



**Plan para la igualdad de mujeres y  
hombres 2019-2021  
Basque Center of Applied Mathematics  
(BCAM)**

**Consultoría externa:  
comunicación**

una **gestión y**

**Proceso realizado con el apoyo de**



## **Índice**

---

<b>1. Introducción</b>	<b>2</b>
<b>2. Marco legal</b>	<b>3</b>
<b>3. Fortalezas y áreas de mejora identificadas en el Diagnóstico</b>	<b>5</b>
<b>4. Plan de Igualdad</b>	<b>8</b>
◦ <b>Objetivos</b>	
◦ <b>Resultados esperados</b>	
◦ <b>Actividades, responsables y recursos</b>	
◦ <b>Indicadores, responsables y plazos</b>	
<b>5. Cronograma</b>	<b>19</b>
<b>6. Sistema de seguimiento y evaluación</b>	<b>22</b>
<b>7. Anexo</b>	<b>23</b>
◦ <b>A.1. Herramienta de planificación: lea de igualdad</b>	

## **1. Introducción**

**Basque Center for Applied Mathematics (BCAM) es el Centro de Investigación en Matemática Aplicada creado con el apoyo del Gobierno Vasco -a través de Ikerbasque- y la Universidad del País Vasco. Su actividad tiene como objetivo fortalecer el Sistema Vasco de Ciencia y Tecnología en cooperación con otros centros de investigación y universidades comprometidas con la excelencia. Para ello, BCAM realiza investigación interdisciplinar en la frontera de las Matemáticas y la formación y atracción de talento científico.**

**Formado por un equipo de investigadores internacionales e interdisciplinarios, el Centro trabaja con la misión de poner las matemáticas al servicio de la sociedad. Asimismo, tiene un fuerte compromiso con la transmisión de la excelencia en la investigación de Matemática Aplicada al entorno industrial, empresarial y de las instituciones sociales.**

**Ese compromiso con la excelencia llevó a BCAM a firmar en 2008 la Carta Europea de los Investigadores y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores.**

**A principios de 2015, BCAM decidió ir un paso más allá en su compromiso con la gestión de personas e inició el proceso de Análisis Interno de la "Estrategia de RRHH para Investigadores (HRS4R)" promovida por la Comisión Europea. El HRS4R es un mecanismo para apoyar la puesta en práctica de la Carta Europea de los Investigadores y del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (CyC). Asimismo, es una acreditación de excelencia en la gestión de recursos humanos investigadores.**

**La comisión de igualdad ha estado integrada de manera permanente por las siguientes personas:**

- Lorea Gómez, Gerente**

- **Luis Vega, Director Científico**
- **María Xosé Rodríguez, Investigadora,**
- **Eneko Pérez, IT Manager.**
- **Noemi Casero, Management Assistant**

**Las líneas de acción y las actividades plasmadas en el Plan de Igualdad han sido, en su mayoría, construidas de manera participativa en la comisión de igualdad. A partir de la herramienta de planificación participativa *lean de igualdad*<sup>1</sup> que Emakunde propone para el desarrollo de estos procesos, las y los integrantes de la comisión han aportado ideas que han orientado el ajuste de medidas, acciones y públicos objetivos.**

**Una vez construido el plan, la comisión tendrá continuidad durante, al menos, sus 3 años de vigencia. De esta manera se asegura un órgano formal, que garantiza el seguimiento a la implementación de las acciones y al cumplimiento de indicadores. En definitiva, un órgano que avala la sostenibilidad del proceso y contribuye a su apropiación por parte de todo el equipo.**

## **2. Marco legal**

**Los principios y acciones de este plan se enmarcan y vinculan con las normativas y legislaciones sobre igualdad que, tanto en el ámbito internacional como en el estatal y autonómico, regulan las acciones orientadas a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.**

**Por un lado, destacamos la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada en Naciones Unidas, Nueva York, el 18 de diciembre de 1979, como hito que abrió un camino en el ámbito de los organismos internacionales. La CEDAW, ratificada por el Estado**

---

<sup>1</sup> Ver en Anexo plantilla de la herramienta *lean de igualdad*

**español en 1984, exige a los Estados Partes no sólo que no discriminen, sino que modifiquen el papel tradicional de hombres y mujeres en la sociedad y en la familia y tomen constantemente medidas para eliminar la discriminación. Es el único tratado de derechos humanos que incluye el derecho de la mujer “a decidir libre y responsablemente el número de sus hijos y el intervalo entre los nacimientos y a tener acceso a la información, la educación y los medios que le permitan ejercer estos derechos” (art. 16 e), obligando a los Estados a incluirlo en su legislación, y en el sistema educativo la educación afectivo-sexual (art. 10 h). El artículo 5 prohíbe usar la maternidad como pretexto para la discriminación laboral u otras, y obliga a reconocerla como función social, en corresponsabilidad de hombres, mujeres y servicios sociales de cuidado de la infancia.**

**Por su parte, Naciones Unidas, en 1997, adoptó la equidad de género como principio fundamental en todas sus políticas y programas, a partir de entender que es imposible trabajar por un Desarrollo Humano Sostenible sin tener en cuenta la situación de desigualdad en la que viven las mujeres -la mitad de la población- en todas partes del mundo, incluida nuestra sociedad.**

**En el ámbito europeo, en 1999 el Tratado de Amsterdam define formalmente la igualdad como principio fundamental de la Unión Europea y establece que todos sus miembros deben diseñar y aplicar políticas orientadas a eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres y promover la igualdad.**

**Por otro lado, en nuestro contexto más cercano, la CAPV, se aprobó en 2005 la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que -entre otras cosas- establece que *“Las empresas participadas mayoritariamente con capital***

***público en todo caso, así como las empresas privadas [...], elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior".*** En concreto, en el título tercero, la ley regula una serie de medidas dirigidas a promover la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres en las diferentes áreas de intervención, entre ellas el ámbito laboral.

