 1. **Ética y honestidad**

- Trabajar de forma íntegra y rigurosa, procurando hacer lo correcto en todo momento y exigiéndonos internamente y a los que nos rodean la máxima honestidad.
- Respetar a las personas, a la comunidad y al entorno.
- Ofrecer igualdad de oportunidades en un entorno en el que la diversidad es una fuente de valor incalculable.

### 2. **Responsabilidad y compromiso**

- Aplicar la lógica y el sentido común para buscar, analizar y ofrecer la mejor respuesta posible a todo lo que acometemos.
- Esforzarnos por contribuir a través de nuestra misión, objetivos, alto rendimiento y aprendizaje continuo.
- Motivación para estar al mejor nivel posible y respetar los valores del centro.
- Buscar y lograr un liderazgo personal y profesional en nuestras relaciones.

### 3. **Excelencia y calidad**

- Aplicar soluciones eficaces para conseguir resultados óptimos que nos conviertan en equipos y personas de gran credibilidad.

- Ser inconformistas y perseguir una información de gran calidad que permita una toma de decisiones de la máxima eficacia.

#### **4. Entusiasmo y anticipación**

- Comprender que los desafíos son oportunidades e impregnar de pasión y optimismo todo lo que hacemos.
- Brindar atención personal a aquellas personas con quienes interactuamos.

#### **5. Innovación**

- La característica que mejor define nuestra cultura es la de mantener una actitud creativa en todas nuestras actividades con el fin de lograr el mayor impacto posible y respaldar el potencial de desarrollo de nuestro personal. Con positividad y flexibilidad ante los cambios y promoviendo un entorno dinámico para poder superar todos los desafíos.

#### **6. Identidad Colectiva y trabajo en equipo**

- Cooperar y construir relaciones sólidas y leales para lograr sinergias y alianzas que generen resultados multidisciplinares.
- Escuchar, debatir y compartir la curiosidad necesaria para investigar y descubrir nuevos retos para el BSC-CNS.

## 1. Introducción

En base a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>2</sup> un Plan de igualdad de mujeres y hombres es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de llevar a cabo un diagnóstico de situación.

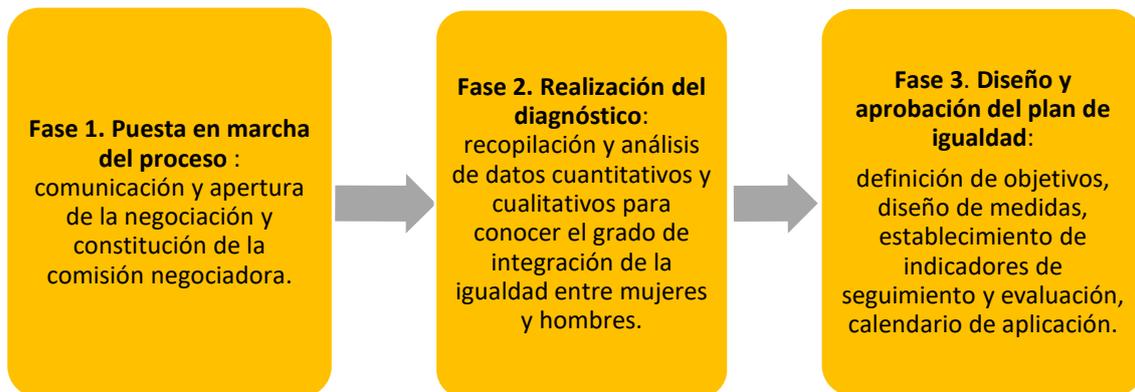
Estas medidas sirven para lograr la igualdad de trato y de oportunidades en la organización, eliminando cualquier tipo de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo. Es la herramienta fundamental para la incorporación de la perspectiva de género en la gestión y la cultura de las organizaciones.

El proceso de diseño y elaboración del **Plan de igualdad de mujeres y hombres de BSC** se ajusta a los requisitos establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>2</sup>; al 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 trabajo y la ocupación<sup>3</sup>; al Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro<sup>4</sup> y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; y al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres<sup>5</sup>.

## 2. Metodología

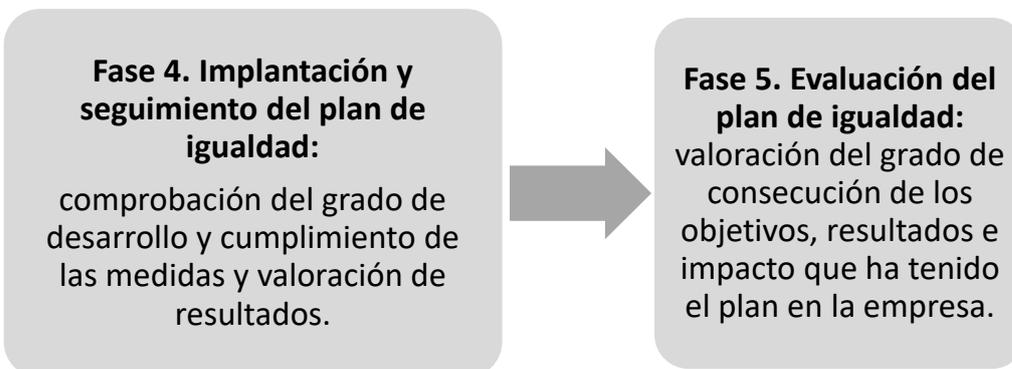
Con el objetivo de adoptar una política conjunta que permita garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en **BSC** se ha llevado a cabo un diagnóstico y plan de igualdad a nivel global y en detalle para los perfiles de Investigación y Soporte.

**El proceso para el diseño y elaboración del plan de igualdad de BSC** ha respondido a las siguientes fases de forma sucesiva.

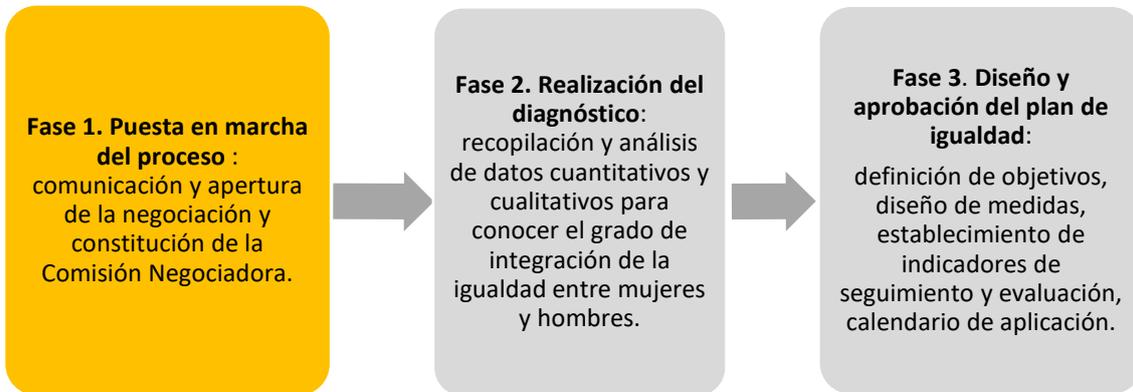


En todo caso se hace necesario señalar la necesidad de definir un Plan de igualdad en base a los requerimientos de RD 901/2020<sup>4</sup>. Así como no obviar la importancia de las fases posteriores: implantación, seguimiento y evaluación. De vital importancia con el fin de garantizar los objetivos del presente proyecto.

Con este objetivo se incluye en el presente Plan la **Constitución y Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad de mujeres y hombres de BSC** (Anexo II).



### 3. Puesta en marcha del proceso



En esta fase del proyecto **BSC** ha constituido su Comisión Negociadora para la creación del presente Plan de igualdad. Dicho grupo de trabajo está formado de manera paritaria entre personas de la organización y representantes legales de las personas trabajadoras.

En el anexo I del presente documento se hace constar el Acta de la Constitución de la Comisión negociadora.

## 4. El Diagnóstico



### 4.1. El Diagnóstico: ámbitos de estudio

El diagnóstico de igualdad es un estudio detallado sobre la situación de mujeres y hombres en la organización. Este análisis recoge información cuantitativa y cualitativa que permite detectar las desigualdades existentes y formular propuestas de actuación correctoras.

El resultado del proceso de toma y recogida de datos en que el diagnóstico consiste, como primera fase de elaboración del plan de igualdad, va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este diagnóstico permitirá 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

Los objetivos del diagnóstico son:

- Proporcionar información sobre las características y necesidades de la plantilla.
- Identificar la existencia de desigualdades, directas o indirectas, por razón de género.
- Servir de base para establecer las prioridades y definir los objetivos y acciones del Plan de Igualdad de Oportunidades de Mujeres y Hombres.

En el diagnóstico de **BSC**, dando cumplimiento al RD 901/2020<sup>4</sup>, se han trabajado las siguientes materias:

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

Además, se han incluido las siguientes materias:

- h) Comunicación inclusiva y no sexista
- i) Cultura y gestión organizativa

Para la realización del diagnóstico de **BSC** se ha trabajado con la metodología desarrollada por el Departament de Treball, Assumptes Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya: *Guia pràctica de diagnosi d'igualtat*<sup>6</sup>

### **Fuentes de información**

Para realizar esta evaluación se ha trabajado con diferentes técnicas de análisis, tanto de carácter cuantitativo como cualitativo.

### **Información cuantitativa. Análisis estadístico**

Se han examinado los datos cuantitativos de los que dispone la organización con fecha **31 de diciembre de 2021.**

### **Información cualitativa:**

**Análisis documental.** Hace referencia a la documentación corporativa y los diferentes procedimientos de gestión. Es necesaria para identificar la influencia que puede tener la gestión de recursos humanos en la existencia de posibles desigualdades.

**El informe de diagnóstico que incorpora el plan es un informe de conclusiones.**

#### 4.2. Resumen del diagnóstico por ámbitos: principales conclusiones.

Se ofrece un resumen del informe diagnóstico trabajado, clasificado por ámbitos y sus principales conclusiones.

##### 4.2.1. Conclusiones del ámbito Cultura y gestión organizativa

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>BSC</b> dispone de un <u>Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad</u> vigente que caduca el 31/07/2021.</li> <li>• Se hace mención del Plan de Igualdad en la web de <b>BSC</b> y puede accederse a su contenido.</li> <li>• La organización ha recibido el certificado baby friendly.</li> <li>• La organización propone o participa en proyectos o actividades destinados a promover la igualdad entre mujeres y hombres. Algunos ejemplos son: BioInfo4Women, SuperGeek y visitas en femenino para escuelas.</li> <li>• En <b>BSC</b> se ha creado la figura del Equality Officer.</li> <li>• En el artículo 48 del <u>XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos</u>, se hace referencia a la igualdad de mujeres y hombres en relación con la no discriminación en las relaciones laborales.</li> <li>• En el <u>Procedimiento de Selección</u> se hace referencia a la diversidad e igualdad de oportunidades. En particular, se explicita que en los Comités de Selección existe una representación femenina de entre el 20% y el 25%. Asimismo, las mujeres que han tenido un permiso de maternidad, disponen de puntuación extra en el proceso de selección.</li> <li>• Existe una Comisión Negociadora paritaria (5 hombres y 6 mujeres).</li> <li>• El personal del departamento de RRHH ha asistido a formaciones y/o conferencias sobre temática de igualdad.</li> <li>• La plantilla participa activamente los proyectos destinados a fomentar la igualdad de oportunidades.</li> <li>• Existe equilibrio de mujeres y hombres en la representación legal de las personas trabajadoras.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La organización propone o participa en proyectos o actividades destinados a promover la igualdad entre mujeres y hombres, aunque muchos de ellos tienen carácter individual/departamental pero no estratégico como organización.</li> <li>• La organización no dispone de un protocolo para velar por los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia machista.</li> <li>• No se han encontrado referencias a la igualdad de mujeres y hombres en el <u>Manual de Bienvenida (Barcelona Guide)</u>.</li> <li>• En algunos casos se recopilan los datos relacionados con la plantilla desagregados por la variable "sexo", pero no en su totalidad.</li> <li>• No se incorporan, en los sistemas de gestión de la calidad, indicadores para medir la situación de igualdad entre mujeres y hombres.</li> <li>• <b>BSC</b> no informa de su posicionamiento en cuanto a la igualdad de mujeres y hombres a las empresas con las que colabora (proveedores/clientes/personas usuarias).</li> <li>• <b>BSC</b> no requiere el cumplimiento normativo en materia de igualdad de mujeres y hombres a las empresas con las que se colabora (ETT, proveedores, etc.).</li> </ul>

#### 4.2.2. Conclusiones del ámbito Clasificación Profesional e Infrarrepresentación Femenina

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A pesar de que se trata del departamento más masculinizado, no se evidencia segregación vertical en el <b>perfil Investigación – Computer Sciences</b> ya que los porcentajes en la posición 4 (R4 y RE4) son idénticos tanto para mujeres como para hombres (5%). A destacar, además, que en la posición 6 (R2, R3, RE1, RE2 y RE3) el porcentaje de mujeres (82%), es muy superior a los hombres (68%).</li> <li>• No se evidencia segregación vertical en el departamento de <b>Life Sciences</b>, dentro del perfil Investigación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se evidencia segregación vertical en la Dirección. No consta ninguna mujer en esta posición.</li> <li>• Se observa <b>segregación horizontal</b> en la distribución de mujeres y hombres de <b>BSC</b> según perfil. El porcentaje de hombres es superior en los perfiles Adscrito e Investigación.</li> <li>• Se observa <b>segregación horizontal</b> en la distribución de mujeres y hombres por departamento, tanto en investigación como soporte.</li> <li>• Se observa <b>segregación vertical</b> por posición en el <b>perfil Soporte</b></li> <li>• Se observa <b>segregación vertical</b> en el departamento <b>Earth Sciences</b>, dentro del perfil Investigación.</li> <li>• En el caso de que haya una sub-representación de mujeres u hombres en ciertos niveles, no se llevan a cabo acciones o medidas para corregir esta desviación.</li> </ul>

