

# II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de GAIA 2023-2026



Plan para la igualdad de mujeres y hombres elaborado con el  
apoyo económico de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer



## Índice

1. APROBACIÓN DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES.....	3
2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL .....	3
3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO.....	5
4. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	8
5. CONTENIDOS DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GAIA .....	12
EJE I. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA EL BUEN GOBIERNO	14
EJE II. GESTIÓN DE LAS PERSONAS DE GAIA EN CLAVE DE IGUALDAD.....	19
EJE III. IMPACTO EN LA SOCIEDAD .....	25

# 1. APROBACIÓN DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

Con fecha 26 junio de 2023 la Comisión de Igualdad de GAIA aprueba el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en GAIA. Está conformada por las siguientes personas:

- Tomás Iriondo Astigarraga, en representación de la entidad.
- Begoña Benito Barajas, en representación de las personas trabajadoras.
- Jokin Garatea Gerrikagoitia, en representación de las personas trabajadoras.

Para el desarrollo del II Plan para la igualdad se ha tenido en cuenta la siguiente normativa en materia de planes para la igualdad de mujeres y hombres:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En materia estratégica, se han tenido en cuenta las siguientes referencias:

- VII Plan para la igualdad de mujeres y hombres en la CAE.
- Estrategia para la igualdad de género 2020-2025 de la UE.

Con la misma fecha se da por aprobado por parte de la Comisión el diagnóstico de la situación de mujeres y hombres en GAIA que da origen al presente II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en GAIA.

## 2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de GAIA atiende a la totalidad de las personas trabajadoras de la entidad en la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El periodo de vigencia es de cuatro años, esto es 2023-2026 sin perjuicio de que deba revisarse en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias: a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes. b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa. d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración. e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Las tareas de seguimiento de la Comisión pueden implicar también la actualización del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres, en tanto que dicha actualización se considere necesaria. Las medidas del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de GAIA podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

A la finalización de la vigencia de este II Plan se atenderá, de nuevo, a lo indicado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

### 3. PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El presente II Plan para la igualdad de mujeres y hombres ha contado para su elaboración, como ya se ha descrito, con el correspondiente diagnóstico. Se enumeran a continuación las principales conclusiones:

#### GESTIÓN Y MODELO DE GOBERNANZA PARA LA IGUALDAD

- Se da una clara voluntad de la **Dirección** por dotar a GAIA de una herramienta que resulte útil y práctica para la generación de conocimiento, bien para asociadas, bien en el marco de sus proyectos.
- El **Plan Estratégico 2021-2027** de GAIA marca una misión y unos valores en los que es directamente reconocible su interés por la igualdad de mujeres y hombres y por el fomento de condiciones laborales donde se favorezca la conciliación entre la vida personal y laboral. A su vez, entre los compromisos que GAIA asume con la **Agenda 2030**, se han seleccionado aquellos que guardan relación directa con la igualdad de mujeres y hombres, la educación y la sostenibilidad. Las exigencias que provienen del ámbito europeo y transeuropeo también inciden en la obligación de realizar aportes reales a la igualdad a través de la introducción de la perspectiva de género en determinadas líneas de trabajo explicitadas por la **Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025**.
- Se da predisposición a dotar de **recursos** –tiempos, personas, etc.- al proceso para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, tanto para las actuaciones internas como las dirigidas a las empresas socias.
- En la aplicación del **marco de relaciones laborales** del sector de Oficinas y Despachos, y pese al estancamiento de la negociación sindical en el sector, se han propiciado condiciones laborales relacionadas con horarios y permisos, salarios, etc. que mejoran dicho marco.

#### GESTIÓN DE PERSONAS

- La gestión de personas no ofrece situaciones de desequilibrio o de discriminación directa o indirecta.
- Se cuenta con una plantilla estable que conoce el modelo de gestión, y que tiene un volumen de personas que facilita el conocimiento mutuo y los criterios que son tenidos en las tomas de decisiones.