**Las legislaciones y normativas dejan clara la responsabilidad que todo agente social, también las entidades privadas, tienen en la lucha a favor de la igualdad. Y, en este sentido, se promueve impulsar acciones orientadas a:**

- **Garantizar la igualdad de trato y evitar las discriminaciones, tanto directas como indirectas**
- **Integrar la perspectiva de género en todas las políticas y acciones de la entidad**
- **Respetar la diversidad y la diferencia**
- **Aplicar medidas de acción positiva para corregir posibles desequilibrios entre mujeres y hombres, fruto de la desigualdad histórica**
- **Luchar en contra de los roles y estereotipos de género**
- **Trabajar en favor de una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos**

**Bebiendo, por tanto, de los principios mencionados de igualdad de trato e igualdad de oportunidades y las normativas y directrices con las que se vincula, este Plan de Igualdad establece objetivos y acciones siguiendo las estrategias complementarias de transversalización de la perspectiva de género y de acción positiva. Por un lado, es fundamental orientarse a introducir la visión de género en la corriente principal, esto es, en todas las políticas internas y externas de**

**la organización. Pero, por otro lado, sigue siendo necesario definir medidas concretas y temporales para reducir brechas derivadas de la desigualdad histórica entre hombres y mujeres.**

**Con todo ello, el plan pretende impactar en:**

- **La reducción de brechas de acceso de mujeres a algunos espacios y puestos.**
- **El impulso de medidas de conciliación y de una cultura organizacional que valore el cuidado y garantice la seguridad de las mujeres.**
- **La incorporación de la visión de género en las actividades de la organización.**
- **La integración de la perspectiva de género en sus políticas.**
- **La sensibilización y concienciación de la plantilla sobre el impacto de los roles y estereotipos de género –en general, y su realidad laboral concreta-.**
- **La puesta en valor de capacidades, habilidades, formas de trabajo y liderazgo alejadas de valores patriarcales.**

### **3. Fortalezas y Áreas de mejora identificadas en el Diagnóstico**

**El diagnóstico realizado ha analizado diferentes ámbitos organizacionales: las políticas, la estructura, las dinámicas de funcionamiento, la participación, los productos y los valores organizacionales. Fruto del análisis, se han identificado tanto fortalezas, que sirven de pilar para los objetivos y acciones propuestas, como debilidades o áreas de mejora, a partir de las cuales se han diseñado los objetivos, resultados y acciones de este Plan.**

**Las principales fortalezas identificadas son las siguientes:**

- **Voluntad de la organización de atraer el talento de las mujeres.**

- **Capacidad de BCAM para decidir sobre los contratos que hace**
- **Libertad para implementar medidas de acción positiva hacia la contratación de las mujeres**
- **Libertad para implementar medidas de conciliación**
- **Ya se dispone de un sistema de horarios flexibles y de teletrabajo**
- **Hay mujeres de la organización que han participado en actividades públicas relacionadas con la promoción de la igualdad en el sector.**
- **La organización participa en proyectos como el "A Global Approach to the Gender Gap in Mathematical and Natural Science".**
- **Algunas personas de la organización tienen una mirada crítica sobre cómo funciona el sector y sobre las desventajas de las mujeres en él.**
- **Existen en el entorno mujeres académicas y/o científicas que están impulsando reflexiones y acciones, con quienes poder contactar para aliarse e iniciar un itinerario de reflexión y acción.**
- **Voluntad de la organización de no generar desigualdades en la política retributiva**
- **Una mujer en el nivel estratégico**
- **Código de conducta que establece algunos principios que favorecen la igualdad**
- **Existe un protocolo para la resolución de conflictos interpersonales, que específicamente contempla casos de acoso moral, sexual o de género.**
- **La organización es muy sensible a este tema y quiere avanzar en derechos**

**Respecto a las debilidades, se revelan diferentes áreas de mejora en cada una de las líneas de acción identificadas: segregación vertical y horizontal, conciliación, estilos de liderazgo, comunicación y perspectiva de género en productos.**



**a) Acceso a puestos de nivel táctico**

- **Plantilla altamente masculinizada**
- **Pocas mujeres investigadoras principales**
- **Falta de análisis sobre las causas de la escasa presencia femenina**

**b) Política retributiva**

- **Diferencias en salarios medios de mujeres y hombres en algunos puestos de investigación que no dependen retributivamente de BCAM**
- **No posibilidad de control de los mecanismos de las diferentes entidades financiadoras**

**c) Cultura organizacional**

- **Desconocimiento de las causas de la desigualdad entre mujeres y hombres, en general y específicamente en el sector.**
- **Posibles resistencias al cambio**