#### 4.2.3. Conclusiones del ámbito Información General de la Plantilla y Condiciones de Trabajo

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En el <b>perfil Soporte de BSC</b> se evidencia paridad en la presencia global de mujeres y hombres, ya que el 47% de la plantilla son mujeres y el 53% hombres.</li> <li>• No se evidencian diferencias en la antigüedad de mujeres y hombres y se observa paridad en la distribución de mujeres y hombres en las diferentes franjas de antigüedad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Globalmente, en <b>BSC</b>, no se evidencia paridad en la presencia de mujeres y hombres, siendo la distribución de la plantilla el 74% de la plantilla hombres y el 26% mujeres. Así pues se concluye una plantilla masculinizada.</li> <li>• En el <b>perfil Investigación de BSC</b> no se evidencia paridad en la presencia de mujeres y hombres, ya que el 79% de la plantilla son hombres y el 21% mujeres. Así pues, se concluye una plantilla masculinizada.</li> <li>• El porcentaje de mujeres que realizan jornadas parciales por Guarda Legal es superior al de los hombres.</li> </ul>

#### 4.2.4. Conclusiones del ámbito Selección y Contratación

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En todas las ofertas de empleo, se hace mención expresa al compromiso de <b>BSC</b> con la diversidad y la igualdad.</li> <li>• Las entrevistas de selección se realizan y valoran por más de una persona.</li> <li>• Los contenidos de las pruebas y entrevistas se relacionan, exclusivamente, con el ámbito profesional.</li> <li>• En algunos departamentos se han llevado a cabo iniciativas individuales para promover la incorporación del sexo infrarrepresentado.</li> <li>• Globalmente, en <b>BSC</b>, la contratación de mujeres en el último año (2020), es 3 puntos superior a su presencia en plantilla. Asimismo, el porcentaje de contratación de mujeres se ha ido incrementando, siendo el 2020 el año en el que mayor porcentaje de mujeres se han incorporado (29%). Este incremento en la contratación anual de mujeres también se observa en el perfil <b>Investigación</b>.</li> <li>• A pesar de que se observa mayor contratación masculina en el perfil <b>Investigación</b>, en el último año la contratación de mujeres es 5 puntos superior a su presencia en plantilla.</li> <li>• No se evidencian diferencias significativas en los motivos de extinción mayoritarios de <b>BSC</b>.</li> <li>• Las extinciones de mujeres en el perfil <b>Soporte</b> en el año 2020 están 15 puntos por debajo de su presencia en plantilla.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La percepción de este ámbito es diferente entre mujeres y hombres.</li> <li>• No siempre existe paridad en los paneles de selección.</li> <li>• Las personas involucradas en los procesos de selección no tienen formación en igualdad de mujeres y hombres.</li> <li>• No se promueve la incorporación del otro sexo en aquellos lugares donde está infrarrepresentado.</li> <li>• Las contrataciones siguen manteniendo un patrón de segregación horizontal.</li> <li>• Aunque en el perfil <b>Soporte</b> se evidencia paridad en la contratación, al comparar con su presencia en plantilla, la contratación de mujeres ha sido 2 puntos inferior. Además, el porcentaje de contratación de mujeres se ha ido reduciendo, siendo el 2020 el año en el que menor porcentaje de mujeres se han incorporado (45%).</li> <li>• En el perfil <b>Investigación</b>, se observa un patrón de segregación vertical en la contratación que tiene influencia en la segregación vertical de la plantilla, ya detectada con anterioridad en este diagnóstico.</li> <li>• En el caso de bajas voluntarias no se realizan “entrevistas de salida”.</li> <li>• <b>Las extinciones de mujeres en el perfil Investigación en el último año (2020) han sido 4 puntos superior a su presencia en plantilla.</b></li> </ul>

#### 4.2.5. Conclusiones del ámbito Formación

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• El ítem de la encuesta que hace referencia a este ámbito (<i>P03. Igualdad de acceso a formación interna/continua</i>), ha sido valorado, globalmente con un <b>8,58</b> sobre 10. Asimismo, el <b>84% de la plantilla</b> ha puntuado este aspecto de <b>7 a 10 (positivo y muy positivo)</b>. En el perfil Investigación no se evidencian diferencias significativas entre mujeres y hombres.</li> <li>• <b>BSC</b> dispone de un <i>Protocolo de Formación Interna</i> y un <i>Plan de Formación</i> anual.</li> <li>• En promedio, se evidencia que las mujeres de <b>BSC</b> han recibido más horas de formación. Esto también se evidencia al analizar los perfiles de INVESTIGACIÓN y SOPORTE por separado.</li> <li>• En <b>BSC</b> no se evidencian diferencias significativas entre mujeres y hombres en el promedio de horas de formación anuales por modalidad.</li> <li>• En todos los departamentos del perfil INVESTIGACIÓN, las mujeres han recibido, en promedio, más horas de formación que los hombres.</li> <li>• No se evidencian diferencias significativas en el promedio de horas de formación de mujeres y hombres en los diferentes departamentos del perfil SOPORTE. En todo caso, destacar que en el caso de Management y Operations, la diferencia es ligeramente favorable a las mujeres y en Directors ligeramente favorable a los hombres.</li> <li>• Se ha impartido formación específica en igualdad y no se evidencian diferencias entre mujeres y hombres en el promedio de horas de formación en esta materia.</li> <li>• Se adoptan medidas de adaptación de la jornada laboral para la asistencia a cursos de formación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Al añadir la <b>variable sexo</b>, se evidencian diferencias entre mujeres y hombres, en el perfil <b>Soporte</b> ya que el <b>69% de las mujeres</b> del perfil Soporte han valorado este ítem entre 7 y 10 (positivo y muy positivo) frente a un <b>89% de los hombres</b>.</li> <li>• No se incluye la igualdad de mujeres y hombres de forma explícita y formal en el <i>Protocolo de Formación Interna</i>, aunque se hace mención a la Diversidad en el apartado en el que se especifica como se define el Plan de Formación.</li> <li>• No se contempla la perspectiva de género en las formaciones.</li> <li>• No se contempla la perspectiva de género en la detección de necesidades formativas.</li> <li>• Las personas implicadas en los procesos de gestión de la formación no han recibido formación en igualdad de oportunidades.</li> <li>• No se han incluido acciones formativas, fuera de las definidas en el Plan de Formación, y que tienen un carácter más técnico relacionadas con la adecuación al puesto de trabajo o con mayor impacto en el desarrollo profesional.</li> <li>• No es posible analizar la formación de mujeres y hombres según objetivo ya que la clasificación es demasiado detallada.</li> <li>• La formación en Igualdad se ha impartido únicamente a la Comisión Negociadora pero no está abierta al resto de la plantilla.</li> </ul>

#### 4.2.6. Conclusiones en el ámbito de Promoción y Desarrollo Profesional

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>BSC</b> dispone de un protocolo de promoción y carrera profesional para el perfil de <b>Investigación</b>: <u><i>BSC-CNS. Research Careers (January 2017).</i></u></li> <li>• La organización ha diseñado <b>planes de desarrollo profesional</b> para el colectivo de <b>Investigación</b>.</li> <li>• En el perfil <b>Investigación</b> se identifica el potencial de desarrollo de las personas trabajadoras en base a los criterios especificados en el protocolo <u><i>BSC-CNS. Research Careers (January 2017).</i></u></li> <li>• Se notifica a la plantilla la existencia de puestos vacantes, principalmente a través de la web.</li> <li>• Se han llevado a cabo iniciativas de carácter individual/departamental para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en lugares de responsabilidad (p.ej. Life Science).</li> <li>• Las promociones de mujeres y hombres en el año 2020 en el perfil Investigación son coherentes con su presencia en plantilla.</li> <li>• En el perfil <b>Investigación</b>, al comparar con la presencia en plantilla en fecha 31/12/2020, la promoción de mujeres y hombres es coherente con su presencia en plantilla ya que la diferencia no es significativa. En todo caso, viendo la tendencia evolutiva de los últimos 2 años, se recomienda seguimiento.</li> <li>• En el año 2020, en el perfil <b>Investigación</b>, las promociones de mujeres a la posición 4 (que es la jerárquicamente superior) son superiores a su presencia en plantilla.</li> <li>• En el colectivo <b>Investigador</b>, en el departamento de <b>Life Sciences</b> la promoción de mujeres es superior a su presencia en plantilla.</li> <li>• En el año 2020, en el perfil <b>Soporte</b>, las promociones de mujeres a la posición 4 son superiores a su presencia en plantilla.</li> <li>• En el perfil <b>Soporte</b>, en el departamento de <b>Directors</b>, la promoción de mujeres es superior a su presencia en plantilla.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La percepción de este ámbito es diferente entre mujeres y hombres.</li> <li>• La existencia de puestos vacantes no siempre se publicita a través de otros canales además de la web.</li> <li>• No se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la promoción interna.</li> <li>• No se dispone de un protocolo de promoción y carrera profesional para el área de <b>Soporte</b>.</li> <li>• Las personas que ejercen como superior inmediato/a no han recibido formación en igualdad de oportunidades.</li> <li>• No se realizan evaluaciones del desempeño con perspectiva de género.</li> <li>• Las responsabilidades familiares pueden influir en la promoción.</li> <li>• En los procesos de promoción no se fomenta la participación del sexo infrarrepresentado.</li> <li>• Aunque se han adoptado iniciativas de carácter individual para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en lugares de responsabilidad y decisión, estas medidas no forman parte de la política de la organización ni están reflejadas, a nivel formal, en ningún documento.</li> <li>• En <b>BSC</b>, en el último año (2020), la promoción de mujeres es inferior a su presencia en plantilla.</li> <li>• Las promociones de mujeres y hombres en el año 2020 en el perfil <b>Soporte</b> se sitúan 11 puntos por debajo de su presencia en plantilla.</li> <li>• Las promociones por situación familiar no se han podido analizar ya que no se dispone de estos datos. Se recomienda definir una medida en el plan de igualdad que incorpore el análisis de las promociones de mujeres y hombres según su situación familiar.</li> <li>• En el año 2020, el porcentaje de promoción masculina se ha incrementado en ambos perfiles respecto al 2019 (<b>5 puntos</b> en el caso de <b>Investigación</b> y <b>16 puntos</b> en el caso de <b>Soporte</b>).</li> <li>• En el perfil <b>Investigación</b>, en los departamentos de <b>Computer Sciences</b> y <b>Earth Sciences</b>, la promoción de hombres es superior a su presencia en plantilla.</li> <li>• En el perfil <b>Soporte</b>, en el departamento de <b>Management</b>, la promoción de hombres es superior a su presencia en plantilla.</li> <li>• En <b>Soporte</b>, en el año 2020, la promoción de hombres es <b>11 puntos superior</b> a su presencia en plantilla.</li> </ul>

#### 4.2.7. Conclusiones en el ámbito de Retribución y Auditoría Retributiva

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>Existen beneficios sociales.</li> <li>Las brechas en base al salario base/hora son mínimas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La percepción de este ámbito es diferente entre mujeres y hombres.</li> <li>No se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la política de remuneración de la organización.</li> <li>No se ha llevado a cabo un estudio sobre la remuneración con perspectiva de género.</li> <li>Aunque la organización dispone de una valoración de puestos de trabajo, ésta no incluye la perspectiva de género.</li> <li>En el cálculo global de la brecha, se observa un claro efecto de la segregación vertical debida a los grupos 2 y 3, en los que sólo constan hombres.</li> <li>El efecto de la segregación vertical en la brecha también se observa en los colectivos de <b>Investigación</b> y <b>Soporte</b>.</li> </ul>
OTROS ASPECTOS DE INTERÉS	
<ul style="list-style-type: none"> <li>En general, se observa una brecha del 5,2%, muy inferior a la brecha de Catalunya del 20,6%.</li> </ul>	

#### 4.2.8. Conclusiones en el ámbito Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En la encuesta de percepción no se evidencian diferencias significativas entre mujeres y hombres de forma global.</li> <li>• La organización dispone de medidas para facilitar el equilibrio entre el tiempo de trabajo, el personal y la familia (p.ej. flexibilidad horaria o teletrabajo).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En la encuesta de percepción se evidencian diferencias entre mujeres y hombres en el perfil <b>Soporte</b>. En el caso del perfil <b>Investigación</b> únicamente se evidencian diferencias significativas entre mujeres y hombres en el ítem <i>P17 (Estoy informado/a sobre las medidas de conciliación)</i></li> <li>• El ítem P19 (<i>Optar por medidas de flexibilidad NO condiciona la promoción</i>) ha sido el peor valorado en la encuesta de percepción, tanto por parte de los hombres como de las mujeres.</li> <li>• No se incluye la igualdad entre mujeres y hombres como uno de los objetivos de la gestión del equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar en la organización.</li> <li>• No se identifican las necesidades de las personas trabajadoras en términos de conciliación.</li> <li>• No se dispone <b>de ningún documento en el que se expliciten las medidas de conciliación.</b></li> <li>• Las responsabilidades familiares pueden suponer un obstáculo para desarrollar puestos de responsabilidad en la organización <b>en tanto en cuanto no hay políticas definidas a nivel global de la organización, sino iniciativas individuales de los mánager.</b></li> <li>• No se potencia el uso de las medidas para la conciliación por parte del colectivo masculino.</li> <li>• <b>Las políticas de teletrabajo no incorporan la perspectiva de género.</b></li> <li>• <b>En ambos perfiles (Investigación y Soporte) el perfil Soporte</b> las mujeres han hecho un mayor uso de las medidas de conciliación.</li> <li>• <b>Todas las medidas relacionadas con guarda legal y excedencia por cuidado de hijos han sido adoptadas, en su práctica totalidad, por mujeres.</b></li> </ul>

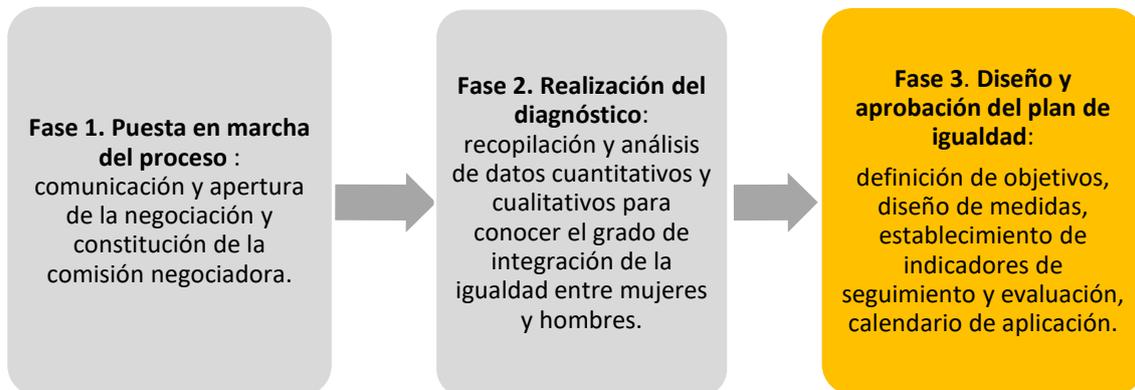
#### 4.2.9. Conclusiones en el ámbito Comunicación no Sexista