- Cuenta con una **composición equilibrada** de la plantilla, tendiendo a poder ser considerada feminizada por el 60% de mujeres presente en ella. Se trata de un porcentaje relevante en comparación con otras realidades del sector, si bien se da en GAIA una importante diversidad de titulaciones.
- No se identifican situaciones de discriminación directa ni indirecta, por sexo, en la organización y su funcionamiento en materia de igualdad. **La selección y el acceso, la formación, la promoción y la determinación de categorías y salarios** no muestran situaciones de desigualdad o de impacto negativo para las mujeres. Se da una gestión cercana y no excesivamente formal, por lo que los diferentes procedimientos que regulan la gestión de personas no constituyen el elemento central de la gestión.
- La **gestión de los tiempos de trabajo** y el propio **concepto de trabajo** parecen seguir patrones diferentes en cada una de las sedes de GAIA, teniendo en la sede de Donostia una cultura más clásica y en la de Bilbao unos patrones de comportamiento individual y colectivo más flexibles y más orientados a la autogestión del trabajo.
- El marco de actuación para la **conciliación** es derivado de los avances que ofrece el contexto y el entorno y de las propias necesidades de las personas en alineación con las responsabilidades y posibilidades que ofrece cada puesto. Política de conciliación que vela por aunar la presencia y la disponibilidad frente a las empresas socias y partners de proyectos, y prácticas de autogestión y flexibilidad.
- En materia de **seguridad y salud laboral**, no se identifican riesgos específicos para las mujeres, en su conjunto, ni ante situaciones de embarazo o lactancia. En materia de riesgos psicosociales, no se identifican situaciones negativas con impacto de género.
- En la actualidad se está abordando la concreción del protocolo que habrá de regular el abordaje de posibles situaciones de **acoso sexual o por razón de sexo**. Se precisa concretar el procedimiento a desarrollarse, y aportar un canal de denuncias y de investigación e intervención que genere confianza y propicie que sea puesto en marcha de un modo formal.
- En materia de **política retributiva**, se aplica un sistema de clasificación y retributivo que se encuentra definido inicialmente en el convenio colectivo de aplicación, siendo ese sistema analítico el utilizado. Según la brecha salarial identificada en la **Auditoría salarial** vigente para los años 2023-2026, se da una brecha desfavorable para las mujeres prácticamente inexistente de un 0,31% en el cálculo de los promedios para el total de la plantilla para el total de retribuciones efectivamente cobradas, como así lo estima el registro salarial. La brecha salarial que resulta de la

comparativa por sexos dentro de los grupos profesionales en los que hay mujeres y hombres no muestra tendencias derivadas de la aplicación de sesgos de género, generándose brechas tanto positivas como negativas hacia las mujeres.

- **No se da infrarrepresentación de mujeres en la plantilla.** Sobre la existencia de segregación horizontal u ocupacional, no puede afirmarse que se dé en tanto que en todas las áreas se da presencia de ambos sexos. Con respecto a la segregación vertical o techo de cristal, no puede afirmarse su existencia en tanto que de las tres personas presentes en cargos directivos, una de ellas es mujer, el 33% -uno de los hombres es el Director General y las dos Direcciones de Área existentes están repartidas entre un hombre y una mujer-.

### COMPROMISO E IMPACTO EN LA SOCIEDAD

- GAIA es una entidad con amplio **impacto económico-social** en su ámbito de intervención y en el ámbito económico vasco en su conjunto. Se encuentra asociada a valores positivos y vinculados con la innovación, la adaptación al cambio y la proactividad frente a los retos económicos del sector tecnológico. En su compromiso, puede asumir el objetivo de **sensibilizar** a la sociedad en materia de igualdad de mujeres y hombres, y específicamente para fomentar una mayor presencia de mujeres en el ámbito tecnológico.
- Su orientación a crear y formar redes de interés puede facilitar la **colaboración entre agentes y con las administraciones públicas**, tanto en el desarrollo de acciones concretas como en el seguimiento a campañas de sensibilización.
- Se percibe como necesario facilitar la incorporación sistemática de la perspectiva de género en aquellos proyectos en los que GAIA lidere o participe, y colaborar en la generación de conocimiento y experiencias prácticas que permitan asociar la perspectiva de género con la justicia social y con la eficiencia y el aprovechamiento del talento.

## **4. IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

### **COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Se constituye una Comisión para el seguimiento y evaluación del II Plan.

- Tomás Iriondo Astigarraga, en representación de la entidad.
- Begoña Benito Barajas, en representación de las personas trabajadoras.
- Jokin Garatea Gerrikagoitia, en representación de las personas trabajadoras.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del II Plan para la igualdad podrá contar con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, quien podrá intervenir con voz, pero sin voto.