**d) Acceso al empleo y política de selección**

- **Sistemas de selección estándares que no incorporan la perspectiva de género**
- **Sistemas de evaluación globalizados sobre los que se tiene poca capacidad de incidencia**
- **Pertenencia a un sector masculinizado (STEM)**
- **Falta de análisis sobre las causas de la escasa presencia femenina**

**e) Conciliación corresponsable**

- **Las medidas que se implementan no se enmarcan en un sistema que contemple la diversidad de situaciones**
- **En algunos casos, las personas desconocen el procedimiento para acogerse a las medidas existentes**
- **Acogerse a medidas de conciliación es percibido como un riesgo para la carrera profesional**

- **Sistema de evaluación internacional que dificulta la compatibilidad de la vida laboral y personal**
- **Falta de cuestionamiento sobre las características del sistema global**

**f) Riesgos psicosociales**

- **Conocimiento por parte de algunas personas de la plantilla de algunos casos de acoso, discriminación especialmente por razones de sexo.**
- **Conocimiento por parte de algunas personas de la plantilla de algunos casos de micromachismos, comentarios y chistes sexistas.**
- **Organización masculinizada**
- **La mayoría de las personas con poder dentro de la organización son hombres**
- **Falta un sistema de prevención mediante la sensibilización a toda la plantilla**
- **¿El sistema asegura la protección de la persona que sufre acoso?**
- **¿Ha sido evaluado el sistema en los últimos años?**

**4. Plan de Igualdad**

**Basque Center of Applied Mathematics (BCAM) ha construido un Plan de Igualdad de mujeres y hombres que tendrá una vigencia de 3 años, desde 2019 hasta 2021, y que se estructura en 4 objetivos. De cada uno de ellos se derivan varios resultados esperados y diferentes actividades para lograr alcanzar cada uno de ellos. A continuación se presenta el detalle de la planificación construida:**

## Matriz de Plan de igualdad del Basque Center for Applied Mathematics (BCAM) 2019-2021

### OBJETIVO ESTRATÉGICO 1: DESARROLLAR UNA GESTIÓN DE PERSONAS QUE PROMUEVA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Objetivos Específicos	Indicadores	Actividades	Responsables	Plazos	Recursos
<b>Objetivo Específico 1.1</b>  <b>Identificar sesgo de género en los procesos de gestión de personas</b>	IOE1.1.1. A final de cada año se cuenta con un listado de cantidad de cartas de recomendación discriminado por mujeres y hombres.	A1.1.1. Cuantificar las cartas de recomendación que se elaboran cada año para mujeres y hombres.	Miguel Ángel Benítez / Lorea Gómez	30/06/2019	Guardado en el sistema.
	IOE1.1.2. A los 3 meses de iniciado el plan se han analizado las capacidades valoradas para mujeres y hombres en las cartas de recomendación.	A1.1.2. Examinar las capacidades que se valoran en las cartas tanto en mujeres como hombres.	Miguel Ángel Benítez / Lorea Gómez	30/09/2019	Revisión de las cartas
	IOE1.1.3. Al de 1 mes de analizada las cartas se cuenta con un documento en que se identifican los posibles sesgos de género	A.1.1.3 Identificar posibles sesgos de género en las capacidades que se valoran.	Miguel Ángel Benítez / Lorea Gómez	31/10/2019	Revisión de las cartas

**Plan para la Igualdad de mujeres y hombres Basque Center of Applied Mathematics (BCAM)**

<p>encontrados en la valoración de las capacidades de mujeres y hombres.</p>	<p><b>A1.1.4. Establecer una estrategia para el reconocimiento de valores igualitario</b></p>	<p>Miguel Ángel Benítez / Lorea Gómez</p>	<p><b>31/10/2019</b></p>	<p><b>Elaboración de un documento</b></p>
<p><b>IOE1.1.4. Al de 1 mes de analizada las cartas se cuenta con un documento en que se identifican los posibles sesgos de género encontrados en la valoración de las capacidades de mujeres y hombres.</b></p>	<p><b>A1.1.5. Elaborar cartas de recomendación con un reconocimiento de capacidades igualitario.</b></p>	<p>Miguel Ángel Benítez / Lorea Gómez</p>	<p><b>31/12/2019</b></p>	<p><b>Elaboración de “template” de cartas de recomendación</b></p>
<p><b>IOE1.1.5. Al de 1 mes de elaborado el documento que recoge los posibles sesgos en la valoración de mujeres y hombres se cuenta con una serie de recomendaciones para eliminarlos en las cartas subsiguientes.</b></p>	<p><b>A1.1.6. Organizar una formación dirigida al Comité de Selección, para evitar sesgos de género en los procesos de selección.</b></p>	<p>Empresa externa</p>	<p><b>A tener en cuenta a lo largo de todo el Plan</b></p>	<p>Empresa externa</p>
<p><b>IOE1.1.6. Al finalizar el Plan se han analizado las cartas de recomendación</b></p>	<p><b>A1.1.7. Promover que, en la medida de lo posible, los Comités de Selección estén compuestos de al menos</b></p>	<p>Lorea Gómez</p>	<p><b>A tener en cuenta a lo largo de todo el Plan</b></p>	