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>Desde el departamento de Comunicación se han llevado a cabo acciones de difusión de contenidos relacionados con la igualdad de mujeres y hombres, sobretodo a través de las redes sociales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La organización no propone o participa en proyectos o actividades destinados a promover la igualdad entre mujeres y hombres.</li> <li>El personal con responsabilidades en el ámbito de la comunicación, interna y externa no ha recibido formación en igualdad de oportunidades y en el uso de la comunicación no sexista.</li> <li>A escala interna y externa no se hace un uso generalizado de la comunicación inclusiva.</li> <li>Existe una percepción diferente entre mujeres y hombres en cuanto a la comunicación.</li> </ul>

#### 4.2.10. Conclusiones en el ámbito Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y Acoso por razón de Sexo

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe un protocolo que establece las acciones que deben llevarse a cabo ante posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>• Incorpora el concepto de violencia digital.</li> <li>• Hay un equipo dedicado (personas de referencia) a la atención de las situaciones de acoso. Se ha comunicado a la plantilla.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• BSC dispone de un protocolo pero se identifican mejoras a introducir.</li> <li>• Se ha comunicado a la plantilla, aunque cabe destacar que, en la encuesta de percepción solo el 44% de las personas respondieron de forma positiva al ítem “Sé qué hacer en caso de sufrir acoso en el trabajo”.</li> <li>• No se ha formado a la plantilla en prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>• Las personas de referencia no han recibido formación en el procedimiento interno como vía de resolución de las situaciones de acoso.</li> </ul>

## 5. El Plan de Igualdad de mujeres y hombres de BSC



El Plan de igualdad es un conjunto ordenado de medidas, **adoptadas después de llevar a cabo un diagnóstico de la situación**. Estas medidas sirven para lograr la igualdad de trato y de oportunidades en la organización, garantizando la ausencia cualquier tipo de discriminación por razón de sexo. **Es la herramienta fundamental para la incorporación de la igualdad en la gestión y la cultura de las empresas.**

A partir de los resultados del diagnóstico se han fijado los objetivos del **Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de BSC** y se han definido las medidas que se llevarán a cabo para alcanzarlos.

Las fases del proceso han sido:

1. Identificación, a partir de los resultados del diagnóstico, de las áreas de mejora.
2. Definición de objetivos estratégicos y operativos.
3. Diseño de las acciones que se pondrán en marcha.
4. Creación de indicadores para evaluación y seguimiento.

Todo el proceso se ha llevado a cabo en trabajo con la Comisión Negociadora.

## 5.1. Objetivos y medidas del Plan de igualdad de BSC

El plan de igualdad de **BSC** se organiza en 9 objetivos estratégicos, 14 objetivos operativos y 44 medidas.

Son sus **objetivos estratégicos**:

### **Ámbito Cultura Organizacional:**

- O.E.1. Integrar y consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad de mujeres y hombres.
- O.E.2. Determinar un cambio estructural y cultural, que persiga la igualdad de oportunidades en el sistema de ciencia, tecnología e innovación, incluyendo la perspectiva de sexo, género y su interseccionalidad con otras dimensiones de la diversidad en procedimientos de investigación.

### **Ámbito Selección y Contratación:**

- O.E.3. Reducir la segregación vertical y horizontal en los procesos de selección de personal.

### **Ámbito Formación:**

- O.E.4. Asegurar que la formación interna garantiza la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

### **Ámbito Promoción y Desarrollo Profesional:**

- O.E.5. Reducir la segregación vertical en los procesos de promoción y desarrollo profesional.

### **Ámbito Retribución:**

- O.E.6. Garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres.

### **Ámbito Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral:**

- O.E.7. Integrar del valor del equilibrio entre las diferentes esferas de la vida en la cultura de la organización.

### **Ámbito Comunicación Inclusiva:**

- O.E.8. Incorporar, de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva.

### **Ámbito Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por razón de Sexo:**

- O.E.9. Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso. Tolerancia cero a la violencia, discriminación por género y acoso sexual.

## **Objetivos operativos:**

### **Ámbito Cultura Organizacional:**

- O.O.1.1. Crear condiciones de igualdad sustantiva en la diversidad para que las mujeres y su intersección con otros colectivos puedan acceder a sus derechos y ejercerlos de manera libre, justa e igualitaria.
- O.O.1.2. Realizar un seguimiento para la correcta implantación del Plan de Igualdad.
- O.O.1.3. Promover el valor de la igualdad en BSC.
- O.O.2.1. Influir en el entorno de la organización.
- O.O.2.2. Promover la colaboración con otros organismos e instituciones en la línea de impulsar vocaciones científicas y atracción de talento específicamente femenino, asegurando espacios de trabajo seguros que den valor y reconocimiento a la trayectoria profesional de la mujer científica.

### **Ámbito Selección y Contratación:**

- O.O.3.1. Integrar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.
- O.O.3.2. Mejorar la presencia de mujeres en los procesos de selección y contratación.

### **Ámbito Formación:**

- O.O.4.1. Integrar la perspectiva de género en la formación.

### **Ámbito Promoción y Desarrollo Profesional:**

- O.O.5.1. Integrar la perspectiva de género en los procesos de promoción y desarrollo profesional.

### **Ámbito Retribución:**

- O.O.6.1. Incluir sistemas anuales de control y seguimiento de la brecha salarial.

### **Ámbito Ejercicio Corresponsable de los Derechos de la Vida Personal, Familiar y Laboral:**

- O.O.7.1. Fomentar cambios en la organización del tiempo de trabajo.

### **Ámbito Comunicación Inclusiva:**

- O.O.8.1. Dotar a la plantilla de herramientas para el uso de la comunicación inclusiva.

### **Ámbito Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por razón de Sexo:**

- O.O.9.1. Asegurar el correcto funcionamiento y agilidad en la respuesta, por parte de la empresa, en los posibles casos de acoso.

- O.E.9.2. Asegurar el conocimiento del protocolo a la totalidad de la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo.

A continuación se ofrece el Plan de Igualdad, clasificando **las medidas** en base a los ámbitos en los que aplican y detallando los objetivos estratégicos y operativos a los que responde.

CULTURA ORGANIZACIONAL							
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	Improve numbers	Improve Institution	Improve knowledge
O.E.1. Integrar y consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad de mujeres y hombres.	O.O.1.1. Crear condiciones de igualdad sustantiva en la diversidad para que las mujeres y su intersección con otros colectivos puedan acceder a sus derechos y ejercerlos de manera libre, justa e igualitaria	1. Revisar y compartir funciones y rol del HR & Equity Officer (anexo al Plan de Igualdad).	Comisión Negociadora	2º semestre 2022		X	
		2. Integrar el Plan de Igualdad en una futura estrategia global de Diversidad.	HR & Equity Officer	1r semestre 2024		X	
	O.O.1.2. Realizar un seguimiento para la correcta implantación del Plan de Igualdad	3. Valoración anual del nivel de implantación del presente Plan.	Comisión de Seguimiento	1r semestre 2023	X	X	
	O.O.1.3. Promover el valor de la igualdad en BSC	4. Comunicar el Plan de igualdad y principales resultados del diagnóstico a la totalidad de la plantilla.	HR & Equity Officer	2º semestre 2022		X	
		5. Crear un canal de comunicación directo con el HR & Equity Officer.	HR & Equity Officer	2º semestre 2022		X	
		6. Diseñar un protocolo para velar por los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia machista.	HR & Equity Officer	1r semestre 2023		X	
		7. Proponer, definir y desarrollar un calendario de actividades para promover la igualdad entre mujeres y hombres.	HR & Equity Officer	1r semestre 2023		X	
		8. Revisar toda la información incluida en el “onboarding” en clave de género.	HR & Equity Officer	2º semestre 2023		X	

O.E.2. Determinar un cambio estructural y cultural, que persiga la igualdad de oportunidades en el sistema de ciencia, tecnología e innovación, incluyendo la perspectiva de sexo, género y su interseccionalidad con otras dimensiones de la diversidad en procedimientos de investigación	O.O.2.1. Influir en el entorno de la organización	9. Requerir a las empresas proveedoras el cumplimiento de la normativa vigente en cuanto a igualdad de mujeres y hombres.	HR & Equity Officer  Compras	2º semestre 2023		X	
		10. Visibilizar referentes femeninos (p.ej. coordinando la presentación a premios, seminarios, etc..).	HR & Equity Officer	2º semestre 2023		X	
		11. Elaboración de un Manual específico para introducir la perspectiva de sexo y género en los proyectos de investigación.	PMO  HR & Equity Officer  Comisión de Seguimiento	2º semestre 2023		X	X
		12. Capacitación a nivel PIs sobre la incorporación de la perspectiva de sexo y género en la Investigación	PMO HR & Equity Officer	1er semestre 2024		X	X
	O.O.2.2. Promover la colaboración con otros organismos e instituciones en la línea de impulsar	13. Definir seminarios virtuales entre instituciones nacionales e internacionales	Education HR & Equity Officer	2º semestre 2023		X	

	vocaciones científicas y atracción de talento específicamente femenino, asegurando espacios de trabajo seguros que den valor y reconocimiento a la trayectoria profesional de la mujer científica						
--	---	--	--	--	--	--	--

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN							
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	Improve numbers	Improve Institution	Improve knowledge
O.E.3. Reducir la segregación vertical y horizontal en los procesos de selección de personal	O.O.3.1. Integrar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.	<b>14.</b> Formar en igualdad a todas las personas del BSC que participan en los procesos de selección.	HR HR & Equity Officer	1er semestre 2024		X	
		<b>15.</b> Incorporar la perspectiva de género en la definición de los puestos de trabajo	HR HR & Equity Officer	2º semestre 2024		X	
		<b>16.</b> Incorporar la acción positiva que a igual mérito se potenciará la incorporación del sexo infrarrepresentado.	HR	2º semestre 2024	X	X	
		<b>17.</b> Revisar el protocolo de Selección y Contratación incorporando la perspectiva de género	HR HR & Equity Officer	2º semestre 2023		X	
	O.O.3.2. Mejorar la presencia de mujeres en los procesos de selección y contratación.	<b>18.</b> Impulsar becas de movilidad y estancias de investigación para talentos de mujeres científicas en BSC.	PMO HR & Equity Officer	2º semestre 2023	X	X	
		<b>19.</b> Buscar canales de atracción de talento técnico/ingeniería (Facultad de Informática, Física, Matemáticas...)	HR	1er semestre 2024	X	X	

PROCESO DE FORMACIÓN							
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	Improve numbers	Improve Institution	Improve knowledge
O.E.4. Asegurar que la formación interna garantiza la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres	O.O.4.1. Integrar la perspectiva de género en la formación	<b>20.</b> Capacitación a la plantilla en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.	HR HR & Equity Officer	1er semestre 2023	X	X	
		<b>21.</b> Formar al colectivo de Investigación y Técnico en la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de Investigación	HR & Equity Officer PMO	2º semestre 2024		X	
		<b>22.</b> Incluir acciones formativas que tienen un carácter más técnico relacionadas con la adecuación al puesto de trabajo o con mayor impacto en el desarrollo profesional en el seguimiento del presente plan	HR	1er semestre 2024	X	X	
		<b>23.</b> Revisar el protocolo de Formación incorporando la perspectiva de género	HR HR & Equity Officer	1er semestre 2023		X	

PROCESO DE PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL							
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	Improve numbers	Improve Institution	Improve knowledge
O.E.5. Reducir la segregación vertical en los procesos de promoción y desarrollo profesional	O.O.5.1. Integrar la perspectiva de género en los procesos de promoción y desarrollo profesional	<b>24.</b> Formar en igualdad de mujeres y hombres a todas las personas que participan en los procesos de promoción	HR HR & Equity Officer	1er semestre 2024		X	
		<b>25.</b> Revisar una herramienta de evaluación del desempeño que incorpore la perspectiva de género	HR HR & Equity Officer	1er semestre 2023		X	
		<b>26.</b> Incorporar la acción positiva que a igual mérito se potenciará la promoción del sexo infrarrepresentado.	HR	1er semestre 2024	X	X	
		<b>27.</b> Evaluar el protocolo de Promoción y Desarrollo Profesional (en el caso de Resarch) incorporando la perspectiva de género y definir un Protocolo para Soporte	HR HR & Equity Officer	2º semestre 2023		X	
		<b>28.</b> Definir y poner en marcha un programa piloto de mentoring integral y revisar convenios con otros centros	HR HR & Equity Officer	2º semestre 2024		X	

PROCESO DE RETRIBUCIÓN							
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	Improve numbers	Improve Institution	Improve knowledge
O.E.6. Garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres	O.O.6.1. Incluir sistemas anuales de control y seguimiento de la brecha salarial	<b>29.</b> Realizar un seguimiento anual de la brecha salarial en base al RD 902/2020	HR & Equity Officer	1er semestre 2023		X	
		<b>30.</b> En caso de nuevos acuerdos y políticas retributivas que impacten en la retribución, analizar antes su impacto en la igualdad salarial	Comisión Seguimiento	En el caso que se produzcan cambios en la política retributiva		X	
		<b>31.</b> Revisar la valoración de los puestos de trabajo	HR	1er semestre 2025		X	

PROCESO DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL							
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	Improve numbers	Improve Institution	Improve knowledge
O.E.7. Integrar del valor del equilibrio entre las diferentes esferas de la vida en la cultura de la organización.	O.O.7.1. Fomentar cambios en la organización del tiempo de trabajo	<b>32.</b> Definir un protocolo en el que se explicita, a nivel global, cuál es la política de conciliación y corresponsabilidad de BSC, así como las diferentes medidas disponibles y cómo se da visibilidad a las mismas.	HR HR & Equity Officer	1er semestre 2023		X	
		<b>33.</b> Recoger datos estadísticos de las diferentes medidas de conciliación y corresponsabilidad y proceder a su análisis.	HR HR & Equity Officer	2º semestre 2023		X	
		<b>34.</b> Revisar recursos y elaborar materiales para dar más visibilidad a las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles.	HR Comunicación	2º semestre 2023		X	
		<b>35.</b> Definir y llevar a cabo acciones de capacitación al personal del BSC en aspectos relacionados con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.	HR HR & Equity Officer	2º semestre 2023		X	