### **FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARA EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento y Evaluación del II Plan tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos y tanto ellas como, en su caso, las personas expertas que les asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres se realizará de forma periódica, estimándose la convocatoria de dos reuniones ordinarias al año, pudiéndose convocar de mutuo acuerdo las que se requieran de manera extraordinaria. La evaluación se dará en dos momentos, esto es, a los dos años del inicio de la puesta en marcha del II Plan y a su finalización.

Durante el proceso de seguimiento y evaluación se levantará acta de cada una de las reuniones.

### **PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS**

El presente II Plan para la igualdad de mujeres y hombres podrá ser modificado o actualizado según se contempla en el apartado 2 del citado II Plan, a la luz de las revisiones que se habrán de hacer en aplicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y dentro de las competencias de la Comisión.



Ambas partes acuerdan que la solución de conflictos de interpretación y aplicación del presente II Plan de Igualdad se someterá a los procedimientos previstos de mediación y arbitraje al efecto en el "Acuerdo interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos laborales – PRECO" del Consejo de Relaciones Laborales.

## **MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La entidad se compromete a dotar de todos los medios y recursos requeridos para la implantación, seguimiento y evaluación del II Plan. Y de igual modo, para el cumplimiento de las funciones relativas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, en especial:

- Lugar adecuado para realizar las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportación de la información estadística, desglose por sexos y puestos de trabajo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las acciones con la periodicidad correspondiente.
- Aportar la información que solicite cualquiera de las partes referida al seguimiento y posible modificación del II Plan para la Igualdad.

Se destinarán los recursos y medios de carácter interno que sean necesarios - participación de personas de la plantilla dentro de su horario laboral, tanto en la Comisión como en la implantación de acciones- como externos -contratación de servicios externos si así lo requiere la implantación de acciones-.

## **HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO Y LA EVALUACIÓN DEL II PLAN**

El seguimiento y evaluación del II Plan para la igualdad de mujeres y hombres, que se realizará en los tiempos y formas indicados en el presente Plan se acompañan de las siguientes herramientas que podrán ser seguidas como modelo:

- Cronograma anual de acciones.
- Modelo de ficha de seguimiento.
- Modelo para informe de seguimiento.
- Modelo de informe de evaluación.

### **Cronograma anual de acciones**

CRONOGRAMA (AÑO)		I CUATRIM.	II CUATRIM.	III CUATRIM.
Eje 1	Acción			
	Acción			
	(...)			
Eje 2	Acción			
	Acción			
	(...)			
Eje (...)	Acción			
	Acción			
	(...)			

**Modelo de ficha de seguimiento para cada acción**

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIÓN			
Acción			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Indicador asociado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Dificultades para la implantación			
Mejoras producidas			
Documentación acreditativa de la ejecución de la acción, si la hubiere			

**Modelo para informe de seguimiento y evaluación**

1. Datos generales (fecha, período de análisis).

2. Información de resultados para cada área de actuación (fichas de seguimiento asociadas a cada acción, actas de las reuniones de la Comisión, valoración general del período de referencia)
3. Información sobre el proceso de implantación. Revisión y actualización cronograma.
4. Información sobre el impacto alcanzado
5. Conclusiones y propuestas.

## 5. CONTENIDOS DEL II PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES EN GAIA

Se desarrollan a continuación los tres ejes en los que se estructura el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres de GAIA:

- Eje I Integración de la perspectiva de género para el Buen Gobierno.
- Eje II Gestión de las personas de GAIA.
- Eje III Impacto en la sociedad de GAIA.

El *Eje I Integración de la perspectiva de género para el Buen Gobierno* incorpora actuaciones necesarias para la sistematización y asentamiento de las políticas de igualdad.

El *Eje II Gestión de las personas* atiende a las áreas temáticas planteadas por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. Así, se incluyen objetivos y actuaciones para los siguientes contenidos:

- Selección, contratación, formación y promoción profesional.
- Clasificación profesional y política retributiva.
- Condiciones de trabajo (tiempo de trabajo y seguridad y salud laboral)
- Conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral.
- Infrarrepresentación femenina
- Prevenir y actuar frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo

Por último, el *Eje III Impacto en la sociedad*, por su parte, contiene actividades relacionadas con la propia razón de ser de GAIA, su responsabilidad social y la necesidad de aportar un referente a la sociedad que pueda ser tractor en materia de igualdad.