**Plan para la Igualdad de mujeres y hombres Basque Center of Applied Mathematics (BCAM)**

	<p>entregadas en el último año desde las recomendaciones elaboradas.</p> <p><b>IOE1.1.7.</b> Al finalizar la implementación, BCAM ha formulado metas concretas para incrementar la presencia las mujeres en la organización.</p> <p><b>IOE1.1.7.</b> Al finalizar el primer año, BCAM se ha realizado una formación dirigida al Comité de Selección, para evitar sesgos de género en los procesos de selección.</p>	<p>una mujer.</p> <p><b>A.1.1.8.</b> Fomentar que haya más mujeres ponentes en las actividades que BCAM organice y financie</p>	<p><b>Organizador de cada actividad</b></p>	<p><b>A tener en cuenta a lo largo de todo el Plan</b></p>	
<p><b>Objetivo Específico 1.2</b></p> <p><b>Sensibilizar a la plantilla de BCAM sobre la</b></p>	<p><b>IOE1.2.1.</b> Un año después de comenzar la implementación, se ha realizado al menos 1 actividad de formación/reflexión sobre las desigualdades en el</p>	<p><b>A1.2.2.</b> Planificar formaciones para el personal de BCAM con el objetivo de conocer las causas de las escasas vocaciones femeninas y de la desigual presencia</p>	<p><b>Nagore Valle / Irantzu Elespe</b></p>	<p><b>Mayo-Junio de cada año</b></p>	<p><b>Empresa consultora de plan de igualdad e investiga</b></p>

**Plan para la Igualdad de mujeres y hombres Basque Center of Applied Mathematics (BCAM)**

<p><b>necesidad de promover avances en igualdad entre mujeres y hombres</b></p>	<p><b>sector.</b></p> <p><b>IOE1.2.2. Un año después de comenzar la implementación, existe una planificación de un nº mínimo de 1 actividad de formación/reflexión sobre este tema a realizar cada año</b></p>	<p><b>de las mujeres en el sector</b></p>			<p><b>doras involucradas en materia de igualdad.</b></p>
	<p><b>IOE1.2.3. Al finalizar el segundo año del Plan, se ha organizado al menos dos seminarios internos sobre conciliación de la vida personal y profesional en el ámbito de la investigación científica.</b></p> <p><b>IOE1.2.4. Al finalizar el primer año del Plan se ha creado un grupo integrado por al menos 3 mujeres jóvenes investigadoras de</b></p>	<p><b>A1.2.1. Organizar seminarios de sensibilización para el personal de BCAM sobre conciliación.</b></p> <p><b>A1.2.3. Promover la creación de un grupo de jóvenes investigadoras en BCAM para visibilizar y reflexionar sobre los obstáculos que se presentan en la proyección de sus carreras. Y, en dicho</b></p>	<p><b>Nagore Valle / Irantzu Elespe</b></p> <p><b>Noemi Casero / María Xosé Rodríguez</b></p>	<p><b>Noviembre de cada año</b></p> <p><b>31/10/2019</b></p>	<p><b>Investigadoras de BCAM</b></p> <p><b>Investigadoras de BCAM</b></p>

**Plan para la Igualdad de mujeres y hombres Basque Center of Applied Mathematics (BCAM)**

<p><b>BCAM para para visibilizar y reflexionar sobre los obstáculos en la proyección de sus carreras.</b></p> <p><b>IOE1.2.5. Durante el primer trimestre del segundo año del Plan el grupo cuenta con una agenda de temas y una calendarización de reuniones para el resto del período del Plan.</b></p> <p><b>IOE1.2.6. Durante el período de implementación del plan, el grupo de trabajadoras difunde información (artículos, investigaciones, noticias...) al resto de la plantilla.</b></p> <p><b>IOE1.2.7. Al finalizar el Plan el grupo se ha reunido al menos en 6 ocasiones (2</b></p>	<p><b>grupo, analizar la posibilidad de que se cree un grupo de hombres investigadores que den visibilidad al trabajo de las mujeres investigadoras. Así todos los profesionales (mujeres y hombres) estarán involucrados y trabajarán por la igualdad.</b></p>			
--	---	--	--	--

**Plan para la Igualdad de mujeres y hombres Basque Center of Applied Mathematics (BCAM)**

	<p><b>reuniones anuales) y cuenta con un documento en el que se explicitan las principales preocupaciones expresadas por el grupo y las propuestas de soluciones generadas durante sus reuniones.</b></p>				
--	---	--	--	--	--



<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO 2: DESARROLLAR UNA POLÍTICA LABORAL IGUALITARIA Y QUE PROMUEVA LA CONCILIACIÓN</b>					
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsables</b>	<b>Plazos</b>	<b>Recursos</b>
<b>Objetivo Específico 2.1</b>  <b>Formalizar las medidas de conciliación que se aplican en BCAM</b>	IOE2.1.1. A los 7 meses de iniciado el plan se ha recopilado las medidas de conciliación que se aplican en la actualidad.	A2.1.1. Recopilar las medidas que ya se aplican hoy en la organización.	Ainara González / Noemi Casero	31/07/2019	Revisar medidas de conciliación de se aplican
	IOE2.1.2. Tras la recopilación se ha hecho una consulta entre la plantilla para conocer sus aportes en lo referente a otras medidas que podrían aplicarse.	A2.1.2. Identificar junto con la plantilla otras medidas que puedan ser aplicadas.	Ainara González / Noemi Casero	31/07/2019	actualmente. Realizar encuesta
	IOE2.1.3. Con toda la información, al de 3 meses, se ha elaborado un documento en el que se explicitan las medidas de conciliación y el procedimiento para	A2.1.3. Elaborar un documento en el que se recojan las medidas de conciliación que se aplican en BCAM y el procedimiento para acceder a ellas.	Lorea Gómez / Noemi Casero	31/10/2019	Elaboración de documento
		A2.1.4. Socializar el documento (mailing y portal de personas empleadas).	Nagore Valle	08/11/2019	Mailing y Portal de BCAM