PROCESO DE COMUNICACIÓN INCLUSIVA							
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	Improve numbers	Improve Institution	Improve knowledge
O.E.8. Incorporar, de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva	O.O.8.1. Dotar a la plantilla de herramientas para el uso de la comunicación inclusiva.	<b>36.</b> Establecer el canal para la difusión de información relacionada con Igualdad.	Comunicación	2º semestre 2022		X	
		<b>37.</b> Diseñar y difundir un Manual de Comunicación que incorpore criterios de comunicación inclusiva (tanto a nivel interno como externo)	Comunicación Comisión de Seguimiento	2º semestre 2023		X	
		<b>38.</b> Formar en comunicación inclusiva al personal implicado en la comunicación interna y/o externa.	Comunicación HR & Equity Officer	2º semestre 2023		X	

PROCESO DE PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO							
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS OPERATIVOS	MEDIDAS	RESPONSABLE	PRIORIDAD	Improve numbers	Improve Institution	Improve knowledge
O.E.9. Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso. Tolerancia cero a la violencia, discriminación por género y acoso sexual.	O.O.9.1. Asegurar el correcto funcionamiento y agilidad en la respuesta, por parte de la empresa, en los posibles casos de acoso.	39. Actualizar el actual protocolo para la prevención y actuación frente el acoso sexual y al acoso por razón de sexo.	HR HR & Equity Officer	2º semestre 2022		X	
		40. Formar a la/s persona/s que forman el equipo destinado a la atención de las situaciones de acoso.	HR HR & Equity Officer	1er semestre 2023		X	
		41. Seguimiento anual de posibles casos y su tratamiento	Equipo destinado a la atención de las situaciones de acoso  HR & Equity Officer  Comisión de Seguimiento	1er semestre 2023		X	
	O.E.9.2. Asegurar el conocimiento del protocolo a la totalidad de la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo.	42. Comunicar y definir canales de acceso al protocolo para toda la plantilla.	HR & Equity Officer	2º semestre 2022		X	
			Comunicación				
		43. Incorporar el Protocolo a aquellas situaciones (p.ej. "onboarding") y documentos (manual de acogida, etc...) donde se consideren precedentes	HR & Equity Officer  Comunicación	1er semestre 2023		X	

		44. Solicitar a las empresas proveedoras de servicios de personas su protocolo interno para la prevención y actuación frente el acoso.	Compras	1er semestre 2023		X	
--	--	--	---------	-------------------	--	---	--

## 5.2. Vigencia

El Plan de igualdad de mujeres y hombres de **BSC** es un proyecto con una duración de 4 años desde el momento de su aprobación.

## 5.3. Ámbito de aplicación

El Plan de igualdad de **BSC** se aplica a la totalidad de la plantilla de las empresas así como las personas que prestan servicios en la empresa a través de contratos de puesta a disposición.

## 5.4. Sistema de seguimiento, evaluación, revisión y modificación

La remisión expresa que la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres<sup>2</sup> hace al establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación pone en evidencia la importancia que ambas fases tienen en el conjunto del proceso de elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad de empresa. No son actuaciones residuales o de mero trámite, sino que son actuaciones decisivas para el éxito de la incorporación de la igualdad de oportunidades en las organizaciones.

El seguimiento es un análisis continuado para verificar lo que se está realizando, asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos y detectar posibles problemas.

La evaluación, es una valoración sistemática y objetiva de un Plan de Igualdad desde su concepción hasta los resultados obtenidos.

Seguimiento y evaluación permiten identificar y reflexionar sobre las medidas adoptadas y los efectos de su aplicación en la empresa, para lo cual será necesaria la participación de todas las personas/agentes involucradas cuya colaboración será garantía de la pertinencia de las conclusiones extraídas, de tal forma que se obtenga un conocimiento riguroso de la situación que permita corregir posibles deficiencias y hacer propuestas de mejora<sup>7</sup>.

Así, el seguimiento del plan de igualdad es un instrumento esencial para conocer su desarrollo y el grado de eficacia de las medidas propuestas, debe realizarse de forma simultánea a la ejecución del plan y hacerse de manera sistemática y rigurosa.

Simultanear la ejecución de las medidas previstas en el plan con el seguimiento de este permite que, en cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de reorientar, mejorar, intensificar, etc. alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

De manera acordada por la Comisión Negociadora, se constituye la comisión para el seguimiento y evaluación del Plan, acuerdo que se incluye en el anexo II del presente documento.

5.5. Descripción de las medidas: plazo de ejecución, priorización e indicadores de seguimiento.

Se detallan cada una de las medidas en fichas en el que se hace constar una breve descripción, si procede, agentes implicados, calendario, así como indicadores de seguimiento y objetivos a alcanzar.

<b>ÁMBITO CULTURA ORGANIZATIVA</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>O.E.1. Integrar y consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad de mujeres y hombres.</b>		
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	O.O.1.1. Crear condiciones de igualdad sustantiva en la diversidad para que las mujeres y su intersección con otros colectivos puedan acceder a sus derechos y ejercerlos de manera libre, justa e igualitaria		
<b>MEDIDA</b>	1. Revisar y compartir funciones y rol del HR & Equity Officer (anexo al Plan de Igualdad).		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
<b>OBSERVACIONES</b>	<p>La definición de las funciones se incluye, como anexo, en el Plan de Igualdad.</p> <p>En el caso que sea necesario, se definirá un equipo de trabajo liderado por el HR &amp; Equity Officer e integrado por representantes de los diferentes departamentos para coordinar las diferentes iniciativas en materia de Igualdad (p.ej buenas prácticas).</p> <p>Por último, todos los aspectos relacionados con Igualdad serán coordinados y liderados por el HR &amp; Equity Officer.</p>		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: Comisión Negociadora</li> <li>Colectivo destinatario: HR &amp; Equity Officer y Comisión de Seguimiento</li> </ul>		Costes de personal interno	2º semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Definición de las funciones y el rol del HT &amp; Equity Officer</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobación de las funciones y rol del HR &amp; Equity Officer en un documento anexo del Plan de Igualdad.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>En el acta de constitución y reglamento de la Comisión de Seguimiento se hace constar la al HR &amp; Equity Officer.</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Puntual	

<b>ÁMBITO CULTURA ORGANIZATIVA</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>O.E.1. Integrar y consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad de mujeres y hombres.</b>		
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	O.O.1.1. Crear condiciones de igualdad sustantiva en la diversidad para que las mujeres y su intersección con otros colectivos puedan acceder a sus derechos y ejercerlos de manera libre, justa e igualitaria		
<b>MEDIDA</b>	2. Integrar el Plan de Igualdad en una futura estrategia global de la Diversidad		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
<b>OBSERVACIONES</b>	<p>El objetivo final es que el Plan de Igualdad forme parte de una potencial estrategia futura de Diversidad que integre otras dimensiones de la diversidad además del sexo y el género.</p> <p>Se recomienda reforzar los principios del Código de Buenas Prácticas del BSC relativos a la gestión de personas con perspectiva de equidad, diversidad e inclusión.</p>		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: N/A</li> </ul>		Costes de personal interno	1r semestre 2024
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Código de Buenas Prácticas del BSC</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Código de Buenas Prácticas del BSC que incorpore la perspectiva de equidad, diversidad e inclusión.</li> </ul>	
<b>PERIODICIDAD DE LA MEDIDA</b>		Puntual	

<b>ÁMBITO CULTURA ORGANIZATIVA</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>O.E.1. Integrar y consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad de mujeres y hombres.</b>		
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	O.O.1.2. Realizar un seguimiento para la correcta implantación del Plan de Igualdad		
<b>MEDIDA</b>	3. Valoración anual del nivel de implantación del presente Plan.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
<b>OBSERVACIONES</b>	<p>Aunque el seguimiento y valoración del nivel de implantación del Plan de Igualdad tiene carácter anual, se recomienda incluir seguimientos trimestrales.</p> <p>Estas acciones de seguimiento se incluyen en el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Seguimiento.</p>		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: Comisión de Seguimiento</li> </ul>		Costes de personal interno	1r semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Grado de implantación del Plan de Igualdad</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento del calendario de acciones previsto</li> </ul>	
<b>PERIODICIDAD DE LA MEDIDA</b>		Anual	

<b>ÁMBITO CULTURA ORGANIZATIVA</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>O.E.1. Integrar y consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad de mujeres y hombres.</b>		
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	O.O.1.3. Promover el valor de la igualdad de mujeres y hombres en BSC		
<b>MEDIDA</b>	4. Comunicar el Plan de igualdad y principales resultados del diagnóstico a la totalidad de la plantilla.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
<b>OBSERVACIONES</b>	Una vez que el Plan de Igualdad haya sido aprobado por la Comisión Negociadora se compartirá con la totalidad de la plantilla de BSC junto con los principales resultados del diagnóstico. El canal y la información a compartir estará determinado por la Comisión de Seguimiento.		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: toda la plantilla de BSC</li> </ul>		Costes de personal interno	2º semestre 2022
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de personas del BSC con acceso al Plan de Igualdad y principales resultados del diagnóstico</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>100% del personal de BSC</li> </ul>	
<b>PERIODICIDAD DE LA MEDIDA</b>		Puntual y cada 4 años	

<b>ÁMBITO CULTURA ORGANIZATIVA</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.1. Integrar y consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad de mujeres y hombres.</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.1.3. Promover el valor de la igualdad de mujeres y hombres en BSC		
MEDIDA	5. Crear un canal de comunicación directo con el HR & Equity Officer.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES	Se aconseja crear un email específico para el HR & Equity Officer. Asimismo, se recomienda incluir este canal de comunicación en la comunicación del Plan de Igualdad (ver acción núm. 4).		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: toda la plantilla de BSC</li> </ul>		Costes de personal interno	2º semestre 2022
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none"> <li>E-mail</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia del e-mail</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de comunicaciones procesadas</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>100% de las comunicaciones</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Puntual	

<b>ÁMBITO CULTURA ORGANIZATIVA</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>O.E.1. Integrar y consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad de mujeres y hombres.</b>		
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	O.O.1.3. Promover el valor de la igualdad de mujeres y hombres en BSC		
<b>MEDIDA</b>	6. Diseñar un protocolo para velar por los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia machista.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
<b>OBSERVACIONES</b>	<p>Se aconseja incorporar este protocolo a la documentación relacionada con Igualdad y garantizar su acceso y disponibilidad a la totalidad de la plantilla de BSC.</p> <p>Asimismo, se recomienda realizar recordatorios anuales sobre su existencia y disponibilidad (p.ej. 25 de Noviembre, Día Internacional contra la Violencia Machista).</p>		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: toda la plantilla de BSC</li> </ul>		Costes de personal interno	1r semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia del protocolo</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Acceso al protocolo</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>100% del personal de BSC tiene acceso al protocolo</li> </ul>	
<b>PERIODICIDAD DE LA MEDIDA</b>		Puntual	

<b>ÁMBITO CULTURA ORGANIZATIVA</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>O.E.1. Integrar y consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad de mujeres y hombres.</b>		
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	O.O.1.3. Promover el valor de la igualdad de mujeres y hombres en BSC		
<b>MEDIDA</b>	7. Proponer, definir y desarrollar un calendario de actividades para promover la igualdad entre mujeres y hombres.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
<b>OBSERVACIONES</b>	Se recomienda elaborar un calendario anual que incluya días internacionales sobre los que definir diferentes actividades de promoción de la igualdad y la diversidad.		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: toda la plantilla de BSC</li> </ul>		Costes de personal interno	1r semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Calendario anual</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia del calendario anual</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de acciones realizadas según calendario</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Cumplimiento del 100% de las actividades previstas en el calendario</li> </ul>	
<b>PERIODICIDAD DE LA MEDIDA</b>		Anual	

<b>ÁMBITO CULTURA ORGANIZATIVA</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.1. Integrar y consolidar, en la cultura de la organización, el valor de la igualdad de mujeres y hombres.</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.1.3. Promover el valor de la igualdad de mujeres y hombres en BSC		
MEDIDA	8. Revisar toda la información incluida en el “onboarding” en clave de género.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES	Se definirá la documentación a revisar para garantizar que se incluye material y recursos que contribuyan a la igualdad de género en BSC (p.ej. en el Manual de Bienvenida)		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: personal de nueva incorporación</li> </ul>		Costes de personal interno	2º semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Material/documentación del onboarding que incorpora la igualdad de género</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Todo el material del onboarding incorpora la igualdad de género</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Puntual	

<b>ÁMBITO CULTURA ORGANIZATIVA</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>O.E.2. Determinar un cambio estructural y cultural, que persiga la igualdad de oportunidades en el sistema de ciencia, tecnología e innovación, incluyendo la perspectiva de sexo, género y su interseccionalidad con otras dimensiones de la diversidad en procedimientos de investigación</b>		
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	O.O.2.1. Influir en el entorno de la organización		
<b>MEDIDA</b>	9. Requerir a las empresas proveedoras el cumplimiento de la normativa vigente en cuanto a igualdad de mujeres y hombres.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
<b>OBSERVACIONES</b>	Se recomienda incluir una Cláusula de Igualdad en los Pliegos de contratación. En relación a los proveedores de servicios o contrataciones se garantizará que los interlocutores estén informados sobre la política de igualdad mediante la incorporación de una cláusula en los Pliegos de Contratación legal.		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR &amp; Equity Officer y Compras</li> <li>Colectivo destinatario: empresas proveedoras</li> </ul>		Costes de personal interno	2º semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de empresas proveedoras a las que se requiere el cumplimiento de la normativa vigente</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>100% de las empresas proveedoras</li> </ul>	
<b>PERIODICIDAD DE LA MEDIDA</b>		A lo largo de todo el plan	

<b>ÁMBITO CULTURA ORGANIZATIVA</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>O.E.2. Determinar un cambio estructural y cultural, que persiga la igualdad de oportunidades en el sistema de ciencia, tecnología e innovación, incluyendo la perspectiva de sexo, género y su interseccionalidad con otras dimensiones de la diversidad en procedimientos de investigación</b>		
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	O.O.2.1. Influir en el entorno de la organización		
<b>MEDIDA</b>	10. Visibilizar referentes femeninos.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
<b>OBSERVACIONES</b>	Los mecanismos de visibilización de referentes femeninos se deberán definir (p.ej. coordinando la presentación a premios, seminarios, etc..) (*) La Comisión de Seguimiento decidirá, cada año, el objetivo de incremento		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR &amp; Equity Officer en colaboración con PMO</li> <li>Colectivo destinatario: colectivo de mujeres del BSC</li> </ul>		Costes de personal interno	2º semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de mujeres visibilizadas</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar, anualmente, el número de referentes femeninos visibilizados(*)</li> </ul>	
<b>PERIODICIDAD DE LA MEDIDA</b>		Anual	

