

El II Plan de Igualdad y Diversidad de la Asociación de Investigación MPC - Materials Physics Center- 2025-2028

Noviembre de 2024



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
1.1. Acerca de MPC.....	2
1.2. Qué son el diagnóstico y el plan de igualdad	2
1.3. Marco legal	4
2. PROCESO DE TRABAJO.....	7
2.1. Metodología	7
2.2. Estructuras.....	8
3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	10
3.1. Retos clave	10
4. AUDITORÍA SALARIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	11
4.1. Validez de la auditoría salarial.....	11
4.2. Resultados de la auditoría salarial	11
4.3. Plan de acción derivado de las conclusiones de la auditoría salarial	11
5. II PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD DE GÉNERO DEL MPC	12
5.1. Estructura principal del Plan.....	12
5.2. El plan de acción.....	15
6. ESTRUCTURAS Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN.....	27
6.1. Estructuras.....	27
6.2. Recursos para la ejecución del Plan	29
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	30
7.1. Seguimiento	30
7.2. Evaluación	30
7.3. Procedimiento de modificación.....	31

1. INTRODUCCIÓN.

1.1. Acerca de MPC

La Asociación de Investigación MPC - Materials Physics Center (MPC) comenzó a centrarse en la igualdad de género en 2018 mediante el desarrollo del diagnóstico de la situación de mujeres y hombres dentro de la institución. Posteriormente, en 2019 se elaboró un Plan de Igualdad proponer cambios y medidas que abordaran las debilidades identificadas en el diagnóstico inicial.

Después de cuatro años de implementar el primer Plan de Igualdad en colaboración con la Comisión de Igualdad (o GEC), establecida en 2018, es hora de revisar y analizar el trabajo realizado. En 2024 MPC tomó la iniciativa de actualizar su diagnóstico y diseñar el nuevo Plan de Igualdad y Diversidad de Género (GEDP).

Este informe contiene el II GEDP del MPC.

1.2. Qué son el diagnóstico y el plan de igualdad

El Plan de Igualdad es un conjunto de medidas organizadas de forma ordenada. Tras realizar el diagnóstico de la situación, se orienta a lograr la igualdad de mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

La igualdad real es la **igualdad de trato**. Se refleja en la ausencia de **discriminación directa e indirecta** basada en el sexo de la persona. Existe discriminación directa cuando una persona recibe un peor trato por razón de sexo o cualquier otra relacionada con el sexo. Se considera **discriminación indirecta** cuando un suceso perjudica a una proporción importante de personas del mismo sexo.

Este principio implica la idea de diferenciación como mediación necesaria para la igualdad de hecho. Dado que esta mediación requiere oportunidades y resultados, es necesario trabajar en la igualdad de oportunidades, es decir, en el derecho a ser tratadas dignamente en materia de igualdad con respecto a los hombres.

El objetivo de la igualdad de oportunidades es crear un marco de intervención que permita a mujeres y hombres participar libremente en todos los ámbitos de la sociedad en igualdad de condiciones, visibilidad, autonomía y responsabilidad. Es un término de calidad directamente relacionado con los derechos humanos. Es una herramienta para conseguir una mayor calidad de vida de las mujeres a través de acciones positivas.

Las **acciones positivas son medidas temporales**, un punto de partida y un tratamiento especial para lograr la igualdad de oportunidades. Está relacionado con otro tipo de medidas, con la **discriminación positiva hacia la que se dirige**: son medidas que garantizan inicialmente los resultados. La acción positiva consiste en una estrategia a favor de las personas con desventajas en el punto de partida, para que alcancen el nivel de quienes llevan la ventaja. De esta manera, en un momento determinado se alcanzará la igualdad de oportunidades.

continua de la comunicación y las medidas que adoptemos serán cruciales en el desarrollo de todas estas fases.

1.3. Marco legal

Tal y como recoge la Ley 4/2005 de Igualdad de la CAE en su declaración inicial, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (aprobada por la Asamblea General de la ONU en diciembre de 1979 y ratificada por el Estado español en febrero de 1984, proclamó el principio de igualdad de mujeres y hombres). En el 2.º Artículo de dicha Convención, los miembros de la ONU se comprometieron a “garantizar la efectividad de este principio mediante leyes u otros medios adecuados”.

El Texto Refundido de la Ley de Igualdad de Mujeres y Hombres y para la Convivencia sin Violencia Machista contra las Mujeres, aprobado por Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, hace referencia al mismo ámbito. En el capítulo número IV, en concreto, el artículo 43 hace referencia a los planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres y recoge que “los consorcios, fundaciones y empresas participadas mayoritariamente por entidades públicas de la CAPV, en todos los casos, y las empresas privadas de más de 50 trabajadores, de acuerdo con lo establecido en la normativa estatal, elaborarán planes en los que se incorporarán medidas concretas y eficaces para promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad exterior, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación necesarios”.

Por otra parte, desde la entrada en vigor del Tratado de Amsterdam el 1 de mayo de 1999, la igualdad de mujeres y hombres se ha convertido en un principio fundamental de la Unión Europea. De conformidad con el artículo 3.2 del Tratado de la Unión Europea, el objetivo de eliminar las desigualdades de mujeres y hombres y promover su igualdad debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados miembros.

El artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía del País Vasco, haciendo referencia a lo dispuesto en la Constitución Española, proclama el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2.d del Estatuto señala que los poderes públicos tienen la obligación de promover las condiciones para la igualdad de personas y colectivos y eliminar las barreras para su consecución, con el fin de hacer efectiva y eficaz dicha igualdad.

Asimismo, el Parlamento Vasco, mediante la aprobación de la Ley 2/1988, de 5 de febrero, de creación de Emakunde, Instituto Vasco de la Mujer, como se recoge en su exposición de motivos, consideró como materia de primer orden la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación con las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para favorecer la intervención de las mujeres en todos los ámbitos de nuestra Comunidad, así como la acción conjunta en esta materia.

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

Los sucesivos planes de igualdad aprobados por el Gobierno Vasco han permitido impulsar y desarrollar las medidas que la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, contempla para la promoción de la igualdad en el ámbito empresarial. Esta ley, en el artículo 40, obliga a las empresas públicas y privadas (en función del número de trabajadores) a poner en marcha planes o medidas para promover la igualdad de mujeres y hombres tanto en el funcionamiento interno como en las actividades externas. Además, obliga a definir los mecanismos de seguimiento y evaluación de dichos Planes.

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

La misma idea se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en la que la igualdad formal ante la ley está plenamente reconocida, pero la realidad nos muestra otra situación. A modo de ejemplo, se citan los indicadores de violencia contra las mujeres, discriminación salarial, discriminación por pensiones de viudedad, mayor desempleo entre las mujeres, escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad (política, cultural y/o económica), dificultad para conciliar la vida personal, familiar y laboral... Todo ello nos indica claramente que se trata de un trabajo pendiente de lograr la paridad y que necesitamos nuevos instrumentos.