**Plan para la Igualdad de mujeres y hombres Basque Center of Applied Mathematics (BCAM)**

	<p>acceder a ellas.</p> <p><b>IOE2.1.4. A la semana de contar con el documento, se ha socializado por los canales definidos y se ha incorporado en el Procedimiento de Bienvenida.</b></p> <p><b>IOE2.1.5. Al finalizar el Plan se ha realizado una encuesta entre toda la plantilla para medir el conocimiento de sistema de conciliación y la satisfacción con las medidas.</b></p>	<p><b>A2.1.5. Incorporar el documento en el Procedimiento de Bienvenida.</b></p>	<p><b>Noemi Casero</b></p>	<p><b>30/09/2019</b></p>	<p><b>Documento “Welcome pack”</b></p>
<p><b>Objetivo Específico 2.2</b></p> <p><b>Alcanzar una política retributiva sin brecha de</b></p>	<p><b>IOE2.2.1. A los 7 meses de inicial el plan se cuenta con un análisis de las diferencias salariales entre mujeres y hombres</b></p>	<p><b>A2.2.1. Analizar los salarios de mujeres y hombres en todos los niveles para identificar con exactitud la brecha salarial en cada nivel.</b></p>	<p><b>Lorea Gómez / Noemi Casero</b></p>	<p><b>31/07/2019</b></p>	<p><b>Revisar nóminas</b></p>

**Plan para la Igualdad de mujeres y hombres Basque Center of Applied Mathematics (BCAM)**

<p><b>género</b></p>	<p>en cada nivel de la organización.</p> <p><b>IOE2.2.2. A los 3 meses de contar con el análisis se han identificado las causas que provocan la brecha en cada nivel.</b></p> <p><b>IOE2.2.3. A los 2 meses de analizada la información se ha elaborado una estrategia con objetivos y acciones concretas para eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres en todos los niveles de la organización.</b></p>	<p><b>A2.2.2. Identificar las causas de las brechas en cada uno de los niveles.</b></p> <p><b>A2.2.3. Establecer una estrategia tendiente a corregir la brecha.</b></p>	<p><b>Lorea Gómez / Noemi Casero</b></p> <p><b>Lorea Gómez / Noemi Casero</b></p>	<p><b>31/10/2019</b></p> <p><b>31/12/2019</b></p>	<p><b>Detalles de la situación de cada empleado (tipo de beca que tiene, etc).</b></p>
----------------------	---	---	---	---	--

**Plan para la Igualdad de mujeres y hombres Basque Center of Applied Mathematics (BCAM)**

<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO 3: TRANSVERSALIZAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ACTIVIDADES INTERNAS Y EXTERNAS DE BCAM</b>					
<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsable/s</b>	<b>Plazos</b>	<b>Recursos</b>
<b>Objetivo específico 3.1.</b>  <b>Crear estructuras orientadas específicamente a impulsar la igualdad</b>	<b>IOE3.1.1. Durante todo el período de implementación del plan, la comisión de igualdad se reúne con una periodicidad de al menos 2 veces al año.</b>	<b>A3.1.1. Formalizar la comisión de igualdad como un órgano institucional</b>	<b>Comisión de Igualdad</b>	<b>30/06/2019</b>	<b>Empleados interesados en formar parte de la Comisión</b>
	<b>IOE3.1.2. Desde el inicio de la implementación del plan, toda la plantilla conoce la existencia de la comisión de igualdad y sabe cuáles son sus funciones</b>	<b>A3.1.2. Definir objetivos y elaborar una agenda de trabajo para la comisión de igualdad</b>	<b>Comisión de Igualdad</b>	<b>31/07/2019</b>	<b>Elaboración de documento de objetivos y agenda de trabajo.</b>
	<b>IOE3.1.3. Al menos cada 6 meses la comisión de igualdad hace seguimiento del cumplimiento de los</b>	<b>A3.1.3. Hacer seguimiento a la implementación del plan de igualdad</b>	<b>Comisión de Igualdad</b>	<b>Seguimiento semestral (Junio y Diciembre de cada año)</b>	

**Plan para la Igualdad de mujeres y hombres Basque Center of Applied Mathematics (BCAM)**

	<p><b>indicadores previstos en el plan</b></p> <p><b>IOE3.1.3. Una vez finalizada la implementación (y no más tarde de 6 meses después), la comisión de igualdad ha hecho una valoración del cumplimiento del plan y tiene propuestas para realizar una segunda planificación</b></p>	<p><b>A3.1.4. Evaluar el plan de igualdad cuando finalice su ejecución</b></p>	<p><b>Comisión de Igualdad</b></p>	<p><b>31/12/2021</b></p>	
<p><b>Objetivo específico 3.2.</b></p> <p><b>Participar en plataformas y redes de incidencia sobre mujeres y ciencia</b></p>	<p><b>IOE3.2.1. Durante el período de vigencia del plan, BCAM participa en al menos 2 actividades al año vinculada con el programa Inspira o similares</b></p> <p><b>IOE3.2.2. A los 6 meses de iniciado el plan, BCAM ha designado a</b></p>	<p><b>A3.2.1. Adherirse a los programas o grupos que están trabajando en el impulso de vocaciones femeninas: Inspira, Blog mujeres con Ciencia</b></p>	<p><b>María Xosé Rodríguez/Martina Conte</b></p>	<p><b>31/12/2020</b></p>	<p><b>Investigadoras de BCAM</b></p>