<b>ÁMBITO CULTURA ORGANIZATIVA</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.2. Determinar un cambio estructural y cultural, que persiga la igualdad de oportunidades en el sistema de ciencia, tecnología e innovación, incluyendo la perspectiva de sexo, género y su interseccionalidad con otras dimensiones de la diversidad en procedimientos de investigación</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.2.1. Influir en el entorno de la organización		
MEDIDA	11. Elaboración de un Manual específico para introducir la perspectiva de sexo y género en los proyectos de investigación.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES	Este Manual debería incluir la perspectiva de sexo y género en proyectos I+D nacionales y EU con estructura de trabajo PMO y potenciar la interseccionalidad en todos los departamentos. Asimismo, se recomienda la coordinación con Educación sobre la introducción del curso sobre “Sesgos de sexo y género en Ciencia” para el programa de Doctorado del BSC.		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: PMO, HR &amp; Equity Officer y Comisión de Seguimiento.</li> <li>Educación</li> <li>Colectivo destinatario: colectivo de Investigación del BSC</li> </ul>		Costes de personal interno	2º semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Manual de introducción de la perspectiva de sexo y género en los proyectos de investigación</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia del Manual aprobado por la Comisión de Seguimiento</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Puntual	

<b>ÁMBITO CULTURA ORGANIZATIVA</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.2. Determinar un cambio estructural y cultural, que persiga la igualdad de oportunidades en el sistema de ciencia, tecnología e innovación, incluyendo la perspectiva de sexo, género y su interseccionalidad con otras dimensiones de la diversidad en procedimientos de investigación</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.2.1. Influir en el entorno de la organización		
MEDIDA	12. Capacitación a nivel PIs sobre la incorporación de la perspectiva de sexo y género en la Investigación		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES	Una vez elaborado y aprobado el Manual sobre incorporación de la perspectiva de sexo y género en la Investigación, se procederá a llevar a cabo acciones de formación/capacitación al colectivo de PIs de Investigación del BSC.		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: PMO, HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: colectivo de PIs de colectivo de Investigación del BSC</li> </ul>		Costes de personal interno	1er semestre 2024
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de PIs que han recibido formación/capacitación en la incorporación de la perspectiva de sexo y género en la Investigación</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Al menos 80% (idealmente 100%)</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Puntual	

<b>ÁMBITO CULTURA ORGANIZATIVA</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.2. Determinar un cambio estructural y cultural, que persiga la igualdad de oportunidades en el sistema de ciencia, tecnología e innovación, incluyendo la perspectiva de sexo, género y su interseccionalidad con otras dimensiones de la diversidad en procedimientos de investigación</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.2.2. Promover la colaboración con otros organismos e instituciones en la línea de impulsar vocaciones científicas y atracción de talento específicamente femenino, asegurando espacios de trabajo seguros que den valor y reconocimiento a la trayectoria profesional de la mujer científica.		
MEDIDA	13. Definir seminarios virtuales entre instituciones nacionales e internacionales.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES			
	<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>	<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: Education y HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: toda la plantilla del BSC</li> </ul>	Costes de personal interno	2º semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
	<b>INDICADOR</b>	<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de seminarios anuales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Al menos 3 al año</li> </ul>	
	<b>PERIODICIDAD DE LA MEDIDA</b>	Anual	

<b>ÁMBITO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.2. Reducir la segregación vertical y horizontal en los procesos de selección de personal</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.2.1. Integrar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.		
MEDIDA	14. Formar en igualdad a todas las personas del BSC que participan en los procesos de selección.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES			
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR y HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: personas del BSC que participan en procesos de selección</li> </ul>		Costes de personal interno y/o externo	1er semestre 2024
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de personas del BSC que participan en los procesos de selección que han recibido formación</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>100% personas</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Puntual	

<b>ÁMBITO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.3. Reducir la segregación vertical y horizontal en los procesos de selección de personal</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.3.1. Integrar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.		
MEDIDA	15. Incorporar la perspectiva de género en la definición de los puestos de trabajo.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES			
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR y HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: Toda la plantilla del BSC</li> </ul>		Costes de personal interno y/o externo	2º semestre 2024
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de puestos de trabajo en los que se ha incorporado la perspectiva de género en su definición</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>100% de los puestos de trabajo</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Puntual	

<b>ÁMBITO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.3. Reducir la segregación vertical y horizontal en los procesos de selección de personal</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.3.1. Integrar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.		
MEDIDA	16. Incorporar la acción positiva que a igual mérito se potenciará la incorporación del sexo infrarrepresentado.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES	(*) El porcentaje o valor del incremento se definirá, anualmente, por la Comisión de Seguimiento.		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR</li> <li>Colectivo destinatario: Personas contratadas en el BSC</li> </ul>		Costes de personal interno	2º semestre 2024
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de mujeres y hombres contratados</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejorar la contratación del sexo infrarrepresentado respecto al año anterior (*)</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Anual	

<b>ÁMBITO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>O.E.3. Reducir la segregación vertical y horizontal en los procesos de selección de personal</b>		
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	O.O.3.1. Integrar la perspectiva de género en los procesos de selección y contratación.		
<b>MEDIDA</b>	17. Revisar el protocolo de Selección y Contratación incorporando la perspectiva de género		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
<b>OBSERVACIONES</b>	<p>Se recomienda que en esta revisión se tenga en cuenta la perspectiva de género en todo el proceso desde la definición de las vacantes hasta el onboarding y que puede incluir, por ejemplo, la revisión del lenguaje de la descripción de los puestos a cubrir así como de las ofertas de empleo y solicitudes para asegurar que no incluya preguntas de carácter personal o que contengan connotaciones de género.</p> <p>También se recomienda que los Comités de Selección tengan una composición lo más paritaria posible.</p>		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR y HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: Comisión de Seguimiento</li> </ul>		Costes de personal interno	2º semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo de Selección y Contratación</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de un Protocolo de Selección y Contratación revisado por la Comisión de Seguimiento que incorpore la perspectiva de género</li> </ul>	
<b>PERIODICIDAD DE LA MEDIDA</b>		Puntual	

<b>ÁMBITO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.3. Reducir la segregación vertical y horizontal en los procesos de selección de personal</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.3.2. Mejorar la presencia de mujeres en los procesos de selección y contratación.		
MEDIDA	18. Impulsar becas de movilidad y estancias de investigación para talentos de mujeres científicas en BSC.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES	En la medida de lo posible, colaborar con instituciones nacionales e internacionales.		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: PMO y HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: Personas que acceden a becas de movilidad y estancias de investigación</li> </ul>		Costes de personal interno	2º semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de mujeres del BSC con becas de movilidad en el exterior</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar, anualmente, el número de mujeres con becas de movilidad en el exterior</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de mujeres en estancias de investigación en el BSC</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar, anualmente, el número de mujeres en estancias de investigación en el BSC</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Anual	

<b>ÁMBITO SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.3. Reducir la segregación vertical y horizontal en los procesos de selección de personal</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.3.2. Mejorar la presencia de mujeres en los procesos de selección y contratación.		
MEDIDA	19. Buscar canales de atracción de talento técnico/ingeniería.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES	<p>Buscar colaboraciones con universidades (Facultad de Informática, Física, Matemáticas...) como canales naturales de atracción de talento.            (*) El porcentaje de incremento se definirá, anualmente, por la Comisión de Seguimiento.</p>		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR</li> <li>Colectivo destinatario: Personas que acceden a procesos de selección y contratación</li> </ul>		Costes de personal interno	1er semestre 2024
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de mujeres en perfiles técnicos/ingeniería que acceden al BSC</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Incrementar, anualmente, el % de mujeres en perfiles técnicos/ingeniería que acceden al BSC (*)</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Anual	

<b>ÁMBITO FORMACIÓN</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>O.E.4. Asegurar que la formación interna garantiza la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres</b>		
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	O.O.4.1. Integrar la perspectiva de género en la formación.		
<b>MEDIDA</b>	20. Capacitación a la plantilla en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
<b>OBSERVACIONES</b>	<p>La formación tendrá contenidos y objetivos diferenciados según colectivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>I. Personal general BSC (obligatoria e incluirla en la formación PRL)</li> <li>II. Mandos Intermedios (incorporar la perspectiva de género en la formación en Liderazgo)</li> <li>III. Dirección/Gerencia</li> </ul>		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsable: HR y HR &amp; Equity Officer</li> <li>• Colectivo destinatario: todo el personal del BSC</li> </ul>		Costes de personal interno y/o externo	1er semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• % de personal que ha recibido formación</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 80-100% del personal del BSC</li> </ul>	
<b>PERIODICIDAD DE LA MEDIDA</b>		Puntual con revisiones anuales	

<b>ÁMBITO FORMACIÓN</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>O.E.4. Asegurar que la formación interna garantiza la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres</b>		
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	O.O.4.1. Integrar la perspectiva de género en la formación.		
<b>MEDIDA</b>	21. Formar al colectivo de Investigación y Técnico en la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de Investigación.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
<b>OBSERVACIONES</b>	La formación al colectivo de Investigación y Técnico será posterior a la formación a nivel PIs (ver acción 12). Una vez realizada la formación inicial, se recomienda incluirla en el onboarding o en el Plan de Formación anual para el personal de nueva incorporación.		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: PMO y HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: personal de Investigación y Técnico</li> </ul>		Costes de personal interno y/o externo	2º semestre 2024
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de personal que ha recibido formación</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>80-100% del personal de Investigación y Técnico</li> </ul>	
<b>PERIODICIDAD DE LA MEDIDA</b>		Puntual y a lo largo de todo el plan para personal de nueva incorporación	

<b>ÁMBITO FORMACIÓN</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>O.E.4. Asegurar que la formación interna garantiza la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres</b>		
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	O.O.4.1. Integrar la perspectiva de género en la formación.		
<b>MEDIDA</b>	<b>22.</b> Incluir acciones formativas que tienen un carácter más técnico relacionadas con la adecuación al puesto de trabajo o con mayor impacto en el desarrollo profesional en el seguimiento del presente plan.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
<b>OBSERVACIONES</b>	Incluir esta información en la hoja de cálculo del ámbito de formación del diagnóstico. Incluir como “objetivo de la formación” distinguiendo entre acciones relacionadas con la “adecuación al puesto de trabajo” y aquellas que ayudan al “desarrollo profesional”.		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR</li> <li>Colectivo destinatario: personal del BSC</li> </ul>		Costes de personal interno y/o externo	2º semestre 2024
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de mujeres y hombres que han recibido formación segregado según objetivo de la formación</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un seguimiento de este indicador y analizar su resultado</li> </ul>	
<b>PERIODICIDAD DE LA MEDIDA</b>		Anual	

<b>ÁMBITO FORMACIÓN</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.4. Asegurar que la formación interna garantiza la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.4.1. Integrar la perspectiva de género en la formación.		
MEDIDA	<b>23.</b> Revisar el protocolo de Formación incorporando la perspectiva de género.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES	El procedimiento de Formación debe contemplar la perspectiva de género en todas sus fases, desde la detección de las necesidades formativas hasta la realización y valoración de las acciones formativas		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR y HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: Comisión de Seguimiento</li> </ul>		Costes de personal interno	1er semestre 2023
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO PREVISTO	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo de Formación</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de un Protocolo de Formación revisado por la Comisión de Seguimiento que incorpore la perspectiva de género</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Puntual	

<b>ÁMBITO PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>O.E.5. Reducir la segregación vertical en los procesos de promoción y desarrollo profesional.</b>		
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	O.O.5.1. Integrar la perspectiva de género en los procesos de promoción y desarrollo profesional.		
<b>MEDIDA</b>	<b>24.</b> Formar en igualdad de mujeres y hombres a todas las personas que participan en los procesos de promoción.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
<b>OBSERVACIONES</b>	Se recomienda que la formación en igualdad incluya aspectos generales tales como sesgos inconscientes y cómo incorporar la perspectiva de género así como aspectos más específicos de implementación y procedimiento internos. Por esta razón, esta acción debe realizarse con posterioridad a la revisión/definición del Protocolo de Promoción y Desarrollo Profesional (ver acción 27)		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR y HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: personal del BSC con responsabilidad en los procesos de promoción y desarrollo profesional</li> </ul>		Costes de personal interno	1er semestre 2024
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de personas con responsabilidad en los procesos de promoción y desarrollo profesional que han realizado la formación</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>100% de las personas</li> </ul>	
<b>PERIODICIDAD DE LA MEDIDA</b>		Puntual	

<b>ÁMBITO PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.5. Reducir la segregación vertical en los procesos de promoción y desarrollo profesional.</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.5.1. Integrar la perspectiva de género en los procesos de promoción y desarrollo profesional.		
MEDIDA	<b>25. Revisar una herramienta de evaluación del desempeño que incorpore la perspectiva de género</b>		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES	La herramienta de evaluación del desempeño se incluirá en el futuro Protocolo de Promoción y Desarrollo Profesional (ver acción 27).		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR y HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: todo el personal del BSC</li> </ul>		Costes de personal interno	1er semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Herramienta de evaluación del desempeño</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar que la herramienta de evaluación del desempeño incorpore la perspectiva de género y esté incluida en el Protocolo de Promoción y Desarrollo Profesional</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Puntual	

<b>ÁMBITO PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.5. Reducir la segregación vertical en los procesos de promoción y desarrollo profesional.</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.5.1. Integrar la perspectiva de género en los procesos de promoción y desarrollo profesional.		
MEDIDA	<b>26.</b> Incorporar la acción positiva que a igual mérito se potenciará la promoción del sexo infrarrepresentado.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES	<p>Las acciones concretas para lleva a cabo esta acción positiva estarán incluidas en el protocolo de Promoción y Desarrollo profesional (ver acción 27).</p> <p>(*) Una vez conocidas las causas de una posible infrarrepresentación de mujeres promocionadas, la Comisión de Seguimiento establecerá un objetivo anual de % de mujeres y hombres que han promocionado.</p>		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR</li> <li>Colectivo destinatario: todo el personal del BSC</li> </ul>		Costes de personal interno	1er semestre 2024
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de mujeres y hombres que han promocionado</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Realizar un seguimiento semestral/anual del indicador (*)</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Puntual	