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

- Igualdad de trato e igualdad de oportunidades en el mundo laboral.
- Igualdad y corresponsabilidad.
- Planes de Igualdad en las empresas y otras medidas para promover la igualdad.
- Premiar el trabajo realizado en materia de igualdad.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y trabajo, reconoce la ineficacia de las medidas adoptadas hasta la fecha y la necesidad de establecer nuevas acciones para la garantía de los derechos fundamentales. A tal efecto, en el propio texto legal, en el preámbulo, se recoge lo siguiente:

“Esta situación de desigualdad, que se aprecia en la brecha salarial, que no se ha reducido en los últimos años, exige que el Estado actúe con urgencia y fuerza mayor, ya que la mitad de la población sufre una fuerte discriminación y afecta a sus derechos fundamentales. (...) Más aún cuando las mujeres se enfrentan al reto de la Revolución Industrial 4.0, en la que el número de mujeres en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas es insuficiente. Los nuevos puestos de trabajo que se están creando son también los más remunerados, por lo que las políticas públicas para la igualdad deben remover los obstáculos que impiden que las mujeres accedan y desarrollen en los ámbitos de la ciencia, la investigación y la tecnología”.

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

El Real Decreto-ley 6/2019 planteaba la modificación de la Ley Orgánica 3/2007, entre otras cuestiones, para extender la exigencia de redacción de planes de igualdad a las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras y para crear la obligación de inscribirse en el registro. Y también se hacía referencia al desarrollo reglamentario del diagnóstico, contenidos, asignaturas, auditorías salariales, sistemas de seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad y del Registro de Planes de Igualdad en cuanto a su constitución, características y requisitos de inscripción y acceso. Estos son los aspectos que definen los dos nuevos Reales Decretos.

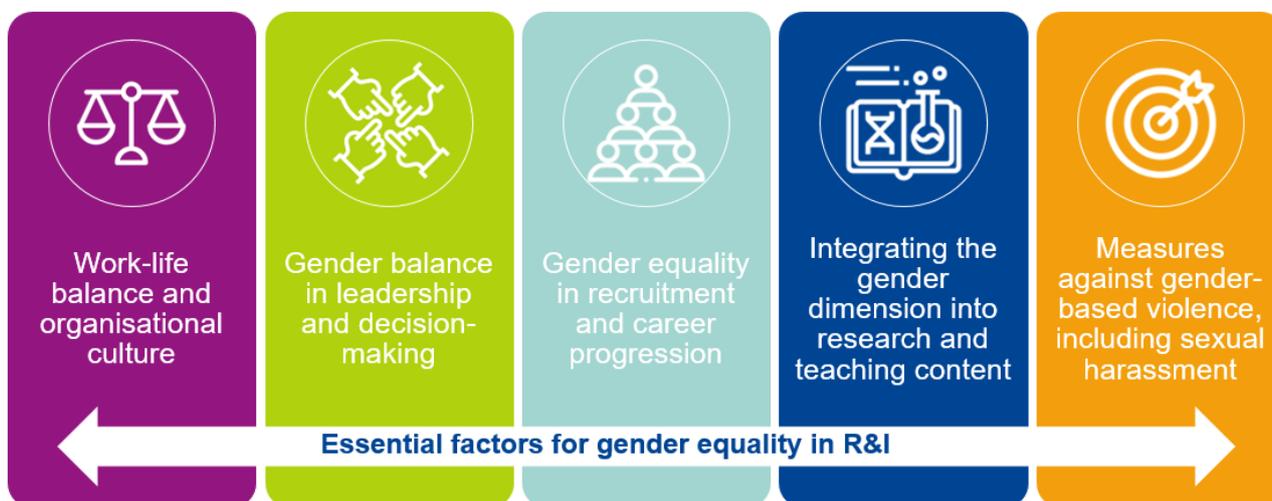
El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como el Real Decreto 73/2010, de 28 de mayo, sobre registro y conservación de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad retributiva de mujeres y hombres, tienen por objeto cumplir el mandato legal de desarrollo reglamentario de los planes de igualdad y establecer medidas específicas de igualdad en materia retributiva y de trato de mujeres y hombres. Los reales decretos tienen por objeto garantizar la eficacia y el registro de los planes de igualdad, incluida la igualdad retributiva.

La Ley 4/2023, de igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, obliga a prevenir y actuar en situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

La recientemente aprobada Ley 4/2024, de 15 de febrero, sobre la no discriminación por identidad de género y el reconocimiento de derechos de las personas trans, recoge en su Capítulo V los artículos relativos a la no discriminación en el ámbito laboral "(...) un plan contra la discriminación en el ámbito laboral público y privado que incluya medidas de equidad y no discriminación, así como medidas de divulgación e información sobre los derechos de las personas transitaras".

Además, los criterios de elegibilidad para Horizonte Europa incluyen criterios esenciales y recomendados que un Plan de Igualdad debería recoger:

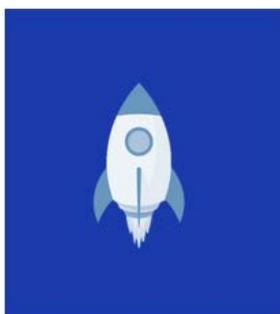
1. **Elementos obligatorios basados en procesos estructurales**, que representan los componentes mínimos estándar de los planes de acción para promover la igualdad de género.
2. **Elementos recomendados relacionados con el contenido**, que son cuestiones clave de la igualdad entre los géneros que un GEP debería tratar de abordar.



Fuente: [Cómo preparar una propuesta exitosa en Horizonte Europa: Aspectos horizontales, presentación](#) por Pépin, A., Comisión Europea, 21 de abril de 2021, Iconos - © Flaticon

2. PROCESO DE TRABAJO

El proceso de diseño del II Plan de Igualdad y Diversidad de Género (GEDP) se ha llevado a cabo de abril a noviembre de 2024. El proceso tuvo cuatro fases principales:



Lanzamiento



Diagnóstico



Diseño del 2º
GEDP



Evaluar el
resultado

A continuación, se explica con más detalle el trabajo realizado durante estos meses desde una perspectiva metodológica.

2.1. Metodología

Para el diseño metodológico del proceso hemos tenido en cuenta las bases de la metodología conocida como AIP (Acción Investigadora Participativa). El objetivo es ampliar los procesos de reflexión colectiva y relación grupal, y a través de ellos, además de modificar las relaciones, construir posicionamientos, proyectos y estrategias.

Además, siguiendo los criterios establecidos por Emakunde y EIGE (Instituto Europeo para la Igualdad de Género), así como las obligaciones contenidas en el último marco jurídico, hemos diseñado y desarrollado el proceso de realización del diagnóstico y diseño del Plan. En el caso específico de EIGE, hemos utilizado la llamada GEAR TOOL para diseñar Planes de Igualdad en entornos académicos e instituciones de investigación.

La recogida de datos involucró informaciones tanto cualitativas como cuantitativas. Los indicadores cuantitativos son esenciales para la comprensión de la situación inicial, mientras que la información cualitativa nos ayuda a interpretar y comprender mejor ese contexto.