**Plan para la Igualdad de mujeres y hombres Basque Center of Applied Mathematics (BCAM)**

	<p><b>una persona responsable de las relaciones con el programa Inspira, el Blog mujeres con Ciencia o similares</b></p> <p><b>IOE3.2.3. Al finalizar el plan, el grupo RLadies de Bilbao existe y tiene actividad continuada.</b></p> <p><b>IOE3.2.4. A los 12 meses de iniciado el plan se ha mantenido una reunión con Bizkaia Talent para realizar tareas de incidencia.</b></p> <p><b>IOE3.2.5. En la reunión se han acordado al menos 1 acción concreta para la promoción de la igualdad y que se</b></p>	<p><b>A3.2.2. Crear un grupo R-ladies en Bilbao (grupo de mujeres programadoras)</b></p> <p><b>A3.2.3. Realizar acciones de incidencia con Bizkaia Talent para incorporar la igualdad de género como temática en los servicios que ofrece y en los estudios y publicaciones que realiza.</b></p>	<p><b>María Xosé Rodríguez</b></p> <p><b>Noemi Casero / Agurtzane Hurtado</b></p>	<p><b>30/06/2019</b></p> <p><b>Al menos 1 vez al año, a partir del segundo año del Plan. Es decir, a partir del 2020.</b></p>	<p><b>Investigadoras de BCAM</b></p> <p><b>Colaboración de Bizkaia Talent</b></p>
--	---	--	---	---	---

**Plan para la Igualdad de mujeres y hombres Basque Center of Applied Mathematics (BCAM)**

	<p>realizarán conjuntamente entre Bizkaia Talent y BCAM.</p> <p>IOE3.2.6. Al finalizar el Plan se han realizado al menos 2 acciones concretas organizadas entre Bizkaia Talent y BCAM para la promoción de la igualdad.</p>				
<p><b>Objetivo específico 3.3.</b></p> <p><b>Visibilizar iniciativas de igualdad en el sector, así como mujeres referentes</b></p>	<p>IOE3.3.1. Un año después de iniciado el plan, la plantilla de BCAM conoce nombres de mujeres referentes en el sector de la matemática</p> <p>IOE3.3.2. Durante el período de ejecución del plan, BCAM difunde al menos 6 noticias sobre la realidad desigual del sector y/o sobre</p>	<p>A3.3.1. Buscar el nombre de primera matemática vasca y poner su nombre en la sala de seminarios</p> <p>A3.3.2. Insertar en la web un link al Blog Mujeres con Ciencia</p> <p>A3.3.3. Generar noticias en la web que visibilicen la realidad de</p>	<p>María Xosé Rodríguez</p> <p>Nagore Valle / Departamento IT</p> <p>Nagore Valle</p>	<p>30/06/2019</p> <p>31/05/2019</p> <p>31/12/2021</p>	<p>Modificación de la web de BCAM</p>

**Plan para la Igualdad de mujeres y hombres Basque Center of Applied Mathematics (BCAM)**

	<p><b>iniciativas que impulsan la igualdad en el sector</b></p> <p><b>IOE3.3.2. Al finalizar el plan, BCAM ha contactado y tiene relación con al menos un centro de investigación que trabaje desde la perspectiva de género</b></p>	<p><b>desigualdad en el sector (informaciones del Blog Mujeres con Ciencia, sobre la participación de BCAM en programas como Inspira, sobre la creación de Rladies, etc.)</b></p> <p><b>A3.3.4. Buscar centros que estén integrando la perspectiva de género en sus investigaciones para recoger información y generar alianzas que contribuyan a incrementar el conocimiento sobre cómo se puede aplicar esa perspectiva en las investigaciones de BCAM</b></p>	<p><b>María Xosé Rodríguez</b></p>	<p><b>31/12/2021</b></p>	
--	--	--	------------------------------------	--------------------------	--



<b>OBJETIVO ESTRATÉGICO 4: GARANTIZAR LA SEGURIDAD ANTE POTENCIALES CASOS DE ACOSO</b>					
<b>Objetivos específicos</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Actividades</b>	<b>Responsable/s</b>	<b>Plazos</b>	<b>Recursos</b>
<b>Objetivo específico 4.1.</b>  <b>Mejorar el protocolo de atención a casos de acoso sexual y acoso sexista</b>	<b>IOE4.1.1. 1 año después de iniciado el plan, la persona agente confidencial ha recibido capacitación específica para atender y gestionar casos de acoso</b>	<b>A4.1.1. Revisar las recomendaciones de Emakunde para incorporar cuestiones específicas sobre acoso sexual o por razón de sexo en el protocolo actual</b>	<b>Lorea Gómez / Irantzu Elespe</b>	<b>31/07/2019</b>	<b>Recomendaciones de Emakunde</b>
	<b>IOE4.1.2. Se evalúa anualmente el sistema de mentoring para constatar que la plantilla lo considera un espacio de confianza</b>	<b>A4.1.2. Formar a la persona agente confidencial en la gestión de cuestiones de acoso sexual y sexista.</b>	<b>Noemi Casero / Empresa externa</b>	<b>31/01/2020</b>	<b>Formación externa específica en la materia de acoso.</b>
	<b>IOE4.1.3. Se evalúa anualmente el funcionamiento del protocolo, para garantizar que es una</b>	<b>A4.1.3. Definir un sistema de mentoring, a partir del cual se designen personas de referencia en cada</b>	<b>Lorea Gómez / Noemi Casero</b>	<b>31/10/2019</b>	