Para cada uno de los ejes se establecen objetivos, medidas para la consecución de los citados objetivos, indicadores y metas para el seguimiento y la evaluación, responsables de ejecución y fechas estimadas de realización.

Todos los indicadores de seguimiento y evaluación referidos a personas se desglosarán por sexo para facilitar su análisis e impacto, siempre que ello sea posible. Y también habrán de ser medidos anualmente cuando la actividad tenga carácter anual.

A continuación, se enumeran los objetivos del presente Plan:

<b>EJES DE ACTUACIÓN Y OBJETIVOS</b>
<b>EJE I INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA EL BUEN GOBIERNO</b>

- **OBJETIVO 1.1.:** Incorporar a la gestión de GAIA elementos tangibles que permitan la puesta en escena del compromiso en materia de igualdad atendiendo a un enfoque basado en la planificación, la coordinación y la asignación de recursos para su desarrollo y evaluación, buscando el impacto en el sector y en sus propios servicios y proyectos, así como el reconocimiento público o social.
- **OBJETIVO 1.2.:** Desarrollar actuaciones y herramientas prácticas que acerquen las políticas de igualdad a las entidades asociadas a GAIA y a aquellas otras con las que colabora o con las que comparte proyectos, relacionando dichas políticas con dinámicas positivas de competitividad y productividad.
- **OBJETIVO 1.3.:** Establecer mecanismos de comunicación hacia el exterior de GAIA que trasladen tanto su compromiso para con la igualdad y el enfoque de género como posible conocimiento generado en esta materia.

#### **EJE II GESTIÓN DE LAS PERSONAS DE GAIA**

- **OBJETIVO 2.1.:** Atender al principio de igualdad de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.
- **OBJETIVO 2.2.:** Atender al principio de igualdad de mujeres y hombres en el sistema de clasificación profesional y en la política retributiva.
- **OBJETIVO 2.3.:** Atender a la conciliación corresponsable de la vida personal, familiar y laboral de las personas de GAIA.
- **OBJETIVO 2.4.:** Mejorar la presencia de las mujeres en los espacios en los que se da infrarrepresentación femenina.
- **OBJETIVO 2.5.:** Prevenir y actuar frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral de GAIA.

#### **EJE III IMPACTO EN LA SOCIEDAD**

- **OBJETIVO 3.1.:** Sensibilizar a la sociedad en materia de igualdad de mujeres y hombres, y específicamente para fomentar una mayor presencia de mujeres en el ámbito tecnológico.

## EJE I. INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA EL BUEN GOBIERNO

**OBJETIVO 1.1.:** Incorporar a la gestión de GAIA elementos tangibles que permitan la puesta en escena del compromiso en materia de igualdad atendiendo a un enfoque basado en la planificación, la coordinación y la asignación de recursos para su desarrollo y evaluación, buscando el impacto en el sector y en sus propios servicios y proyectos, así como el reconocimiento público o social.

Acción	Indicador	Rble.	2023	2024	2025	2026
1. Aprobar por parte de la Dirección, y refrendar por parte de la Junta Directiva de GAIA, el II Plan para la igualdad de mujeres y hombres en GAIA, que será evaluado a su finalización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Aprobación sí/no.</li> <li>Informe de evaluación sí/no.</li> </ul>	Dcc.	X			
2. Incluir el II Plan para la igualdad en los planes de gestión anuales y estratégicos de GAIA para facilitar su ejecución, dotándole de los recursos necesarios para su implantación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dotación presupuestaria.</li> <li>Nº documentos adecuados.</li> </ul>	Dcc.	X	X	X	X
3. Difundir al conjunto de la plantilla de GAIA los objetivos y contenidos del Plan de IG.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones de difusión</li> <li>Personas participantes</li> </ul>	Dcc.	X			
4. Facilitar el acceso a todas las personas de GAIA al II Plan para la igualdad y al resto de documentos anexos que puedan surgir durante la implantación del mismo, a través del acceso a todos ellos vía intranet y también en el proceso de acogida de las nuevas incorporaciones.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accesibilidad sí/no</li> </ul>	Dcc.	X	X		
5. Constituir una Comisión de seguimiento y evaluación del II Plan, con una dinámica de trabajo de dos reuniones ordinarias mínimas al año para el seguimiento, pudiéndose convocar de mutuo acuerdo las que se requieran de manera extraordinaria, y dos momentos de evaluación del II Plan, uno en su punto intermedio y otro a su finalización.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia de la Comisión</li> <li>Reuniones mantenidas</li> </ul>	Dcc.	X			