Las fuentes de información utilizadas para la recolección de datos son:

Documentación e informes de la entidad: Estatutos; convenio colectivo en vigor; plan antifraude MPC, organigrama de la entidad, evaluación de riesgos laborales, informe del registro retributivo 2023), Memoria de actividades 2023, página web.

Recopilación de datos cuantitativos e indicadores de impacto.

Cuestionario en línea: Distribuido a todo el personal del centro para recopilar sus percepciones y experiencias.

Entrevistas en profundidad: Se realizaron dos entrevistas para poder conocer de manera más profunda la dinámica la realidad del personal investigador:

- **Personal investigador postdoctoral:** Reunir sus principales opiniones y experiencias sobre la igualdad y la diversidad de género.
- **Personal investigador predoctoral:** Adquirieron conocimientos sobre su primer contacto con el centro, los riesgos psicosociales y la cultura institucional en diferentes grupos de investigación, entre otros.

Sesiones de trabajo con el Comité para la Igualdad de Género (GEC): Elhuyar realizó dos sesiones para presentar los resultados del análisis de diagnóstico de la situación actual e identificar las principales fortalezas y debilidades, y diseñar de manera participada el II Plan del centro.

2.2. Estructuras

Para diseñar el II GEDP de MPC, hemos tenido dos estructuras de trabajo principales.

Grupo Motor

PARTICIPANTES

- Gerente General de MPC: Arkaitz Nagore
- Administración: Jon Ganuza
- Coordinador del GEDP del MPC: Idoia Mugica
- Técnico de Elhuyar: Naiara Arri

TAREAS

- Recibir e intercambiar la información necesaria para la ejecución del proyecto.
- Diseño y canalización de la comunicación interna.
- Coordinar y canalizar acciones de proyectos.
- Seguimiento de los proyectos y búsqueda de soluciones a posibles problemas.
- Preparar las reuniones del GEC.
- Seguimiento continuo del proyecto.
- Evaluación del proceso y del resultado.

OPERACIÓN

- Este grupo ha **celebrado cinco reuniones durante** todo el proyecto.

El GEC ha sido el principal órgano para discutir y alcanzar un consenso sobre el contenido del proceso. Su composición se basa tener una perspectiva integral de las realidades existentes en el centro.

GEC

PARTICIPANTES

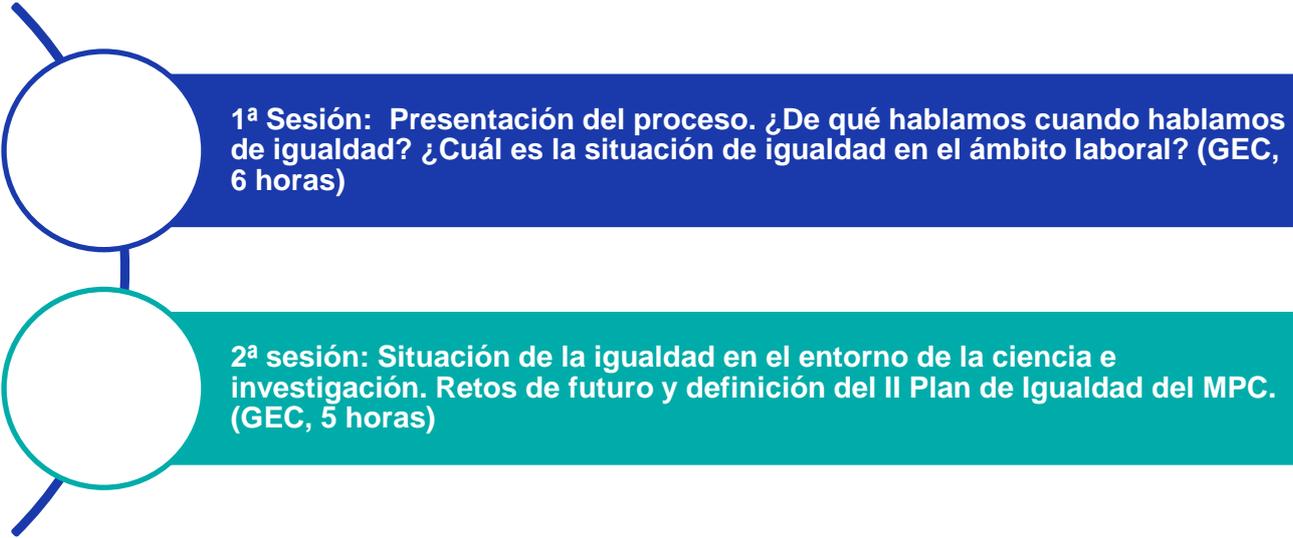
- Idoia Mugica Mendiola (Coordinadora del GEDP)
- Jon Ganuza (Administración y servicios)
- Ion Errea Lope (Vicedirector del Centro)
- Nerea Zabala (investigador principal)
- Gabriel Molina (Jefe del Grupo)
- Ester Verde (investigador postdoctoral)
- Ruben Pellicer (investigador postdoctoral)
- Isabel Pascual Robledo (investigadora predoctoral)
- Divya Jyoti (investigador predoctoral)
- Zuzanna Lawera (investigadora predoctoral)
- Paschalis Agapitos (investigador predoctoral)
- Naiara Arri Garcia (Elhuyar; Asesor de Igualdad)

TAREAS

- Contraste y discusión de la evaluación y diagnóstico.
- Contraste y discusión del 2º GEDP.
- Aprobación de los documentos finales.
- Evaluación del proceso.

OPERACIÓN

- El CCE **ha celebrado dos** sesiones de trabajo de aproximadamente 5 horas cada una sobre:



1ª Sesión: Presentación del proceso. ¿De qué hablamos cuando hablamos de igualdad? ¿Cuál es la situación de igualdad en el ámbito laboral? (GEC, 6 horas)

2ª sesión: Situación de la igualdad en el entorno de la ciencia e investigación. Retos de futuro y definición del II Plan de Igualdad del MPC. (GEC, 5 horas)

3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El informe de diagnóstico de género de MPC para 2024 está disponible por separado. Sin embargo, las principales conclusiones de dicho informe se incluyen aquí como referencia:

- Necesidad de desarrollar una política sistematizada específica en el centro: como la política de acogida o salida del centro.
- Explorar vías para la inclusión de la perspectiva de género en la investigación, especialmente enfocada en ofrecer herramientas y estrategias para la redacción de propuestas.
- Debe prestarse especial atención a garantizar una relación satisfactoria entre el personal predoctoral y personas supervisoras.
- Analizar estrategias para el desarrollo de modelos de liderazgo inclusivos en el centro.
- Valorar mejoras para la actualización del protocolo de acoso laboral basadas en la experiencia de los últimos años.

3.1. Retos clave

Después de trabajar, analizar y reflexionar con el GEC, hemos identificado cuatro retos principales para trabajar como una prioridad en los próximos años:

1. Potenciar la perspectiva de género dentro de las estructuras organizacionales de MPC, definiendo un modelo de liderazgo que se alinee con ella.
2. Garantizar que la plantilla del centro conozca la Política de Igualdad de Género y Diversidad que se ha desarrollado, centrándose en las campañas de comunicación.
3. Tomar medidas para incorporar una perspectiva de género en la investigación.
4. Mejorar los mecanismos de lucha contra el acoso sexual y el acoso sexual.