<b>ÁMBITO PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.5. Reducir la segregación vertical en los procesos de promoción y desarrollo profesional.</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.5.1. Integrar la perspectiva de género en los procesos de promoción y desarrollo profesional.		
MEDIDA	27. Evaluar el protocolo de Promoción y Desarrollo Profesional (en el caso de Resarch) incorporando la perspectiva de género y definir un Protocolo para Soporte.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES	Se recomienda revisar el actual procedimiento aplicable al colectivo Investigación. Asimismo, se hace necesario definir, también, un protocolo para el colectivo de Soporte.		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR y HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: Comisión de Seguimiento</li> </ul>		Costes de personal interno	2º semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo de Promoción y Desarrollo Profesional</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de un Protocolo/s de Promoción y Desarrollo profesional, para los colectivos de Investigación y Soporte, revisado/s por la Comisión de Seguimiento que incorpore/n la perspectiva de género</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Puntual	

<b>ÁMBITO PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.5. Reducir la segregación vertical en los procesos de promoción y desarrollo profesional.</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.5.1. Integrar la perspectiva de género en los procesos de promoción y desarrollo profesional.		
MEDIDA	<b>28.</b> Definir y poner en marcha un programa piloto de mentoring integral y revisar convenios con otros centros.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES	Se recomienda evaluar el resultado del programa piloto para determinar si es posible su aplicación al resto de la organización		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR y HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: colectivo en el que se llevará a cabo el programa pilot</li> </ul>		Costes de personal interno y/o externo	2º semestre 2024
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Valoración del programa por parte de los mentores</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Obtener una valoración positiva y un feedback acerca de los posibles ajustes para el éxito de la iniciativa a nivel global</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Valoración del programa por parte de los mentorados</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Obtener una valoración positiva y un feedback acerca de los posibles ajustes para el éxito de la iniciativa a nivel global</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Puntual	

<b>ÁMBITO RETRIBUCIÓN</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.6. Garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres.</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.6.1. Incluir sistemas anuales de control y seguimiento de la brecha salarial.		
MEDIDA	<b>29.</b> Realizar un seguimiento anual de la brecha salarial en base al RD 902/2020.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES	Se recomienda utilizar la misma herramienta de tratamiento de datos de la fase de diagnóstico del presente plan y analizar las causas en el caso que se detecte brecha.		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: Comisión de Seguimiento</li> </ul>		Costes de personal interno	1er semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Brecha salarial</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Reducción de la brecha salarial</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudio de la variación de la brecha salarial de mujeres y hombres en función de los diferentes escenarios</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Que los nuevos acuerdos decrementsen o, al menos, no incrementen la brecha salarial entre mujeres y hombres</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Anual	

<b>ÁMBITO RETRIBUCIÓN</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.6. Garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres.</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.6.1. Incluir sistemas anuales de control y seguimiento de la brecha salarial.		
MEDIDA	<b>30.</b> En caso de nuevos acuerdos y políticas retributivas que impacten en la retribución, analizar antes su impacto en la igualdad salarial		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES			
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: Comisión de Seguimiento</li> <li>Colectivo destinatario: Comisión de Seguimiento</li> </ul>		Costes de personal interno	En el caso que se produzcan cambios en la política retributiva
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Estudio de la variación de la brecha salarial de mujeres y hombres en función de los diferentes escenarios</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Que los nuevos acuerdos no incrementen la brecha salarial entre mujeres y hombres</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Cuando se produzcan cambios en la política retributiva	

<b>ÁMBITO RETRIBUCIÓN</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.6. Garantizar la igualdad salarial de mujeres y hombres.</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.6.1. Incluir sistemas anuales de control y seguimiento de la brecha salarial.		
MEDIDA	<b>31.</b> Revisar la valoración de los puestos de trabajo.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES			
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR</li> <li>Colectivo destinatario: N/A</li> </ul>		Costes de personal interno y/o externo	1er semestre 2025
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Valoración de los puestos de trabajo</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de una valoración de los puestos de trabajo</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Puntual	

<b>ÁMBITO EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.7. Integrar del valor del equilibrio entre las diferentes esferas de la vida en la cultura de la organización.</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.7.1. Fomentar cambios en la organización del tiempo de trabajo.		
MEDIDA	<b>32.</b> Definir un protocolo en el que se explicita, a nivel global, cuál es la política de conciliación y corresponsabilidad de BSC así como las diferentes medidas disponibles y cómo se da visibilidad a las mismas.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES	El protocolo debe incluir tanto las medidas legales como las propias y específicas de BSC. En el procedimiento se debe explicitar de qué manera se comunican estas medidas.		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR</li> <li>Colectivo destinatario: Comisión de Seguimiento</li> </ul>		Costes de personal interno	1er semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo de medidas de Conciliación y Corresponsabilidad</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de un Protocolo de medidas de Conciliación y Corresponsabilidad revisado por la Comisión de Seguimiento</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Puntual	

<b>ÁMBITO EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>O.E.7. Integrar del valor del equilibrio entre las diferentes esferas de la vida en la cultura de la organización.</b>		
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	O.O.7.1. Fomentar cambios en la organización del tiempo de trabajo.		
<b>MEDIDA</b>	<b>33. Recoger datos estadísticos de las diferentes medidas de conciliación y corresponsabilidad y proceder a su análisis.</b>		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
<b>OBSERVACIONES</b>	Se recomienda que los datos estadísticos de las diferentes medidas de conciliación estén segregados por sexo y puesto de trabajo, grupo profesional y tipo de contrato, entre otros. La información se trasladará a la Comisión de Seguimiento para su análisis.		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR y HR Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: Comisión de Seguimiento</li> </ul>		Costes de personal interno	1er semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de mujeres y hombres que hacen uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad segregadas por puesto de trabajo, grupo profesional y tipo de contrato</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Seguimiento y análisis de causas de posibles diferencias entre mujeres y hombres</li> </ul>	
<b>PERIODICIDAD DE LA MEDIDA</b>		Anual	

<b>ÁMBITO EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.7. Integrar del valor del equilibrio entre las diferentes esferas de la vida en la cultura de la organización.</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.7.1. Fomentar cambios en la organización del tiempo de trabajo.		
MEDIDA	<b>34.</b> Revisar recursos y elaborar materiales para dar más visibilidad a las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES	El objetivo final es que todo el personal del BSC tenga acceso y conozca las diferentes medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles.		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR y Comunicación</li> <li>Colectivo destinatario: todo el personal del BSC</li> </ul>		Costes de personal interno y/o externo	2º semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de personas del BSC con acceso a información sobre las medidas de conciliación y corresponsabilidad</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>100% del personal del BSC</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Puntual con recordatorios durante todo el periodo de aplicación del plan	

<b>ÁMBITO EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.7. Integrar del valor del equilibrio entre las diferentes esferas de la vida en la cultura de la organización.</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.7.1. Fomentar cambios en la organización del tiempo de trabajo.		
MEDIDA	<b>35.</b> Definir y llevar a cabo acciones de capacitación al personal del BSC en aspectos relacionados con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES	La capacitación puede incluir acciones formativas sobre Educación Inclusiva, Copaternidad, Apoyo Familiar, Salud Mental, Descanso, etc..		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR y Communication</li> <li>Colectivo destinatario: todo el personal del BSC</li> </ul>		Costes de personal interno y/o externo	2º semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de acciones formativas</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Al menos 1 acción formativa/anual</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Anual	

<b>ÁMBITO COMUNICACIÓN INCLUSIVA</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>O.E.8. Incorporar, de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva</b>		
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	O.O.8.1. Dotar a la plantilla de herramientas para el uso de la comunicación inclusiva.		
<b>MEDIDA</b>	<b>36.</b> Establecer el canal para la difusión de información relacionada con Igualdad.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
<b>OBSERVACIONES</b>	Los canales de difusión deben garantizar que todo el personal de BSC tenga accesos a la información relacionada con Igualdad. Mejora de la web oficial del BSC e intranet interna con información relacionada.		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: Comunicación</li> <li>Colectivo destinatario: todo el personal del BSC</li> </ul>		Costes de personal interno y/o externo	2º semestre 2022
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de personas del BSC con acceso a la información relacionada con Igualdad</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>100% de todo el personal</li> </ul>	
<b>PERIODICIDAD DE LA MEDIDA</b>		Puntual	

<b>ÁMBITO COMUNICACIÓN INCLUSIVA</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>O.E.8. Incorporar, de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva</b>		
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	O.O.8.1. Dotar a la plantilla de herramientas para el uso de la comunicación inclusiva.		
<b>MEDIDA</b>	<b>37.</b> Diseñar y difundir un Manual de Comunicación que incorpore criterios de comunicación inclusiva (tanto a nivel interno como externo)		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
<b>OBSERVACIONES</b>	El Manual de Comunicación debe estar disponible a través de los canales de difusión definidos en la medida número 36. Incorporará un Protocolo de eventos El Manual será revisado por la Comisión de Seguimiento.		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: Comunicación y Comisión de Seguimiento</li> <li>Colectivo destinatario: todo el personal del BSC</li> </ul>		Costes de personal interno y/o externo	2o semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Manual de Comunicación Inclusiva</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de un Manual de Comunicación Inclusiva revisado por la Comisión de Seguimiento</li> </ul>	
<b>PERIODICIDAD DE LA MEDIDA</b>		Puntual	

<b>ÁMBITO COMUNICACIÓN INCLUSIVA</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>O.E.8. Incorporar, de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva</b>		
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	O.O.8.1. Dotar a la plantilla de herramientas para el uso de la comunicación inclusiva.		
<b>MEDIDA</b>	<b>38.</b> Formar en comunicación inclusiva al personal implicado en la comunicación interna y/o externa.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
<b>OBSERVACIONES</b>	El Manual de Comunicación debe estar disponible a través de los canales de difusión definidos en la medida número 36. El Manual será revisado por la Comisión de Seguimiento.		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: Comunicación y HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: todo el personal con responsabilidades en comunicación interna y/o externa</li> </ul>		Costes de personal interno y/o externo	2º semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% del personal con responsabilidades en comunicación interna y/o externa que ha recibido la formación</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>100% del personal con responsabilidades en comunicación interna y/o externa</li> </ul>	
<b>PERIODICIDAD DE LA MEDIDA</b>		Puntual	

<b>ÁMBITO PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>O.E.9. Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso. Tolerancia cero a la violencia, discriminación por género y acoso sexual.</b>		
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	O.O.9.1. Asegurar el correcto funcionamiento y agilidad en la respuesta, por parte de la empresa, en los posibles casos de acoso.		
<b>MEDIDA</b>	<b>39.</b> Actualizar el actual protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
<b>OBSERVACIONES</b>	El protocolo será revisado por la Comisión de Seguimiento		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR y HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: Comisión de Seguimiento</li> </ul>		Costes de personal interno	<b>2º semestre 2022</b>
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por razón de Sexo</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de un Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual y al Acoso por razón de Sexo revisado por la Comisión de Seguimiento</li> </ul>	
<b>PERIODICIDAD DE LA MEDIDA</b>		Puntual	

<b>ÁMBITO PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.9. Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso. Tolerancia cero a la violencia, discriminación por género y acoso sexual.</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.O.9.1. Asegurar el correcto funcionamiento y agilidad en la respuesta, por parte de la empresa, en los posibles casos de acoso.		
MEDIDA	<b>40.</b> Formar a la/s persona/s que forman el equipo destinado a la atención de las situaciones de acoso.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES			
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR y HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: Equipo destinado a la atención de las situaciones de acoso</li> </ul>		Costes de personal interno	1er semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de personas del equipo destinado a la atención de las situaciones de acoso que han recibido la formación</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>100% de las personas del equipo destinado a la atención de las situaciones de acoso</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Puntual	

<b>ÁMBITO PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>O.E.9. Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso. Tolerancia cero a la violencia, discriminación por género y acoso sexual.</b>		
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	O.O.9.1. Asegurar el correcto funcionamiento y agilidad en la respuesta, por parte de la empresa, en los posibles casos de acoso.		
<b>MEDIDA</b>	<b>41.</b> Seguimiento anual de posibles casos y su tratamiento		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
<b>OBSERVACIONES</b>			
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: Equipo destinado a la atención de las situaciones de acoso, HR &amp; Equity Officer</li> <li>Colectivo destinatario: Comisión de Seguimiento</li> </ul>		Costes de personal interno	1er semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de posibles casos son seguimiento y tratamiento</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>100% de los posibles casos</li> </ul>	
<b>PERIODICIDAD DE LA MEDIDA</b>		Anual	

<b>ÁMBITO PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>			
<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO</b>	<b>O.E.9. Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso. Tolerancia cero a la violencia, discriminación por género y acoso sexual.</b>		
<b>OBJETIVO OPERATIVO</b>	O.E.9.2. Asegurar el conocimiento del protocolo a la totalidad de la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo.		
<b>MEDIDA</b>	42. Comunicar y definir canales de acceso al protocolo para toda la plantilla.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
<b>OBSERVACIONES</b>			
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR &amp; Equity Officer y Comunicación</li> <li>Colectivo destinatario: todo el personal de BSC</li> </ul>		Costes de personal interno	2º semestre 2022
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de personal de BSC con acceso al protocolo</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>100% del personal</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de campañas de información</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>1 campaña/año</li> </ul>	
<b>PERIODICIDAD DE LA MEDIDA</b>		Puntual con recordatorios anuales	

<b>ÁMBITO PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.9. Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso. Tolerancia cero a la violencia, discriminación por género y acoso sexual.</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.E.9.2. Asegurar el conocimiento del protocolo a la totalidad de la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo.		
MEDIDA	43. Incorporar el Protocolo a aquellas situaciones y documentos donde se consideren procedentes		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES	Se recomienda incorporar el protocolo a la documentación del "onboarding"		
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: HR &amp; Equity Officer y Comunicación</li> <li>Colectivo destinatario: todo el personal de BSC</li> </ul>		Costes de personal interno y/o externo	1er semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporación del protocolo a aquellos documentos que se consideren procedentes</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Asegurar que el protocolo se ha incorporado a todos los documentos definidos como procedentes</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Puntual con revisiones anuales	