**Plan para la Igualdad de mujeres y hombres Basque Center of Applied Mathematics (BCAM)**

	<p><b>herramienta válida para la identificación y gestión de casos de acoso</b></p>	<p><b>nivel de la organización (para generar espacios de confianza que faciliten las vías de expresión/denuncia de casos de acoso)</b></p> <p><b>A4.1.4. Hacer seguimiento del sistema del mentoring y del funcionamiento del protocolo de acoso</b></p>	<p><b>Lorea Gómez / Noemi Casero</b></p>	<p><b>Diciembre de cada año</b></p>	
<p><b>Objetivo específico 4.2.</b></p> <p><b>Socializar el protocolo de atención a casos de acoso sexual y acoso sexista</b></p>	<p><b>IOE4.2.1. Diez meses después de iniciado el plan, la plantilla de BCAM conoce el documento actualizado de protocolo de casos de acoso</b></p> <p><b>IOE4.2.2. A partir de la actualización del protocolo, se formaliza que todas las personas que se incorporan a la plantilla de BCAM</b></p>	<p><b>A4.2.1. Realizar una sesión de formación sobre violencia y acoso, para socializar el protocolo de BCAM y formar a la plantilla sobre lo que significan los conceptos de acoso sexual y acoso sexista.</b></p> <p><b>A4.2.2. Recordar periódicamente la existencia de este protocolo (mailing a la</b></p>	<p><b>Noemi Casero</b></p> <p><b>Nagore Valle</b></p>	<p><b>31/10/2019</b></p> <p><b>Diciembre de cada año</b></p>	<p><b>Empresa externa de formación</b></p> <p><b>Comunicación por e-mail a toda la plantilla</b></p>

**Plan para la Igualdad de mujeres y hombres Basque Center of Applied Mathematics (BCAM)**

	<b>reciban el documento con el resto de materiales de bienvenida</b>	<b>plantilla) A4.2.3. Incluir el protocolo en el kit de bienvenida que se entrega a quienes se incorporan a la plantilla</b>	<b>Noemi Casero</b>	<b>30/09/2019</b>	<b>Actualizar el documento de "Welcome Pack"</b>
--	--	--	---------------------	-------------------	--

## **5. Cronograma**

**Las actividades del Plan se ejecutarán durante un período de 3 años, entre 2019 y 2021, a partir de la siguiente calendarización anual. Cada año se elaborará un plan de acción específico para el siguiente ejercicio.**

<b>ACTIVIDADES</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>A1.1.1. Cuantificar las cartas de recomendación que se elaboran cada año para mujeres y hombres.</b>			
<b>A1.1.2. Examinar las capacidades que se valoran en las cartas tanto en mujeres como hombres.</b>			
<b>A.1.1.3 Identificar posibles sesgos de género en las capacidades que se valoran.</b>			
<b>A1.1.4. Establecer una estrategia para el reconocimiento de valores igualitario</b>			
<b>A1.1.5. Elaborar cartas de recomendación con un reconocimiento de capacidades igualitario.</b>			
<b>A1.1.6. Organizar una formación dirigida al Comité de Selección, para evitar sesgos de género en los procesos de selección.</b>			
<b>A1.1.7. Promover que, en la medida de lo posible, los Comités de Selección estén compuestos de al menos una mujer.</b>			
<b>A.1.1.8. Fomentar que haya más mujeres ponentes en las actividades que BCAM organice y financie</b>			
<b>A1.2.2. Planificar formaciones para el personal de BCAM con el objetivo de conocer las causas de las escasas vocaciones femeninas y de la desigual presencia de las mujeres en el sector</b>			
<b>A1.2.1. Organizar seminarios de sensibilización para el personal de BCAM sobre conciliación.</b>			
<b>A1.2.3. Promover la creación de un grupo de jóvenes investigadoras en BCAM para visibilizar y</b>			