4. AUDITORÍA SALARIAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

La auditoría salarial realizada por Sayma buscó obtener la información necesaria para verificar si el sistema de remuneración de MPC cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución entre mujeres y hombres. Este análisis estaba previsto que se llevara a cabo en el contexto del diagnóstico de igualdad, pero debido a la prolongación del proceso de evaluación y definición de las categorías laborales a fecha de hoy no tenemos el resultado actualizado, por lo que hemos tomado como base la auditoría salarial realizada en 2023, y se incluirá el nuevo análisis según esté disponible.

4.1. Validez de la auditoría salarial

La nueva auditoría salarial será válida hasta 2028.

4.2. Resultados de la auditoría salarial

Hemos recogido aquí las conclusiones del informe 2023 de SAYMA sobre el registro salarial de los PSM.

- ✓ Al considerar la brecha salarial real, encontramos una diferencia del 28% (4.000 € por año) a favor de los hombres. Esto se debe, principalmente, al mayor número de investigadores ancianos del sexo masculino y a dos mujeres que presentaron reducción de la jornada de trabajo por motivos asistenciales durante el período analizado. También parece que las mujeres tienen una mayor tasa de ausencias.
- ✓ Por otro lado, la brecha **salarial teórica es de -15%** a favor de las mujeres. Esto significa que, en teoría, las mujeres ganarían un 15% más, principalmente debido a su mayor antigüedad como se indica en el informe.

	Nº	Nº SC	TOTAL EFECTIVO PROMEDIO	TOTAL EFECTIVO MEDIANA	TOTAL EQUIPARAD O PROMEDIO	TOTAL EQUIPARAD O MEDIANA
TOTAL			28%	39%	-15%	-20%
Hombre	65	81	14.390	11.883	27.312	26.514
Mujer	45	77	10.341	7.267	31.476	31.788

El signo negativo de la diferencia porcentual indica que la desigualdad retributiva beneficia a las mujeres.

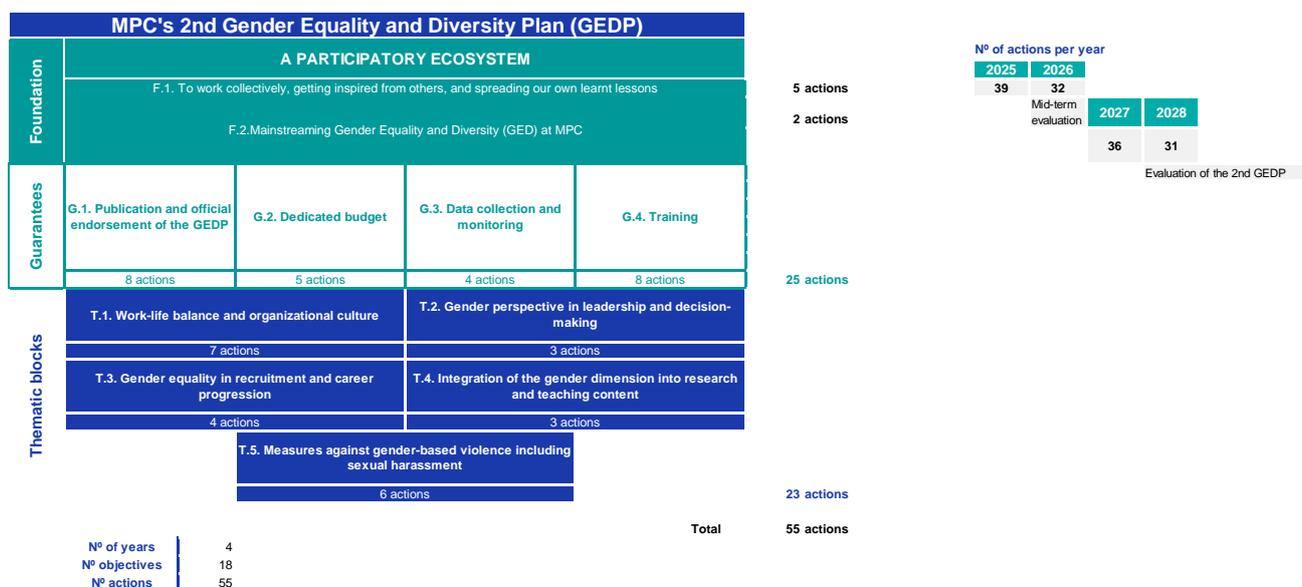
4.3. Plan de acción derivado de las conclusiones de la auditoría salarial

La nueva auditoría salarial especificará las medidas que el PSM está dispuesto a aplicar para mejorar la situación.

5. II PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD DE GÉNERO DEL MPC

5.1. Estructura principal del Plan

El II Plan de Igualdad y Diversidad de Género (GEDP) del MPC se aplicará durante cuatro años, comenzando en 2025 y concluyendo en 2028, con un total de 55 acciones previstas.



La base de este Plan consistirá en participar en un ecosistema participativo en dos sentidos principales:

- ✓ De cara al exterior, esto significa colaborar y relacionarse con otras organizaciones, aprender e inspirarse de lo que otras entidades han hecho y difundirlo en MPC (5 acciones).
- ✓ Sin embargo, cuando hablamos de **cooperación interna**, estamos hablando de la transversalidad de la igualdad de género y la diversidad dentro del centro y promoviendo la colaboración de todas las áreas de la organización en el desarrollo del II Plan (2 acciones).

El plan se estructura de acuerdo con el marco sugerido por Horizon Europe. Hemos distinguido entre las garantías necesarias para la correcta aplicación del Plan, que incluyen los componentes obligatorios basados en procesos propuestos por Horizonte Europa, y los ámbitos temáticos específicos en los que se prevén cambios estructurales. El Plan prevé estas cuatro garantías:

Garantía	Descripción	Especificaciones
G.1. Publicación y aprobación oficial del Plan	Más allá de la aprobación y difusión oficial del Plan, su conocimiento real y la implicación de toda la comunidad de la organización serán necesarios para la adecuada aplicación del GEDP.	2 objetivos 8 acciones
G.2. Presupuesto específico	Para garantizar el desarrollo adecuado del GEDP, debemos garantizar que se asignará el presupuesto económico necesario y que las personas implicadas en su desarrollo dispongan del tiempo y el reconocimiento necesarios.	2 objetivos 5 acciones

Garantía	Descripción	Especificaciones
G.3. Recopilación y seguimiento de los datos	Otro elemento esencial será la identificación y el seguimiento de la evolución de las desigualdades de género. Para desarrollar las condiciones adecuadas para ello, el primer paso será concretar los indicadores para dicho seguimiento.	2 objetivos 4 acciones
G.4. Formación	Se procurará que toda la comunidad posea una comprensión fundamental de la igualdad y la diversidad de género. Además, la formación servirá como herramienta crucial para el desarrollo del Plan de Igualdad y Diversidad de Género (GEDP). A través de la colaboración con la coordinación del Programa Transferable Skills se intentará crear conciencia sobre la igualdad de género y la diversidad.	3 objetivos 8 acciones

Como se mencionó anteriormente, el II GEDP se organiza en cinco bloques temáticos distintos o líneas de trabajo, que se derivan de los principales desafíos identificados en el diagnóstico de igualdad.