<b>ÁMBITO PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y AL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>			
OBJETIVO ESTRATÉGICO	<b>O.E.9. Garantizar un espacio de trabajo libre de acoso. Tolerancia cero a la violencia, discriminación por género y acoso sexual.</b>		
OBJETIVO OPERATIVO	O.E.9.2. Asegurar el conocimiento del protocolo a la totalidad de la plantilla o cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo.		
MEDIDA	44. Solicitar a las empresas proveedoras de servicios de personas su protocolo interno para la prevención y actuación frente el acoso.		
	IMPROVE NUMBERS	IMPROVE INSTITUTION	IMPROVE KNOWLEDGE
OBSERVACIONES			
<b>RESPONSABLE y COLECTIVO DESTINATARIO</b>		<b>RECURSOS Y PRESUPUESTO</b>	<b>PRIORIDAD</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Responsable: Compras</li> <li>Colectivo destinatario: empresas proveedoras de servicios de personas</li> </ul>		Costes de personal interno	1er semestre 2023
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
<b>INDICADOR</b>		<b>RESULTADO PREVISTO</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de empresas proveedoras de servicios de personas a las que se ha solicitado la existencia del protocolo de acoso</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>100% de empresas proveedoras de servicios de personas</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>% de empresas proveedoras de servicios de personas que disponen de protocolo de acoso</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>100% de empresas proveedoras de servicios de personas</li> </ul>	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Puntual y siempre que se contrate a una nueva empresa proveedora	

## 5.6. Calendario de ejecución

MEDIDAS	2º semestre 2022	1er semestre 2023	2º semestre 2023	1er semestre 2024	2º semestre 2024	1er semestre 2025	2º semestre 2025
1. Revisar y compartir funciones y rol del HR & Equity Officer (anexo al Plan de Igualdad).							
2. Integrar el Plan de Igualdad en una futura estrategia global de Diversidad.							
3. Valoración anual del nivel de implantación del presente Plan.							
4. Comunicar el Plan de igualdad y principales resultados del diagnóstico a la totalidad de la plantilla.							
5. Crear un canal de comunicación directo con el HR & Equity Officer.							
6. Diseñar un protocolo para velar por los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia machista.							
7. Proponer, definir y desarrollar un calendario de actividades para promover la igualdad entre mujeres y hombres.							
8. Revisar toda la información incluida en el “onboarding” en clave de género.							
9. Requerir a las empresas proveedoras el cumplimiento de la normativa vigente en cuanto a igualdad de mujeres y hombres.							
10. Visibilizar referentes femeninos (p.ej. coordinando la presentación a premios, seminarios, etc..).							
11. Elaboración de un Manual específico para introducir la perspectiva de sexo y género en los proyectos de investigación.							
12. Capacitación a nivel PIs sobre la incorporación de la perspectiva de sexo y género en la Investigación.							
13. Definir seminarios virtuales entre instituciones nacionales e internacionales.							
14. Formar en igualdad a todas las personas del BSC que participan en los procesos de selección.							
15. Incorporar la perspectiva de género en la definición de los puestos de trabajo.							

MEDIDAS	2º semestre 2022	1er semestre 2023	2º semestre 2023	1er semestre 2024	2º semestre 2024	1er semestre 2025	2º semestre 2025
16. Incorporar la acción positiva que a igual mérito se potenciará la incorporación del sexo infrarrepresentado.							
17. Revisar el protocolo de Selección y Contratación incorporando la perspectiva de género.							
18. Impulsar becas de movilidad y estancias de investigación para talentos de mujeres científicas en BSC.							
19. Buscar canales de atracción de talento técnico/ingeniería.							
20. Capacitación obligatoria a la plantilla en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.							
21. Formar al colectivo de Investigación y Técnico en la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos de Investigación.							
22. Incluir acciones formativas que tienen un carácter más técnico relacionadas con la adecuación al puesto de trabajo o con mayor impacto en el desarrollo profesional en el seguimiento del presente plan.							
23. Revisar el protocolo de Formación incorporando la perspectiva de género.							
24. Formar en igualdad de mujeres y hombres a todas las personas que participan en los procesos de promoción.							
25. Revisar una herramienta de evaluación del desempeño que incorpore la perspectiva de género.							
26. Incorporar la acción positiva que a igual mérito se potenciará la promoción del sexo infrarrepresentado.							
27. Evaluar el protocolo de Promoción y Desarrollo Profesional (en el caso de Resarch) incorporando la perspectiva de género y definir un Protocolo para Soporte.							
28. Definir y poner en marcha un programa piloto de mentoring integral y revisar convenios con otros centros.							
29. Realizar un seguimiento anual de la brecha salarial en base al RD 902/2020.							
30. En caso de nuevos acuerdos y políticas retributivas que impacten en la retribución, analizar antes su impacto en la igualdad salarial.	Cuando se produzcan cambios en la política retributiva						
31. Revisar la valoración de los puestos de trabajo.							
32. Definir un protocolo en el que se explicita, a nivel global, cuál es la política de conciliación y corresponsabilidad de BSC, así como las diferentes medidas disponibles y cómo se da visibilidad a las mismas.							

MEDIDAS	2º semestre 2022	1er semestre 2023	2º semestre 2023	1er semestre 2024	2º semestre 2024	1er semestre 2025	2º semestre 2025
33. Recoger datos estadísticos de las diferentes medidas de conciliación y corresponsabilidad y proceder a su análisis.							
34. Revisar recursos y elaborar materiales para dar más visibilidad a las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles.							
35. Definir y llevar a cabo acciones de capacitación al personal del BSC en aspectos relacionados con el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.							
36. Establecer el canal para la difusión de información relacionada con Igualdad.							
37. Diseñar y difundir un Manual de Comunicación que incorpore criterios de comunicación inclusiva (tanto a nivel interno como externo).							
38. Formar en comunicación inclusiva al personal implicado en la comunicación interna y/o externa.							
39. Actualizar el actual protocolo para la prevención y actuación frente el acoso sexual y al acoso por razón de sexo.							
40. Formar a la/s persona/s que forman el equipo destinado a la atención de las situaciones de acoso.							
41. Seguimiento anual de posibles casos y su tratamiento.							
42. Comunicar y definir canales de acceso al protocolo para toda la plantilla.							
43. Incorporar el Protocolo a aquellas situaciones y documentos donde se consideren precedentes							
44. Solicitar a las empresas proveedoras de servicios de personas su protocolo interno para la prevención y actuación frente el acoso.							

## Anexos

### Anexo I. Constitución de la Comisión negociadora

### Acta de constitución de la comisión negociadora del plan de igualdad BSC

En Barcelona, 26 de octubre de 2021 a las 11:00h, se reúnen las siguientes partes:

Por una parte, la representación de la empresa:

- Marc González Vidal, Head of Human Resources.
- Anna Martín Balbuena, HR Senior Officer.
- María José Rementería Nuñez, Leading Researcher.

Y por otra, la representación de las trabajadoras y los trabajadores:

- Eloy Martínez Hortelano, Senior Research Engineer.
- Valentina Sicardi, Recognised Researcher.
- Pedro Antonio González Navarro, Research Engineer.

Con motivo de la constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad de Barcelona Supercomputing Center – Centro nacional de Supercomputación, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo.

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocutores válidos, para negociar el diagnóstico y Plan de Igualdad y ACUERDAN constituir la Comisión de Negociadora del Plan de Igualdad y establecer sus competencias y normas de funcionamiento.

#### **1. Constitución y composición de la Comisión Negociadora.**

La Comisión Negociadora del diagnóstico y el Plan de Igualdad estará constituida:

En representación de la empresa por:

- Marc González Vidal, Head of Human Resources
- Anna Martín Balbuena, HR Senior Officer
- María José Rementería Nuñez, Leading Researcher

En representación de la plantilla:

- Eloy Martínez Hortelano, Senior Research Engineer
- Valentina Sicardi, Recognised Researcher
- Pedro Antonio González Navarro, Research Engineer

Además, en consenso entre representantes de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras, se incluyen en el proyecto las siguientes personas que forman parte de diferentes áreas de BSC que se incorporan a la Comisión negociadora con voz, pero sin voto.

El objetivo de esta inclusión es incorporar la transversalidad de la perspectiva de género en el proyecto, sumando visiones de las diferentes áreas de la empresa.

Así pues, se incorporan en este grupo:

- Nataly Buslon, Recognised Researcher.
- Marta García, Established Researcher.
- Víctor Alejandro Ortiz, PhD student.
- Kim Serradell, Leading Researcher.
- David Vicente, Head of User support.
- Pedro José Martínez Ferrer, Research Engineer- Ex BSC – Visitor long term.

## **2. Funciones de la Comisión Negociadora.**

Las partes negociadoras acuerdan que la Comisión tendrá las siguientes competencias:

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

## **3. Régimen de funcionamiento de la Comisión Negociadora.**

### **3.1. Reuniones de la Comisión Negociadora.**

La comisión acuerda reunirse de manera periódica y establecerá durante el proceso, la agenda de reuniones para la negociación y elaboración del Plan de Igualdad. Se trabajará en un cronograma de presentación de los ámbitos que se acordará por las partes.

En cada reunión se levantará un acta, en la que se hará constar:

- El resumen de las materias tratadas.
- Los acuerdos totales o parciales adoptados.
- Los puntos sobre los que no haya acuerdo, que se podrán retomar, en su caso, más adelante en otras reuniones.
- Las actas serán aprobadas y firmadas, con manifestaciones de parte, si fuera necesario.

La Comisión negociadora acuerda que se nombre como secretaria a la Sra. Marina Fernández Gonzalez que se incorpora sin voz ni voto, siendo su función redactar el acta de las reuniones.

### **3.2. Adopción de Acuerdos.**

Las partes negociarán de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, requiriéndose la mayoría de cada una de las partes para la adopción de acuerdos, tanto parciales como totales. En todo caso, dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de la representación de las personas trabajadoras que componen la Comisión.

La Comisión Negociadora contará con el apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral de la Consultoría Igualando, que intervendrá con voz, pero sin voto.

En caso de desacuerdo, la Comisión Negociadora podrá acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos, si así se acuerda, previa intervención de la comisión paritaria del convenio correspondiente, cuando en el mismo se haya previsto para estos casos.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y se firmará por las partes negociadoras para su posterior remisión, por la Comisión Negociadora, a la autoridad laboral competente a los efectos de registro, depósito y publicidad del Plan de Igualdad en los términos previstos en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

### **3.3. Confidencialidad.**

Las personas que integran la Comisión Negociadora, así como, en su caso, las personas expertas que la asistan, deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a esta Comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

### **3.4. Sustitución de las personas que integran la Comisión Negociadora.**

Las personas que integren la Comisión Negociadora serán sustituidas en caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión Negociadora y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta constitutiva de la Comisión Negociadora.

Y sin más asuntos que tratar se levanta la sesión, siendo las 12h15 horas del día 26 de octubre de 2021.

Firma Marc González Vidal. En representación de la empresa.



Firma María José Rementería Nuñez. En representación de la empresa.



Firma Anna Martín Balbuena. En representación de la empresa.



Firma Eloy Martínez Hortelano. En representación de los trabajadores y trabajadoras.



Firma Valentina Sicardi. En representación de los trabajadores y trabajadoras.



Firma Pedro Antonio González Navarro. En representación de los trabajadores y trabajadoras.



Anexo II. Constitución y Reglamento de Funcionamiento de la Comisión para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de mujeres y hombres de BSC

Anexo III. Acta de cierre del proceso de negociación y aprobación del Plan de igualdad de BSC

## Anexo IV. Rol y funciones HR & Equity Officer



**Job title: HR & Equity Officer**

Reference: 480\_21\_MNG\_HR\_HREO

**About BSC**

The Barcelona Supercomputing Center - Centro Nacional de Supercomputación (BSC-CNS) is the leading supercomputing center in Spain. It houses MareNostrum, one of the most powerful supercomputers in Europe, and is a hosting member of the PRACE European distributed supercomputing infrastructure. The mission of BSC is to research, develop and manage information technologies in order to facilitate scientific progress. BSC combines HPC service provision and R&D into both computer and computational science (life, earth and engineering sciences) under one roof, and currently has over 770 staff from 55 countries.

Look at the BSC experience:  
BSC-CNS YouTube Channel  
Let's stay connected with BSC Folks!

**Context And Mission**

Within the HR Team, reporting to the Head of HR and in contact with the communication team, equality commission, and general Equality actors at BSC, we are creating a new role and looking for an HR & Equality Officer.

As part of the team, you would manage from an operational perspective the equality initiatives, recruitment processes, and you will be involved in the HRS4R award project.

**Key Duties**

**Equality projects:**

- Coordinate the information between the Equality Commission and several actors within the institution
- Support building the actions and strategy of BSC gender and diversity plan
- Implement the actions of BSC gender and diversity plan
- organize events (training and seminars) and communicate about them at BSC and towards the public
- create reporting about the Equality actions at BSC, data analysis, and action plan proposition

Recruitment: manage recruitment processes from start to finish, in collaboration with the hiring manager and HR team.

Participate in the organization of HRS4R award actions.

Design and support the implementation of other internal policies with the equality vision

This is not a full definition of the role but covers the main aspects and drivers for success.

**Requirements**

**Education**

Psychology, sociology degree or similar

**Essential Knowledge and Professional Experience**

2-3 years of experience in gender activities, training, talent development and recruitment

Prior equality actions experience and / or interest in these subjects

Experience in an international environment will be valued

Strong skills in Microsoft office. (Excellent in Excel)

**Competences**

Excellent English verbal and written communication

Spanish and Catalan are a plus

High communication skills, experience in event management

Planning and organizing (structured mindset)

Communication

Team work

Service Attitude



#### Flexibility

##### OTM-R principles for selection processes

BSC-CNS is committed to the principles of the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers of the European Commission and the Open, Transparent and Merit-based Recruitment principles (OTM-R). This is applied for any potential candidate in all our processes, for example by creating gender-balanced recruitment panels and recognizing career breaks etc.

BSC-CNS is an equal opportunity employer committed to diversity and inclusion. We are pleased to consider all qualified applicants for employment without regard to race, color, religion, sex, sexual orientation, gender identity, national origin, age, disability or any other basis protected by applicable state or local law.



Barcelona, 12 de julio de 2022

Por la presente el Departamento de Recursos Humanos, de la razón social Barcelona Supercomputing Center – Centro Nacional de Supercomputación con CIF S0800099D, número de cuenta de cotización 08 147481957, y con domicilio social Plaça Eusebi Güell nº 1-3, 08034, Barcelona.

**CERTIFICA:**

- Que la Dra. **Nataly Buslon Valdez** con número de NIE Y2655225G está ocupando el puesto de HR & Equity Officer en el Barcelona Supercomputing Center, desde el día 15/03/2022 y su fecha de antigüedad en el Centro es 01/11/2018

En caso de necesitar confirmación de los datos indicados pueden ponerse en contacto con el Departamento de Recursos Humanos a través de la cuenta de correo [rrhh@bsc.es](mailto:rrhh@bsc.es) o bien llamando al teléfono (93) 413.76.21.