6. Alcanzar el reconocimiento como Entidad Colaboradora en materia de igualdad de mujeres y hombres concedido por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reconocimiento alcanzado</li> </ul>	Dcc. Comis.IG.			X	
7. Identificar una batería de indicadores o cuadro de mando en materia de igualdad, que sea de utilidad para realizar un reporting interno anual o bienal, así como un reporting externo en los informes o memorias de actividad periódicas que realice GAIA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Reportings realizados</li> </ul>	Dcc. Comis.IG.		X		

**OBJETIVO 1.2.-** Desarrollar actuaciones y herramientas prácticas que acerquen las políticas de igualdad a las entidades asociadas a GAIA y a aquellas otras con las que colabora o con las que comparte proyectos, relacionando dichas políticas con dinámicas positivas de competitividad y productividad.

Acción	Indicador	Rble.	2023	2024	2025	2026
8. Trasladar al conjunto de empresas asociadas de GAIA el compromiso del Cluster para con la igualdad de mujeres y hombres y la perspectiva de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones de difusión</li> <li>Empresas destinatarias</li> </ul>	Dcc. Comis.IG.	X	X		
9. Compartir breves resúmenes de referencias bibliográficas, estudios, investigaciones, herramientas, ... que, sobre igualdad y tecnología, se generen en el entorno de GAIA y puedan ser de interés para el resto de personas de la organización para el diseño y desarrollo de proyectos y servicios-	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusiones realizadas</li> <li>Personas destinatarias</li> </ul>	Comis.IG.		X	X	
10. Promover que tanto la Dirección de GAIA como las personas que abordan el diseño y ejecución de proyectos cuenten con formación específica en género para su plasmación en los procedimientos y políticas de gestión, así	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº horas de formación</li> <li>Nº personas formadas</li> </ul>	Dcc.		X		

como para el despliegue de la perspectiva de género en servicios y proyectos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimientos con perspectiva de género</li> </ul>					
11. Evaluar el conjunto de servicios y proyectos propios de GAIA y el nivel de adopción del enfoque de género en cada uno de ellos, a través de una herramienta de check-list que ayude a esta evaluación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Servicios y proyectos evaluados</li> <li>• Servicios y proyectos según su diferente despliegue del enfoque de género</li> </ul>	Comis.IG. Plantilla		X	X	
12. Revisar y adaptar a un uso no sexista del lenguaje las comunicaciones todas internas y externas de GAIA, prioritariamente los contenidos: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Web</li> <li>o Comunicaciones Internas</li> <li>o Comunicaciones en los Paneles de GAIA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº documentos o soportes adecuados</li> </ul>	Dcc.		X		
13. Desarrollar una experiencia piloto, en el ámbito de actuación de GAIA, que permita el desarrollo de un modelo de gestión y medición que ponga en relación la competitividad-productividad-sostenibilidad de la organización con el desarrollo de políticas con impacto de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia realizada</li> </ul>	Dcc.		X	X	
14. Generar papers, publicaciones o comunicaciones que reporten las principales actuaciones de GAIA en materia de igualdad o políticas de género y su relación con los modelos de gestión empresariales y su rentabilidad-productividad-sostenibilidad, realizando la difusión pertinente entre entidades asociadas y grupos concretos de interés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicaciones</li> </ul>	Comis.IG. Plantilla			X	X
15. Difundir entre las entidades asociadas aquellas noticias o hechos de interés que, en materia de igualdad de mujeres y hombres, puedan darse y que sean de interés para el	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones de comunicación desarrolladas</li> </ul>	GAIA Sarean, grupos de trabajo,		X	X	X