**Plan para la Igualdad de mujeres y hombres Basque Center of Applied Mathematics (BCAM)**

reflexionar sobre los obstáculos que se presentan en la proyección de sus carreras.			
<b>A1.2.4. Analizar la posibilidad de que se cree otro grupo de hombres investigadores que den visibilidad al trabajo de las mujeres investigadoras. Así todos los profesionales (mujeres y hombres) estarán involucrados y trabajarán por la igualdad.</b>			
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>A2.1.1. Recopilar las medidas que ya se aplican hoy en la organización.</b>			
<b>A2.1.2. Identificar junto con la plantilla otras medidas que puedan ser aplicadas.</b>			
<b>A2.1.3. Elaborar un documento en el que se recojan las medidas de conciliación que se aplican en BCAM y el procedimiento para acceder a ellas.</b>			
<b>A2.1.4. Socializar el documento (mailing y portal de personas empleadas).</b>			
<b>A2.1.5. Incorporar el documento en el Procedimiento de Bienvenida.</b>			
<b>A2.2.1. Analizar los salarios de mujeres y hombres en todos los niveles para identificar con exactitud la brecha salarial en cada nivel.</b>			
<b>A2.2.2. Identificar las causas de las brechas en cada uno de los niveles.</b>			
<b>A2.2.3. Establecer una estrategia tendiente a corregir la brecha.</b>			
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>A3.1.1. Formalizar la comisión de igualdad como un órgano institucional</b>			
<b>A3.1.2. Definir objetivos y elaborar una agenda de trabajo para la comisión de igualdad</b>			
<b>A3.1.3. Hacer seguimiento a la implementación del plan de igualdad</b>			
<b>A3.1.4. Evaluar el plan de igualdad cuando finalice su ejecución</b>			
<b>A3.2.1. Adherirse a los programas o grupos que están trabajando en el impulso de vocaciones femeninas: Inspira, Blog mujeres con Ciencia</b>			

**Plan para la Igualdad de mujeres y hombres Basque Center of Applied Mathematics (BCAM)**

<b>A3.2.2. Crear un grupo R-ladies en Bilbao (grupo de mujeres programadoras)</b>			
<b>A3.2.3. Realizar acciones de incidencia con Bizkaia Talent para incorporar la igualdad de género como temática en los servicios que ofrece y en los estudios y publicaciones que realiza.</b>			
<b>A3.3.1. Buscar el nombre de primera matemática vasca y poner su nombre en la sala de seminarios</b>			
<b>A3.3.2. Insertar en la web un link al Blog Mujeres con Ciencia</b>			
<b>A3.3.3. Generar noticias en la web que visibilicen la realidad de desigualdad en el sector (noticias sobre informaciones del Blog Mujeres con Ciencia, sobre la participación de BCAM en programas como Inspira, sobre la creación de Rladies, etc.)</b>			
<b>A3.3.4. Buscar centros que estén integrando la perspectiva de género en sus investigaciones para recoger información y generar alianzas que contribuyan a incrementar el conocimiento sobre cómo se puede aplicar esa perspectiva en las investigaciones de BCAM</b>			
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>A4.1.1. Revisar las recomendaciones de Emakunde para incorporar cuestiones específicas sobre acoso sexual o por razón de sexo en el protocolo actual</b>			
<b>A4.1.2. Formar a la persona agente confidencial en la gestión de cuestiones de acoso sexual y sexista.</b>			
<b>A4.1.3. Definir un sistema de mentoring, a partir del cual se designen personas de referencia en cada nivel de la organización (para generar espacios de confianza que faciliten las vías de expresión/denuncia de casos de acoso)</b>			
<b>A4.1.4. Hacer seguimiento del sistema del mentoring y del funcionamiento del protocolo de acoso</b>			
<b>A4.2.1. Realizar una sesión de formación sobre violencia y acoso, para socializar el protocolo</b>			

**Plan para la Igualdad de mujeres y hombres Basque Center of Applied Mathematics (BCAM)**

de BCAM y formar a la plantilla sobre lo que significan los conceptos de acoso sexual y acoso sexista.			
<b>A4.2.2. Recordar periódicamente la existencia de este protocolo (mailing a la plantilla)</b>			
<b>A4.2.3. Incluir el protocolo en el kit de bienvenida que se entrega a quienes se incorporan a la plantilla</b>			

## **6. Sistema de seguimiento y evaluación**

**A partir de la construcción del Plan, se constituirá formalmente la Comisión de Igualdad, grupo de trabajo y seguimiento que deberá ser paritario y contar con participantes de todos los colectivos o funciones de la organización. Se contará, en dicho grupo con participación de las personas que gestionan en centro, y su puesta en funcionamiento será coordinada por Noemi Casero (Management Assistant) y Lorea Gómez (Gerente).**

**Inicialmente, la Comisión de Igualdad se reunirá con una periodicidad trimestral, por convocatoria de Noemi Casero, y en su seno se realizará el seguimiento de los sucesivos planes de trabajo. Una vez conformada la comisión definitiva, será su responsabilidad la creación de un sistema de seguimiento y evaluación que permita medir el cumplimiento de los indicadores previstos. Será objeto de esta Comisión la revisión y mejora de todas las actividades, planificaciones temporales y de recursos, y del análisis de nuevas acciones que surjan en el seno de la Comisión o por parte de las personas de BCAM, como ocurre en el resto de actividades del centro, de acuerdo al modelo de gestión.**



**Anexo**

**A.1. Herramienta de planificación: *lean* de igualdad**

**LEAN IGUALDAD**

<b>DEBILIDADES (1-1)</b>	<b>PROPUESTAS DE SOLUCIÓN (1-4)</b>	<b>BENEFICIOS (3)</b>	<b>MEDIDAS CLAVE (1-5)</b>	<b>PÚBLICO OBJETIVO (1-3)</b>
	<b>RESPONSABLES (2-1)</b>	<b>COMUNICACIÓN (2-2)</b>	<b>MEDIDA VALIDACIÓN (4-1)</b>	<b>GRUPO VALIDACIÓN (4-2)</b>
<b>INDICADORES CLAVE (2-3)</b>	<b>RECURSOS CLAVE (2-4)</b>		<b>RECURSOS VALIDACIÓN (4-3)</b>	