Para que así conste, expedimos este certificado en la fecha indicada.

Atentamente,



Marc González Vidal  
Head of Human Resources  
BSC – CNS

## Glosario de términos

Se ofrece un glosario de términos de igualdad con el objetivo de facilitar la comprensión del diagnóstico y plan que constituyen este documento.

**Agente para la igualdad en el ámbito laboral.** Es el especialista que diseña, evalúa e implementa políticas de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el ámbito laboral.

**Acoso sexual.** Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que se ejerce con el propósito de atentar contra la dignidad de la persona, creándole un entorno de intimidación, hostilidad sin perjuicio de lo que dispone el código penal como el artículo 5 de la Ley 5/2008.

**Acoso por razón de sexo.** Cualquier comportamiento que, por motivo del sexo de una persona, se ejerce con la finalidad de atentar contra su dignidad o integridad física o psíquica, creando un entorno intimidador como hostil según lo que dispone el código penal como el artículo 5 de la ley 5/2008.

**Brecha salarial.** Diferencia entre el salario medio de los hombres y de las mujeres.

**Conciliación de la vida personal y laboral.** Posibilidad de una persona de compatibilizar su esfera personal con la familiar, la laboral y la social.

**Corresponsabilidad en el trabajo reproductivo.** Participación equilibrada de hombres y mujeres en el entorno familiar ya sea mediante la realización de tareas domésticas como en el cuidado de personas dependientes.

**Datos segregados por sexo.** Aquellos datos desglosados por sexo que nos permitirán posteriormente realizar un análisis comparativo entre hombres y mujeres con el fin de detectar posibles casos de discriminación por razón de género.

**Discriminación por razón de sexo.** Anulación en un determinado ámbito de la vida de la libertad fundamental que tiene una persona por razón del sexo de una persona.

**Discriminación directa.** Trato menos favorable que recibe una persona tanto por razones de sexo como por su condición biológica.

**Discriminación indirecta.** La situación que se produce a raíz de la adopción de un criterio, de la realización de una interpretación que puede llegar a causar un perjuicio más grande a uno de los dos sexos.

**División sexual del trabajo.** Reparto social de las tareas en función del sexo, según el que históricamente se asigna a las mujeres el trabajo reproductivo y a los hombres el trabajo productivo.

**Doble jornada.** Cuando a la jornada laboral remunerada le sumamos la jornada dedicada a tareas del hogar como al cuidado de las personas dependientes.

**Doble presencia.** Presencia de una mujer en el lugar donde realiza su trabajo remunerado compaginando éste con su trabajo reproductivo.

**Estereotipos de género.** Aquellos que atribuyen unos roles predeterminados a las personas en función del género al que pertenecen y son los que fomentan la discriminación entre hombres y mujeres.

**Género.** Diferencias biológicas entre sexos que asignan diferentes características emocionales, intelectuales, tanto a mujeres como a hombres.

**Igualdad de género.** Busca superar las limitaciones impuestas por los roles de género tradicionales y a la vez fomentar la libertad tanto en su desarrollo personal como en la toma de decisiones de ambos sexos con el fin de que sus legítimas aspiraciones tanto a nivel profesional como personal sean consideradas.

**Igualdad de hecho o igualdad real.** Aquella que busca erradicar cualquier tipo de desigualdad que exista entre hombres y mujeres.

**Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** La que busca erradicar cualquier tipo de desigualdad entre hombres y mujeres en el acceso ya sea en un entorno laboral, social, cultural.

**Indicador de género.** El que nos muestra la situación específica en la que se encuentran tanto hombres como mujeres y el que refleja los cambios sociales que viven ambos géneros a lo largo del tiempo.

**Paridad.** Situación en la que existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres (entre el 40% y el 60%) en los diferentes ámbitos de la sociedad, sin que se produzca ningún tipo de privilegio o discriminación en favor de un género determinado.

El objetivo es buscar el equilibrio entre géneros al 50%.

**Perspectiva de género.** Aquella que tiene en consideración las diferencias reales que existen entre hombres y mujeres en función de las situaciones reales que afectan a las mujeres directa o indirectamente en los diferentes ámbitos de la vida con el objetivo de encontrar líneas de reflexión tales como adoptar medidas que busquen paliar estas desigualdades.

**Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** Un conjunto de estrategias destinadas a garantizar la igualdad real ente mujeres y hombres, eliminando todos los obstáculos que pudieran existir en cualquier ámbito de la vida para hacer efectiva esta igualdad.

**Representación equilibrada.** Se da cuando la presencia de mujeres está garantizada en una proporción adecuada a la circunstancia.

**Representación paritaria.** La situación que garantiza una presencia de mujeres y hombres según la cual ningún sexo no supera el 60 % del conjunto de personas a las que se refiere ni es inferior al 40%, y que ha de tender a conseguir el 50 % de personas de cada sexo.

**Rol de género.** Comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de su sexo.

**Segregación horizontal de la ocupación.** Distribución no uniforme de mujeres y hombres en un determinado sector de actividad, donde las mujeres ocupan puestos de trabajos con una remuneración inferior.

**Segregación vertical de la ocupación:** Distribución no uniforme de hombres y mujeres en diferentes niveles de actividades, haciendo que las mujeres se concentren en lugares de trabajo de menor responsabilidad.

**Sensibilización en género.** Aquella que busca, en primer lugar, un reconocimiento explícito por parte de la sociedad de que existe discriminación por razón de sexo y, en segundo lugar, fomentar la igualdad entre géneros.

**Sexo.** conjunto de diferencias biológicas y físicas que existen entre el género masculino y el género femenino.

**Sexismo en el lenguaje.** Aquel que incorpora una discriminación sexual o discriminación de género en el uso del lenguaje.

**Trabajo doméstico y de cuidado de personas.** Entendido como aquel trabajo que no es remunerado, y que es realizado en su mayoría por mujeres, que comprende las tareas de higiene de mantenimiento del hogar, el cuidado tanto de hijos como de personas dependientes y la realización de diversas gestiones como pueden ser temas médicos o escolares. Estos trabajos tienden a no ser remunerados.

**Violencia machista:** Violencia que se ejerce contra las mujeres por parte de los hombres, donde estos buscan que prevalezca el género masculino sobre el femenino mediante el uso de poder sobre la mujer amenazándola, menospreciándola, coaccionándola tanto física, psicológica como sexualmente tanto en la esfera pública como privada.

## Referencias

1. Página web del BSC ([www.bsc.es](http://www.bsc.es)).
2. [Ley Orgánica 3/2007](#), de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
3. [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 trabajo y la ocupación.
4. [Real Decreto 901/2020](#), de 13 de octubre, por el cual se regulan los planes de igualdad y su registro.
5. [Real Decreto 902/2020](#), de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
6. [Guia pràctica de diagnosi d'igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions. Departament Treball](#). Generalitat de Catalunya.
7. [Seguimiento y Evaluación de los Planes de Igualdad](#). Boletín Igualdad en la Empresa (BIE).
8. [Carta de las Naciones Unidas de 1945](#).
9. [Carta Social Europea](#).
10. [Tratado de Ámsterdam del año 1999](#).
11. [Tratado de Niza del año 2001](#).
12. [Tratado de la Unión Europea del año 2012](#).
13. [Directiva 2006/54](#).
14. [Directiva 2000/78/CE](#).
15. [Constitución Española](#).
16. [Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#).

## Otro material de interés

- [Normativa en materia de Igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales](#). Ministerio de Igualdad.
- [Glosario de términos](#). Ministerio de empleo y Seguridad social. Gobierno de España.
- [Recull de termes. Dones i Treball](#). Departament Treball. Generalitat de Catalunya.
- [Herramientas de apoyo para la realización de un Plan de Igualdad](#). Ministerio de sanidad, servicios sociales e igualdad.
- [Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa. Aspectos básicos](#). Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad.
- [Preguntas frecuentes sobre igualdad](#). Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad.
- [10 Porqués para la Igualdad. 2009](#). Subdirección General de Programas de Igualdad entre mujeres y hombres en el Trabajo. Departament Treball. Generalitat de Catalunya.
- [Indicadores de igualdad para las empresas](#). Propuesta de indicadores para la elaboración de Planes de Igualdad. 2010. Subdirección General de Programas de Igualdad entre mujeres y hombres en el Trabajo. Departament Treball. Generalitat de Catalunya.

## Marco normativo

A lo largo de las últimas décadas, el principio de igualdad de mujeres y hombres ha ido evolucionando, desarrollándose un amplio marco normativo con el objetivo de erradicar la discriminación.

A continuación, se muestra un resumen de dicha normativa.

### **NORMATIVA INTERNACIONAL**

La inclusión del principio de igualdad de mujeres y hombres en el ordenamiento jurídico internacional está marcada por la Carta de las Naciones Unidas del año 1945<sup>8</sup>, en la cual se prohíbe la discriminación por razón de sexo.

En el año 1967 la Asamblea General de las Naciones Unidas proclama la Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, precursora de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) del año 1979 y que entra en vigor en forma de tratado internacional el año 1981.

Naciones Unidas ha organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer. Especialmente relevante es la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Beijing el año 1995. En esta Conferencia se aprobó la Declaración de Beijing y su Plataforma de Acción, donde se reconoce la necesidad de incorporar políticas que integren la perspectiva de género y que analicen la estructura de la sociedad y las relaciones entre mujeres y hombres.

### **NORMATIVA EN LA UNIÓN EUROPEA**

En cuanto al ámbito comunitario, el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres está presente en los diferentes tratados de la UE.

En el año 1961, el Consejo de Europa adopta la Carta Social Europea<sup>9</sup>, la cual constituye un instrumento importante en materia de protección de los derechos fundamentales de las mujeres, como el derecho al trabajo. Reconoce los derechos de las personas trabajadoras de ambos sexos a una igual remuneración y hace referencia a los trabajadores y las trabajadoras con responsabilidades familiares. La Carta Social Europea del año 1996, en sustitución a la del 1961, prohíbe la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y ofrece una protección especial en caso de embarazo y maternidad.

La Comunidad Europea incorpora el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en diferentes tratados, entre los cuales destaca el Tratado de Ámsterdam<sup>10</sup> del año 1999, que avanza en este principio sobre todo en cuanto a la igualdad de trato entre trabajadores y trabajadoras y, en el año 2001, el Tratado de Niza<sup>11</sup> que reconoce la necesidad de emprender acciones positivas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Finalmente, la versión consolidada del Tratado de la Unión Europea<sup>12</sup>, del año 2012, convierte el principio de igualdad de hombres y mujeres en un valor común de la UE que los Estados miembros deben respetar y garantizar. En el artículo 3, establece que la UE tiene que fomentar la igualdad de hombres y mujeres.

La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea recoge en un único texto el conjunto de derechos civiles, políticos, económicos y sociales de la ciudadanía de la Unión Europea y de las personas que allí viven, contiene un capítulo titulado “Igualdad” que incluye los principios de no discriminación, igualdad de mujeres y hombres y diversidad cultural, religiosa y lingüística.

Especialmente relevante es la Directiva 2006/54<sup>13</sup>, relativa a la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en materia de trabajo y ocupación. Esta directiva prohíbe las discriminaciones, directas o indirectas, entre hombres y mujeres en cuanto a las condiciones de contratación, despido, formación y promoción profesional, así como afiliación a organizaciones de personas trabajadoras o empresarias.

Hay que destacar también la Directiva 2000/78/CE<sup>14</sup> del consejo de 27 de noviembre de 2000 relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Esta directiva establece un marco general para luchar contra la discriminación por motivos de religión o convicciones, de discapacidad, de edad o de orientación sexual en el ámbito del empleo y la ocupación, con el fin de que en los Estados miembros se aplique el principio de igualdad de trato.

## **NORMATIVA EN EL ESTADO ESPAÑOL**

La Constitución Española<sup>15</sup>, en el artículo 1.1, establece la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español. En el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa a la discriminación por razón de sexo. El artículo 9.2 establece que “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

Así pues, desarrollando esta obligación constitucional, así como las derivadas del marco normativo comunitario en materia de igualdad, el año 2007 se aprobó la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>2</sup>. El artículo 5 de esta ley establece la igualdad de trato y de oportunidades sobre el acceso al trabajo, la formación y la promoción profesionales, así como a las condiciones de trabajo, aplicable tanto en el ámbito del empleo privado como en el de empleo público.

El mes de marzo de 2019 se publicó al BOE el Real decreto ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación<sup>3</sup>.

La norma contiene 7 artículos que modifican 7 leyes con el fin de incidir de forma directa y efectiva en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el

trabajo.

El artículo 1 modifica los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>2</sup> y se introduce una nueva disposición transitoria.

Del artículo 45 se modifica con la siguiente redacción:

«2. En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.»

Del artículo 46 se modifica el apartado 2 y se añaden tres nuevos apartados 4, 5 y 6, con la siguiente redacción:

“2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, si procede, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

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

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.»

Por último, los últimos Reales decretos: RD 901/2020<sup>4</sup> y RD 902/2020<sup>5</sup>, del 13 de octubre de 2020, concretan su antecesor, el RD 6/2019<sup>3</sup>.

En cuanto al Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre<sup>4</sup>, tiene por objeto el despliegue reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, en conformidad con el que prevén la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>2</sup>, y las previsiones que contienen los artículos 17.5 y 85.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre<sup>16</sup>; todo esto, sin perjuicio de las disposiciones que establezcan en este respeto los convenios colectivos, dentro del ámbito de sus competencias.

Concreta, entre otros aspectos:

- Respecto a la Comisión negociadora: Se detallan las personas con capacidad de negociar el diagnóstico y los Planes de Igualdad, así como sus competencias.
- El proceso de negociación.
- Los contenidos mínimos que tiene que incluir la diagnosis y el Plan de Igualdad.
- Disponer de mecanismos de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
- Las obligaciones de registro, depósito y acceso

El Real Decreto 902/2020<sup>5</sup> de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la norma más reciente en materia retributiva tiene como objeto establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho en la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar en contra, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

Concreta, entre otros aspectos:

- El concepto de trabajo de igual valor.
- La obligación del registro retributivo, desarrollando y los criterios concretos para desagregar por sexo la información retributiva de la empresa.
- El acceso a la información y transparencia retributiva
- La obligatoriedad de realizar una Auditoría Retributiva en el diagnóstico, lo que implica realizar una valoración de los puestos de trabajo.