sector, utilizando diferentes canales de comunicación según proceda -redes sociales, mailing, ...-.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Entidades alcanzadas</li> </ul>	Publicaciones proyectos				
16. Realizar una vigilancia constante sobre aquellos estudios que atiendan a la presencia de mujeres en el ámbito de la investigación, la tecnología y las telecomunicaciones y a su presencia en los órganos o procesos de toma de decisiones, colaborando en su difusión entre las entidades asociadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones de comunicación desarrolladas</li> <li>Entidades alcanzadas</li> </ul>	Publicaciones proyectos		X	X	X
17. Trasladar a los diferentes grupos de interés el compromiso de GAIA con la igualdad de mujeres y hombres, cuando haya sido alcanzado el Reconocimiento otorgado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicaciones realizadas</li> <li>Personas o agentes destinatarios</li> </ul>	Dcc.			X	
18. Fomentar la participación activa y el compromiso de los hombres de GAIA y de sus empresas socias en la construcción de la igualdad, a través de la sensibilización ofrecida por iniciativas como el Programa Gizonduz de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer,	<ul style="list-style-type: none"> <li>Acciones desarrolladas</li> <li>Nº personas formadas</li> <li>Nº empresas participantes</li> </ul>	Dcc.			X	

**OBJETIVO 1.3.-** Establecer mecanismos de comunicación hacia el exterior de GAIA que trasladen tanto su compromiso para con la igualdad y el enfoque de género como posible conocimiento generado en esta materia.

Acción	Indicador	Rble.	2023	2024	2025	2026
19. Revisar materiales de presentación de GAIA para su adaptación a un uso no sexista del lenguaje y las imágenes, así como el conjunto de los soportes de comunicación externa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Documentos adaptados</li> </ul>	Comis.IG.		X		
20. Definir un texto base, para incluir en las propuestas y proyectos presentados, sobre la aplicación de la perspectiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>Texto base redactado sí/no</li> </ul>	Comis.IG.		X		

<p>de género en los proyectos y servicios de GAIA –explicitando su compromiso, la existencia de personal capacitado para la definición de programas, el diseño de proyectos, la existencia de un plan vigente, la presencia de mujeres y hombres, etc. en los materiales técnicos presentados-.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Propuestas proyectos adaptadas sí/no</li> </ul>	<p>y</p>	<p>Plantilla</p>			
<p>21. Incluir un apartado en la Web corporativa de GAIA sobre la política de igualdad de mujeres y hombres, junto a las iniciativas apoyadas, principales hitos de su compromiso, reconocimientos o distintivos, etc., bien de manera específica, bien junto a otros valores transversales que sean trabajados también por GAIA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contenido sí/no</li> </ul>		<p>Comis.IG.</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	
<p>22. Solicitar el reconocimiento de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer como Entidad Colaboradora en materia de igualdad de mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Solicitud sí/no</li> </ul>		<p>Dcc. Comis.IG.</p>		<p>X</p>	

## EJE II. GESTIÓN DE LAS PERSONAS DE GAIA EN CLAVE DE IGUALDAD

**OBJETIVO 2.1.:** Atender al principio de igualdad de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación, formación y promoción profesional.

Acción	Indicador	Rble.	2023	2024	2025	2026
23. Elaborar un informe de impacto anual en las siguientes materias: <ul style="list-style-type: none"> <li>Los procesos de cobertura de puestos (acceso y provisión).</li> <li>El Plan de formación continua anual.</li> <li>Las promociones, tanto de categoría como en movilidad horizontal o de liderazgo de proyectos de especial interés.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe de síntesis para cada proceso</li> </ul>	Dcc.		X		
24. Mantener la participación del global de la plantilla en los procesos participativos de diagnóstico de necesidades formativas que se realicen en GAIA, velando por que no se realicen planes de carrera encubiertos -y que no hayan tenido en cuenta el impacto de género- en los planes de formación continua.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Presencia personas en DNF</li> </ul>	Dcc.		X	X	X
25. Mantener la vinculación con la formación de las personas en situación de maternidad, paternidad, excedencia u otros permisos o licencias para el cuidado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº actuaciones desarrolladas.</li> </ul>	Dcc.		X	X	X
26. Concretar un Plan de formación en materia de igualdad que dé soporte a la implantación de acciones del II Plan, identificando temáticas y colectivos o personas a formar. <ul style="list-style-type: none"> <li>Uso no sexista del lenguaje y las imágenes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº acciones formativas.</li> <li>Nº personas formadas.</li> </ul>	Dcc. Comis.IG.		X	X	X

<ul style="list-style-type: none"> <li>o Orientaciones para la incorporación de la perspectiva de género en proyectos y servicios, en aplicación de políticas vascas, estatales, europeas e internacionales.</li> <li>o Inteligencia artificial e impacto de género.</li> </ul>						
---	--	--	--	--	--	--

**OBJETIVO 2.2.:** Atender al principio de igualdad de mujeres y hombres en el **sistema de clasificación profesional** y en la **política retributiva**.