- ★ **T.1. Corresponsabilidad y cultura organizativa.**
- ★ **T.2. Liderazgo y toma de decisiones inclusivas**
- ★ **T.3. Igualdad de género en la contratación y desarrollo profesional**
- ★ **T.4. Integración de perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la enseñanza**
- ★ **T.5. Medidas contra la violencia basada en pinzas, incluido el acoso sexual**

Estos son los objetivos y el número de acciones en cada bloque temático del II GEDP.

T.1. Corresponsabilidad y cultura organizativa	T.1.1. Trabajar hacia un centro corresponsable en el que todas las personas, sin importar su identidad de género o pertenencia, se sientan satisfechas con su equilibrio entre vida laboral y familiar y con las opciones ofrecidas por el MPC para ello.	4	7
	T.1.2. Trabajar hacia un centro inclusivo y acogedor, que responda a las necesidades de su personal.	3	
T.2. Liderazgo y toma de decisiones inclusivas	T.2.1. Repensar el modelo de liderazgo, hacia un modelo de liderazgo colaborativo más horizontal e inclusivo	3	
T.3. Igualdad de género en la contratación y desarrollo profesional	T.3.1. Trabajar por el bienestar y el empoderamiento del personal de investigación no permanente	4	
T.4. Integración de la perspectiva de género en los contenidos de la	T.4.1. Trabajar para comprender mejor cómo podría aplicarse la perspectiva de género en los diferentes grupos de trabajo de MPC	3	

investigación y la enseñanza			
T.5. Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso laboral	T.5.1.Trabajar en la prevención de la violencia de género en MPC	3	6
	T.5.2. Adaptar y mejorar el Protocolo de Acoso actual teniendo en cuenta los nuevos requisitos legales de la UE y España.	2	

5.2. El plan de acción

En las siguientes páginas, presentaremos los objetivos y acciones clave descritas en el II Plan de Igualdad y Diversidad de Género (GEDP) del MPC, junto con cronograma plurianual, los indicadores de seguimiento y las personas responsables de su implementación. Además, el centro compilará toda esta información en una herramienta Excel, que se explicará más adelante. Esta herramienta se utilizará para hacer el seguimiento del Plan, así como para preparar los planes de acción anuales.

ECOSISTEMA PARTICIPATIVO							
OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
F.1. Inspirándose: Este GEDP se inspirará y aprenderá de lo que otras entidades ya están haciendo, y adaptándolo a las necesidades específicas de MPC.	F.1.1. Conocer las novedades del Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE), Emakunde, Mujeres y Ciencia, y los materiales desarrollados por los proyectos en curso de Igualdad y Diversidad	Coordinadora del GEDP	x	x	x	x	N de iniciativas desarrolladas en el Grupo de Motor por año
	F.1.2. Participar proactivamente en el Grupo de Trabajo de Emakunde sobre Igualdad y Diversidad de Género con Centros de Investigación y de Tecnología	Coordinadora del GEDP	x	x	x	x	N de horas gastadas por año N de reuniones asistidas/año
	F.1.3. Participar proactivamente en la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Donostia y como miembro de esa Comisión participar en el diseño y desarrollo del V Plan de Igualdad del Ayuntamiento.	Coordinadora del GEDP	x	x	x	x	N de horas gastadas por año N de reuniones asistidas/año N de acciones desarrolladas en cooperación
	F.1.4. Reforzar las redes existentes, tales como: Emakumeak Zientzian, Grupos de Género CSIC, Igualdad EHU, Foro Intercentro de Ikerbasque, GEFES-RSEF...	Coordinadora del GEDP	x	x	x	x	N de acciones desarrolladas en cooperación con las redes
	F.1.5. Mantener una búsqueda activa de ecosistemas, agencias y colaboraciones del ámbito de igualdad y diversidad a nivel local, nacional e internacional para ampliar y reforzar la red existente.	Gestión de proyectos	x	x	x	x	¿Nuevas colaboraciones? Sí/no En caso afirmativo: ¿a

<p>F.2. Integración de la igualdad de género y la diversidad en los PSM La responsabilidad del GEDP será compartida entre las diferentes áreas del centro, habrá un coordinador/gerente, pero las tareas involucrarán el área específica responsable.</p>	<p>F.2.1. Presentar el Plan directamente a todos los ámbitos responsables de la aplicación de las acciones, aprovechando la reunión para identificar las necesidades específicas de formación que puedan tener (vinculado a la acción G.4.3.2).</p>	Coordinadora del GEDP	x				nivel local, nacional o internacional?
	<p>F.2.2. Invitar a las áreas responsable de acciones del Plan a las reuniones del Grupo Motor durante el período en que estén llevando a cabo las acciones, a fin de garantizar la coordinación y el seguimiento de las tareas realizadas. Esto ayudará a trabajar de forma colaborativa.</p>	Grupo Motor	x	x	x	x	N de reuniones del Grupo Motor con otros colaboradores/año

G.1. PUBLICACIÓN Y APROBACIÓN OFICIAL DEL GEDP

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
<p>G.1.1. Elaborar, publicar y presentar públicamente el nuevo Plan y los informes periódicos sobre los progresos realizados sobre los progresos realizados.</p>	<p>G.1.1.1. Aprobar oficialmente el Plan de Igualdad y Diversidad de Género firmarlo y publicarlo en el sitio web.</p>	Dirección	x				2nd GEDP publicado en sitio web: sí/no
	<p>G.1.1.2. Registrar el II Plan de Igualdad y Diversidad del MPC en el registro REGCON.</p>	Dirección	x				GEDP registrado: sí/no
	<p>G.1.1.3. Informes anuales con descripción y seguimiento de la aplicación del Plan redactados y publicados en el sitio web.</p>	Coordinadora del GEDP	x	x	x	x	Informe anual publicado en el sitio web: sí/no
	<p>G.1.1.4. El GEC organizará una sesión para socializar/presentar el nuevo Plan a la comunidad del MPC.</p>	Vicedirector	x				Número de asistentes a la presentación del GEDP (desglosados por sexo)

G.1. PUBLICACIÓN Y APROBACIÓN OFICIAL DEL GEDP							
OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
G.1.2. Garantizar que toda la comunidad de MPC sea consciente del GEDP y de su aplicación.	G.1.2.1. Enviar un correo electrónico a la comunidad informándoles sobre el nuevo Plan.	Outreach manager	x				Correo electrónico enviado a toda la comunidad MPC: sí/no
	G.1.2.2. Diseñar e implementar una campaña de comunicación para socializar el nuevo Plan manera visual entre la comunidad de MPC.	Outreach manager	x				Campaña de comunicación desarrollada: sí/no Percepción cualitativa de los miembros de la GEC sobre el nivel de conocimiento del nuevo GEDP por los colegas del MPC
	G.1.2.3. Discurso público de la Dirección incluyendo los principales puntos destacados de la implementación del Plan en el año para todos los miembros del centro, incluyendo doctores, postdocs, admin, etc.	Dirección	x	x	x	x	Discurso público de la Dirección: sí/no
	G.1.2.4. Incluir la implementación del Plan en el Consejo Científico del MPC al menos en una de las reuniones celebradas por año.	Dirección	x	x	x	x	Aspectos destacados de la aplicación del GEDP incluidos en la Junta Científica: sí/no N.º de reuniones de la Junta Científica /año en que las cuestiones del GEDP han sido objeto de una serie de participantes en la reunión (desglosados por sexo)