Acción	Indicador	Rble.	2023	2024	2025	2026
27. Desarrollar una experiencia piloto en la que las retribuciones y reconocimientos de las personas incorporen participación en la gestión, participación en la propiedad y participación en los resultados, realizando una valoración cualitativa de la relación existente entre este modelo de gestión, su productividad-competitividad y su impacto de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencias realizadas</li> <li>• Personas participantes</li> </ul>	Dcc.				X
28. Realizar anualmente el Registro Salarial, interpretando aquellas brechas superiores al 25% para cada categoría y concepto salarial, aportando una contextualización o interpretación que haya sido realizada dentro el marco de la Comisión de seguimiento del Plan de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registro anual sí/no</li> </ul>	Dcc.	X	X	X	X
29. Profundizar en el análisis de aquellas brechas cuya existencia se considere que está relacionada con la segregación vertical o techo de cristal, la segregación horizontal u ocupacional, el impacto de las medidas de conciliación, etc.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº brechas estudiadas específicamente</li> </ul>	Dcc. Comis.IG.		X	X	X
30. Informar anualmente en el seno de la Comisión de seguimiento del Plan para la igualdad de mujeres y hombres, de la evolución de las brechas identificadas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº actuaciones informativas realizadas con la Comisión.</li> </ul>	Dcc.		X	X	X

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° actuaciones informativas realizadas con la plantilla.</li> <li>• N° personas alcanzadas.</li> </ul>					
--	---	--	--	--	--	--

**OBJETIVO 2.3.:** Atender al principio de igualdad de mujeres y hombres en la definición de las **condiciones de trabajo** en cuanto al tiempo de trabajo y en materia de **Seguridad y Salud Laboral**.

Acción	Indicador	Rble.	2023	2024	2025	2026
31. Continuar el desarrollo de un modelo de gestión basado en la autogestión y en la superación de los horarios rígidos de trabajo, valorando su impacto en los servicios y resultados alcanzados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades desarrolladas</li> <li>• Personas participantes</li> </ul>	Dcc.	X	X	X	X
32. Realizar un análisis cuantitativo anual de los principales indicadores por sexo relacionados con la política de Seguridad y Salud laboral (por ejemplo, baja por enfermedad común, accidente laboral, víctimas de violencia de género, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° indicadores a recoger y analizar.</li> <li>• N° actuaciones de análisis realizados.</li> </ul>	Dcc.		X		
33. Mantener la variable sexo e interpretar con perspectiva de género los resultados aportados por los estudios internos que se realicen en GAIA en materia de seguridad y salud laboral -riesgos específicos para la salud física, psicosocial...-.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° estudios, evaluaciones de riesgo o encuestas evaluadas con perspectiva de género.</li> </ul>	Dcc.		X	X	X

**OBJETIVO 2.3.:** Atender a la **conciliación corresponsable** de la vida personal, familiar y laboral de las personas de GAIA.

Acción	Indicador	Rble.	2023	2024	2025	2026
34. Realizar seguimiento de las posibles nuevas medidas que para la conciliación se adopten en la legislación vigente o en otros entornos laborales asimilables a GAIA, para su aplicación en la empresa si procede.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº medidas nuevas o redefinidas/mejoradas/adaptadas.</li> <li>Nº personas potencialmente beneficiarias.</li> </ul>	Dcc. Comis.IG.		X	X	X
35. Conocer las necesidades de cuidados en el entorno familiar presentes en las personas de GAIA.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Actuaciones realizadas</li> </ul>	Dcc.			X	
36. Elaborar anualmente un informe con reporte a la Comisión de Igualdad con información cuantitativa general sobre las principales medidas disfrutadas, desagregada por sexo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anual sí/no.</li> </ul>	Dcc.		X	X	X

**OBJETIVO 2.4.:** Mejorar la presencia de las mujeres en los espacios en los que se da **infrarrepresentación femenina**.