G.2. RECURSOS ESPECÍFICOS							
OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
G.2.1. Seguimiento y valorización de los recursos humanos dedicados a la igualdad y la diversidad.	G.2.1.1. Supervisar las horas que la coordinadora del GEDP, los miembros del Grupo Motor, los miembros del GEC y el Comité de Acoso dedicará a la igualdad de género y la diversidad para organizar mejor su carga de trabajo.	GEC		x	x	x	Horas de seguimiento a principios de año: sí/no
	G.2.1.2. Establecer maneras de reconocer y dar valor a las horas de trabajo invertidas en el GEDP por su Coordinadora, los miembros de la Dirección, especialmente los miembros del GEC, y cualquier otro colega que participe proactivamente en la aplicación del GEDP.	GEC		x	x	x	Nuevas formas de reconocer la contribución pensada: sí/no
	G.2.1.3. Incluir la participación en el desarrollo del nuevo Plan por la Coordinadora del Plan, los miembros de la Dirección y los miembros del GEC, especialmente, en el Informe de Actividad y el sitio web.	Coordinadora del GEDP	x				Participación en la política de GEDP incluida en el informe anual de actividades: sí/ no Participación en la política de GEDP incluida en el sitio web: sí/ no
G.2.2. Garantizar los recursos económicos necesarios para desarrollar el Plan	G.2.2.1. Identificar y supervisar anualmente la evolución del presupuesto dedicado a la Política de Igualdad y Diversidad de Género.	Grupo Motor	x	x	x	x	Evolución del presupuesto anual analizado en el Grupo de Trabajo/supervisado: sí/no
	G.2.2.2. Incluir la evolución del presupuesto anual (tanto tiempo pasado como económico) en el informe anual.	Grupo Motor	x	x	x	x	Evolución del presupuesto anual incluido en el informe anual: sí/no

G.3. RECOPIACIÓN Y SEGUIMIENTO DE LOS DATOS							
OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
G.3.1. Identificar los datos que deben recopilarse y monitorizarse en el MPC.	G.3.1.1. Definir una selección de indicadores para la recopilación y el seguimiento de datos, y proporcionar formas de recopilar y analizar esos datos con regularidad (por ejemplo, cada año en el informe anual)	Grupo Motor	x				Selección de indicadores incluidos en el informe anual: sí/ no
	G.3.1.2. Analizar la opción de desglosar los datos para permitir el análisis interseccional (como discapacidades, grupos de edad, grupos minoritarios, miembros de la comunidad LGBTIQ...)	Grupo Motor		x	x	x	Otros indicadores propuestos: sí/no Análisis realizado en el Grupo de Trabajo: sí/ no
G.3.2. Definir claramente los métodos de recopilación de datos relacionados con la igualdad y la diversidad	G.3.2.1. Definición de cómo MPC preguntará sobre el sexo y el género en las encuestas, y otras recogidas de datos (como las políticas de bienvenida o adiós...)	GEC		x			Indicador/pregunta definido: sí/ no
	G.3.2.2. Incluir los indicadores más relevantes en el Informe Anual de Actividad, para ver su desarrollo.	Coordinadora del GEDP	x	x	x	x	Selección de indicadores incluidos en el informe anual: sí/ no

G.4. FORMACIÓN							
OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
	G.4.1.1. Organizar una sesión de capacitación sobre prejuicios inconscientes para todo el personal y los líderes, para ayudarlos a pensar formas de actuar de manera más inclusiva.	Grupo Motor			x		N.º de iniciativas para formar a los asistentes inconscientes (desglosados por sexo)

G.4. FORMACIÓN							
OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
G.4.1. Trabajar hacia una comunidad de MPC que sea consciente del sesgo de género y otros tipos de discriminación.	G.4.1.2. Analizando la oferta de formación de Gizonduz, y brindando la oportunidad a todos los hombres de hacer el curso en línea que se ofrece.	Grupo Motor	x	x	x	x	Evaluación de cada iniciativa/sesión N de hombres interesados en la operación N de hombres que han completado el curso
	G.4.1.3. Analizando la oferta de capacitación de Formakunde para identificar opciones generales de capacitación en línea que podrían ser compartidas con toda la comunidad del MPC.	Grupo Motor	x	x	x	x	N de personas interesadas en el curso (desglosadas por sexo)N de personas que han completado el curso (desglosadas por sexo)
	G.4.2.1. Revisar y comunicar el decálogo de comunicación inclusivo a toda la plantilla, e incluirlo en el Plan de Acogida.	Outreach Manager	x	x	x	x	Guía de comunicación inclusiva comunicada: sí/no
G.4.2. Garantizar el conocimiento de las herramientas para una comunicación inclusiva eficaz.	G.4.2.2. Utilizar los materiales de la herramienta de comunicación inclusiva del EIGE (Instituto Europeo para la Igualdad de Género) para socializarla internamente.	Outreach manager	x				Conjunto de herramientas de comunicación de EIGE verificado: sí/iniciativas de sensibilización desarrolladas
	G.4.3.1. Asegurarse de que todos los cursos de Habilidades Transferibles sean transversalmente sensibles al género, y que más personas participen al coordinarse con los responsables del programa.	Grupo Motor	x	x	x	x	N de las personas que participan en cursos de Habilidades Transferibles/año (desglosados por sexo)N de las horas gastadas en cursos de Habilidades Transferibles/año (desglosadas por sexo)Evaluación
G.4.3. Considerar la perspectiva de género en los planes de formación y en los contenidos de los cursos de formación de competencias.							

T.1. Corresponsabilidad y cultura organizativa							
OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
<p>T.1.1. Trabajar hacia un centro corresponsable en el que todos los trabajadores, sin importar su identidad de género o su formación social, se sientan satisfechos con su equilibrio entre vida laboral y familiar y con las opciones ofrecidas por el MPC para cumplirlo.</p>	<p>T.1.1.1. Analizar la gestión de la carga de trabajo en la institución y proporcionar consejos claros sobre cómo administrar el trabajo diario de forma saludable.</p>	Grupo Motor			x		Asesoramiento sobre la gestión de la carga de trabajo: sí/no
	<p>T.1.1.2. Opciones de búsqueda (en las convocatorias) para ofrecer apoyo de cuidado de menores a jóvenes investigadoras/es (Predoctoral + Postdoctoral) para actividades relacionadas con la investigación (conferencias, viajes de trabajo, etc.)</p>	Gestión de proyectos	x	x	x	x	Nuevas opciones encontradas: sí/ no
	<p>T.1.1.3. Reunir las principales conclusiones del Informe sobre los resultados de la encuesta sobre el equilibrio entre vida y trabajo (2023) y las medidas que ya están en vigor en un folleto y comunicarlas a la comunidad del MPC. Incluir el folleto como parte de la Política de Acogida.</p>	Grupo Motor	x				Folleto sobre el equilibrio entre vida y trabajo creado: sí/ no Folleto incluido en el Paquete de Bienvenida: sí/no
	<p>T.1.1.4. Impulsar la conciliación corresponsable: animar a los hombres a beneficiarse de las medidas (reducción del tiempo de trabajo, flexibilidad, etc.). Por ejemplo, mediante la implementación de una "campana" en aumento para dar más visibilidad a la conciliación de los IP masculinos.</p>	GEC		x	x	x	Campaña de sensibilización desarrollada: sí/no
<p>T.1.2. Trabajando hacia un centro inclusivo y acogedor, que esté atento a Internet y responda a las necesidades de su personal.</p>	<p>T.1.2.1. Participar en la creación de una Política de Acogida que incluya: 1) Política fiscal; 2) Derechos de los empleados; 3) Medida para luchar contra el acoso; 4) Información psicóloga/estudiantes de UPV; 5) Papeleo explicado - Guía sobre los procesos administrativos</p>	Dirección	x				Política de bienvenida creada: sí/no
	<p>T.1.2.2. Creación de una Política de Salida del centro para compartir experiencias y opiniones honestas, dando la opción de reportar lo que no se dijo mientras se trabajaba en el centro.</p>	Dirección	x				Política de salida creada: sí/no N.º de personas que responden al año (desglosados por sexo)

T.1. Corresponsabilidad y cultura organizativa

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
	T.1.2.3. Facilitar espacios o momentos para socializar de manera informal y fomentar la interacción entre los diferentes Grupos.	Dirección			x		N de nuevos momentos/espacios propuestos para socializar

T.2. Liderazgo y toma de decisiones inclusivas

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
T.2.1. Repensar el modelo de liderazgo, hacia un modelo de liderazgo colaborativo más horizontal e inclusivo	T.2.1.1. Analizar el impacto de la cultura organizacional en los equipos de investigación, los niveles departamentales y la toma de decisiones. Explorar los tipos de liderazgo promovidos en el centro y desarrollar una hoja de ruta del modelo de liderazgo de MPC. Coordinándolo con el programa de Transferable Skills para el seguimiento del proceso.	Dirección y Grupo Motor		x	x	x	Análisis de la cultura organizacional realizada: sí/no
	T.2.1.2. Coordinarse con el programa de Transferable Skills para ofrecer capacitación hacia un liderazgo más inclusivo, basado en las conclusiones de la acción anterior, haciendo un esfuerzo especial para promover la participación de los IP en dicho programa.	Dirección y Grupo Motor			x		N de personas que participan en cursos de liderazgo de habilidades transferibles / año (desglosados por sexo)N de IP que participan en cursos de liderazgo de TS / año (desglosados por sexo)Evaluación de cada curso (desglosados por sexo)
	T.2.1.3. Requerir formación específica de supervisión con antelación para la supervisión de estudiantes y proporcionar opciones para completar la formación.	Dirección y Grupo Motor	x	x	x	x	N de supervisores con formación específica de supervisión, desglosados por sexo

T.3. Igualdad de género en la contratación y desarrollo profesional								
OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2025	2026	2027	2028	INDICADORES	
T.3.1. Trabajar por el bienestar y empoderamiento personal investigación permanente	T.3.1.1. Definir la manera de monitorizar la relación entre estudiantes de doctorado y sus supervisoras/es periódicamente. Podría ser proporcionando espacios seguros para hablar sobre "cómo están" con estudiantes de 3er/4º año, creando una red informal para identificar si algo no funciona correctamente.	Grupo Motor y Responsable Riesgos y Salud Laborales	x	x	x	x	Relación estudiante/supervisor de doctorado supervisado regularmente: sí/no	
	T.3.1.2. Hacer una encuesta de satisfacción cada 2 años a estudiantes de predoctorado, como una forma de verificar y ver la evolución de su nivel de satisfacción.	Grupo Motor y Responsable Riesgos y Salud Laborales	x		x		Encuesta de satisfacción realizada: sí/no Participación en la encuesta desglosada por sexo	
	T.3.1.3. Revisar el plan de prevención y las evaluaciones detalladas del riesgo de trabajo para incluir la perspectiva de género; revisar el protocolo de embarazo en consecuencia.	Responsable Riesgos y Salud Laborales				x	Perspectiva de género incluida en el plan de prevención y evaluación del riesgo laboral: sí/no	
	T.3.1.4. Siga actualizando los datos relacionados con el proceso cada año, e incluir estos datos en el informe anual.	Grupo Motor y Administración	x	x	x	x	Datos relacionados con el proceso incluidos en el informe anual	

T.4. Integración de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación y la enseñanza							
OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
T.4.1. Trabajar para comprender mejor cómo podría aplicarse la perspectiva de género en los diferentes grupos de trabajo de MPC	T.4.1.1. Unirse a la Red de Igualdad de Género en la Física en el Espacio Europeo de Investigación (GENERA) de centros de física que trabaja en la igualdad de género para explorar conjuntamente opciones específicas para incluir la perspectiva de género en las propuestas de proyectos.	Grupo Motor	x				Se une la red GÉNEROS: sí/no
	T.4.1.2. Organizar un taller introductorio con líderes de proyectos/grupos temáticos sobre cómo incluir la perspectiva de género en proyectos y propuestas. Definir indicadores específicos para supervisar esta acción.	Grupo Motor	x				Taller introductorio realizado: sí/no N.º de participantes desglosados por sexo Evaluación desglosada por sexo
	T.4.1.3. Realizar un seguimiento de los indicadores de impacto relacionados con la inclusión de la perspectiva de género en proyectos y propuestas, analizarlos y proponer acciones adicionales en caso necesario.	Grupo Motor			x	x	x

T.5. Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual							
OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2025	2026	2027	2028	INDICADORES
T.5.1 Trabajar en la prevención de la violencia de género el MPC.	T.5.1.1. Analizar la oferta de formación de Gizonduz, y organizar un taller específico sobre masculinidades, y la prevención del acoso.	Grupo motor		x		x	Taller sobre masculinidades organizado: sí/no N.º de participantes desglosados por sexo Evaluación desglosada por sexo
	T.5.1.2. Organizar un seminario anual abierto y/o campaña de comunicación relacionada con la socialización del Protocolo de Acoso laboral, se podría hacer en noviembre y vincularlo a 25N.	GEC	x	x	x	x	Campaña anual de sensibilización/seminario organizado: sí/no Participación desglosada por sexo
	T.5.1.3. Ofrecer formación específica para la Asesoría Confidencial cada dos años, y revisar anualmente la composición para evitar la saturación.	Grupo Motor	x		x		Consejeros confidenciales formados regularmente: sí/no
T.5.2. Adaptar y mejorar el actual Protocolo de Acoso teniendo en cuenta los nuevos requisitos legales de la UE y España.	T.5.2.1. Evaluar el protocolo de Acoso laboral con un enfoque en lo que está funcionando, y posibilidades de mejora. Aprovechar la oportunidad para actualizarla teniendo en cuenta los nuevos requisitos legales.	Asesoría Confidencial	x				Protocolo evaluado y revisado: sí/no
	T.5.2.2. Crear contacto y coordinación anual con la responsable del Protocolo de UPV/EHU.	Grupo Motor	x	x	x	x	Coordinación anual con el gestor de protocolos de UPV/EHU: sí/no

6. ESTRUCTURAS Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

6.1. Estructuras

El MPC se ha comprometido a promover la igualdad de género, y ha establecido diversas estructuras de trabajo para abordar las responsabilidades y tareas de la implementación del II GEDP dentro de la organización.