Acción	Indicador	Rble.	2023	2024	2025	2026
37. Procurar la presencia de mujeres y hombres en los órganos o espacios de participación de la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº espacios de participación y decisión.</li> <li>Nº personas presentes en esos espacios.</li> </ul>	Dcc.		X	X	
38. Remitir una comunicación a los centros educativos con los que tiene relación GAIA dentro de sus programas de empleo, notificando la	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comunicación sí/no</li> <li>Nº centros y por tipo de centro</li> </ul>	Dcc. Comis.IG.		X		

predisposición del Cluster a acoger mujeres o a participar en proyectos de impulso a las STEAM en chicas -colaboración con visitas, charlas, etc.-						
39. En el apartado “Únete al Sector de Tecnología de Euskadi” para la remisión de autocandidaturas -y del que se nutren las empresas de GAIA, EIKEN, CYBASQUE y EIBASQUE, añadir un texto que indique que éstas no serán objeto de discriminación por sexo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Referencia incluida sí/no</li> </ul>	Dcc.		X		

**OBJETIVO 2.5.:** Prevenir y actuar frente al **acoso sexual y el acoso por razón de sexo** en el ámbito laboral de GAIA.

Acción	Indicador	Rble.	2023	2024	2025	2026
40. Elaborar y aprobar un protocolo para la prevención y la actuación del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en GAIA, haciendo uso de modelos propuestos desde las instituciones especializadas en la materia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Existencia del Protocolo</li> </ul>	Dcc. Comis.IG.		X		
41. Realizar formación específica para las personas implicadas en la aplicación del protocolo para casos de acoso sexual y por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº personas formadas.</li> </ul>	Dcc.		X		
42. Difundir la existencia del Protocolo para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y sexista entre las personas de la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusiones realizadas</li> <li>Personas destinatarias</li> </ul>	Dcc. Comis.IG.		X		
43. Dotar de accesibilidad al protocolo para casos de acoso sexual y por razón de sexo para toda la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº actuaciones desarrolladas.</li> <li>Nº personas alcanzadas.</li> </ul>	Dcc.		X	X	X

44. Realizar actuaciones de sensibilización para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.	<ul style="list-style-type: none"><li>• N° actuaciones desarrolladas.</li><li>• N° personas alcanzadas.</li></ul>	Dcc.				
---	---	------	--	--	--	--



## EJE III. IMPACTO EN LA SOCIEDAD

**OBJETIVO 3.1.-** Sensibilizar a la sociedad en materia de igualdad de mujeres y hombres, y específicamente para fomentar una mayor presencia de mujeres en el ámbito tecnológico.

Acción	Indicador	Rble.	2023	2024	2025	2026
45. Tomar parte en Foros o redes específicos en materia de igualdad y tecnología, para poder exponer experiencias propias de GAIA o de sus empresas socias o, incluso, para facilitar proyectos en colaboración.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades</li> <li>• Personas participantes</li> </ul>	Dcc. Comis.IG.		X	X	
46. Colaborar con las administraciones públicas en la difusión de campañas de sensibilización lanzadas desde las principales instituciones -Emakunde, EIGE, u otras- con motivo del Día Internacional de las mujeres -8 de marzo- y del Día contra la violencia hacia las mujeres -25 de noviembre-.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° actuaciones.</li> <li>• N° personas alcanzadas.</li> </ul>	Dcc. Comis.IG.		X	X	X
47. Colaborar con las administraciones públicas o con entidades formativas en las actividades, programas o proyectos que busquen el fomento de las formaciones o vocaciones STEAM en niñas, que visibilicen la presencia de las mujeres en el sector, que celebren el Día Internacional de la niña y la mujer en la Ciencia y la Tecnología -11 de febrero- o que busquen superar los estereotipos en jóvenes y chicas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• N° actuaciones.</li> <li>• N° personas alcanzadas.</li> </ul>	Dcc. Comis.IG.		X	X	X
48. Elaborar un estudio de la situación del sector de las empresas de GAIA donde se ofrezca una visión real de la presencia de mujeres y hombres a nivel de la CAE, con una batería sencilla de indicadores que permita hacer seguimiento bienal y una actualización del diagnóstico sectorial.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio realizado sí/no</li> <li>• Entidades participantes</li> </ul>	Dcc. Comis.IG.			X	