La Coordinadora del GEDP será la principal responsable de supervisar el desarrollo adecuado del Plan. Esta persona gestionará y supervisará diariamente la implementación del GEDP. Además, preparará el plan de acción anual y se coordinará con otras áreas para garantizar la implementación efectiva del Plan.

En las siguientes líneas, describimos las tres estructuras principales que participarán en el proceso de implementación: la Coordinadora del GEDP, el Grupo Motor y el Comité de Igualdad (GEC).

COORDINADORA DEL GEDP: Idoia Mugica Mendiola

PERFIL

- Trabajadora de MPC con conciencia de género y formación en el tema.
- Con una visión general del centro y posibilidad de coordinación con otras áreas.

TAREAS

- Participar activamente en el Grupo Motor y en la Comisión de Igualdad (GEC).
- Seguimiento del desarrollo del GEDP.
- Recibir formación continua en igualdad y feminismo para un buen funcionamiento.
- Coordinación con otros ámbitos encargados de las acciones del GEDP.

FUNCIONAMIENTO

- Aplicará y supervisará de cerca el plan, integrándolo en sus tareas diarias. La intensidad del seguimiento variará en función de las acciones que se desarrollen.

GRUPO MOTOR

PERFIL

- **Coordinadora del GEDP:** Idoia Mugica Mendiola
- **Dirección/Gestión:** Arkaitz Nagore Ibero
- **Administración:** Jon Ganuza Jimenez

TAREAS

- Elaboración de los planes de acción anuales del GEDP y aprobación de las contribuciones de otras personas de la entidad (como los miembros del GEC).
- Estar al día del desarrollo del Plan y hacer contribuciones.
- Supervisar el nivel de implementación del GEDP anualmente y proponer medidas correctoras en caso necesario.

FUNCIONAMIENTO

- El Grupo Motor se reunirá periódicamente para coordinar y supervisar el desarrollo del GEDP. Se celebrarán entre 6 y 8 reuniones al año.

GEC

PERFIL

- El GEC renovará periódicamente sus participantes el 30/10/2024:
Idoia Mugica, Jon Ganuza, Ion Errea Lope, Paschalis Agapitos, Arantza Iturrioz Ezeiza, Gabriel Molina, Maria Ester Verde, Nerea Zabala, Rubén Pellicer, Isabel Pascual Robledo, Divya Jyoti y Zuzanna Lawera

TAREAS

- Hacer y aprobar contribuciones al plan de gestión anual.
- Conocer el desarrollo del Plan y hacer contribuciones.
- Participar proactivamente en la aplicación de acciones específicas.

FUNCIONAMIENTO

- Se reunirá periódicamente, alrededor de 3/4 reuniones al año, dependiendo de las medidas que se estén aplicando.

6.2. Recursos para la ejecución del Plan

MPC proporcionará anualmente los recursos necesarios para la aplicación del II GEDP:

- Asignará las horas de trabajo correspondientes a las personas que participarán activamente en el Plan, especialmente a la persona responsable del Plan.
- Formará a las personas responsables en el desarrollo del Plan o apoyará a los responsables con los servicios de una consultora con capacidad para realizar este tipo de tareas.
- Anualmente dispondrá de un presupuesto específico para el desarrollo de las acciones contempladas en el Plan, que será objeto de seguimiento.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

7.1. Seguimiento

Es muy importante definir un sistema de seguimiento y evaluación continua del Plan. El responsable del Plan, con la colaboración de las personas o grupos responsables de las acciones concretas, realizará un seguimiento continuo de las medidas recogidas en el cronograma, en el propio documento Excel del Plan. A través de este seguimiento conoceremos año tras año el grado de cumplimiento de las acciones previstas.

El grado de cumplimiento de las acciones se recogerá anualmente de forma sencilla, registrando si las acciones se han ejecutado en su totalidad, si se encuentran en desarrollo, si no se han iniciado o si se ha tenido que ajustar el plazo. Además, podremos registrar el grado de cumplimiento en cada año y lo que se ha hecho en relación con cada acción, anotando junto al grado de cumplimiento. Para contribuir a este trabajo, se han definido indicadores de seguimiento para cada una de las acciones, con el fin de conocer cómo se debe medir o qué cosas deberíamos fijarnos, facilitando así al equipo de trabajo de MPC la recogida de información relevante para cada una de ellas.

Cada año, coincidiendo con el final del año natural, se cumplimentarán los apartados correspondientes al grado de cumplimiento e impacto del Plan y se compartirán y analizarán los resultados en las reuniones del GEC y Grupo Motor para su conocimiento. Teniendo en cuenta todo ello, se definirá el plan de gestión del Plan del año siguiente.

7.2. Evaluación

El GEDP será monitoreado **continuamente** y analizará el grado de desarrollo de las medidas, alimentando la herramienta Excel y trabajando en el tema en las reuniones de seguimiento del plan de gestión.

A finales de 2026 se llevará a cabo una revisión intermedia del Plan para seguir analizando su evolución.

Los criterios generales de evaluación serán los siguientes:

- **Impacto:** Cambios, internos y externos, impulsados por el GEDP.
- **Eficiencia:** Grado en que se han alcanzado los objetivos y las acciones.

- **Ámbito:** Evaluación del número de beneficiarios del Plan, su participación y la calidad de su aplicación.
- **Aplicación:** Garantizar el cumplimiento del calendario y evaluar si el presupuesto asignado es adecuado.
- **Calidad:** Los datos y la información recopilados para el seguimiento y la evaluación del plan deben ser de alta calidad.

Una vez que el Plan expire en 2028, debe llevarse a cabo una evaluación exhaustiva del cumplimiento del Plan, sus medidas y sus repercusiones.

7.3. Procedimiento de modificación

Se ha definido claramente el procedimiento para resolver las discrepancias en la aplicación, el seguimiento, la revisión o la evaluación del GEDP. La Comisión de Igualdad, que es responsable de las negociaciones, servirá de órgano central para la resolución de conflictos.

Si no se llega a un acuerdo sobre modificaciones o propuestas, ambas partes podrán solicitar la asistencia de expertos externos para resolver cualquier discrepancia.