

I Plan para la Igualdad de Euskampus Fundazioa

Febrero de 2024





ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN	1
2	PROCESO REALIZADO	3
3	MARCO NORMATIVO	6
4	CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO	8
5	AUDITORIA SALARIAL.....	14
6	CONTENIDO DEL PLAN.....	15
7	ESTRUCTURAS Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN	23
7.1	Estructuras.....	23
7.2	Recursos para el desarrollo del Plan.....	24
8	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN	25
8.1	Seguimiento	25
8.2	Evaluación	26
8.3	Procedimiento de modificación.....	26



1 INTRODUCCIÓN

1.1 Presentación de Euskampus Fundazioa

Euskampus es una pequeña entidad que nació en 2011. Euskampus Fundazioa se crea íntimamente ligada al Proyecto de Conversión a Campus de Excelencia Internacional Euskampus - CEI Euskampus, liderado por la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU), en el marco de una alianza estratégica con el Centro de Investigación Tecnológica Tecnalía (TECNALIA) y el Donostia International Physics Center (DIPC), para aunar esfuerzos y capacidades y consolidar así un proyecto de excelencia internacional bajo el lema “Una Universidad, Un País, un Campus”. Este era un proyecto estratégico altamente complejo con el objetivo de alcanzar el liderazgo internacional en educación, generación y transferencia de conocimiento en tres áreas de especialización (Ecosistemas sostenibles y tecnologías ambientales, Procesos innovadores y nuevos materiales, Envejecimiento saludable y calidad de vida) y dar la mejor respuesta a las necesidades de la sociedad y constituirse como motor de riqueza para el País Vasco, bajo un modelo social integral y de economía sostenible.

Es una entidad joven que ha ido creciendo de manera significativa estos últimos años. Muestra de ello es el creciente volumen de proyectos en los que trabaja la entidad; así como la diversificación de los campos en los que trabaja. Como parte de este nuevo planteamiento, la Universidad de Burdeos se incorporó al Patronato de Euskampus Fundazioa en 2017.

1.2 Descripción de Euskampus Fundazioa

Euskampus Fundazioa es una fundación con una estructura organizativa muy simple que básicamente se compone de una Unidad Central, denominada Euskampus Core, y las Unidades Autónomas, las cuales, como su nombre indica, tienen un plan estratégico, de gestión y recursos propios, aunque alineado con los objetivos estratégicos y procedimientos generales de Euskampus Fundazioa. Dichas Unidades son Agirre Lehendakaria Center (ALC), Sinergiak Social Innovation (SINN) y Unidad de Cultura Científica (UCC), si bien está última tiene un grado de autonomía operativa inferior ya que su contabilidad es gestionada por la Unidad Central de Euskampus.

- La Unidad de Cultura Científica Euskampus Fundazioa está reconocida por la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) como Unidad de Cultura Científica y de la Innovación desde el año 2012. La actividad de Euskampus Fundazioa como Unidad de Cultura Científica (UCC) se desarrolla, principalmente, a través de la Cátedra de Cultura Científica de la UPV/EHU (CCC), con quien mantiene una relación estable y a la que sirve como instrumento operativo para el despliegue de su programa de actividades. La misión de la Cátedra de Cultura Científica es la de promover el conocimiento científico y tecnológico en la sociedad vasca y difundir la cultura científica en todos los ámbitos geográficos, administrativos y culturales a su alcance.
- Aguirre Lehendakaria Center fue creado en 2013 por la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) en colaboración con AC4-Columbia University de Nueva York. ALC fomenta los procesos de transformación de la comunidad a través de Plataformas de Innovación Social abiertas, basadas en la cultura como motor de cambio. Nuestro objetivo principal es aplicar las lecciones aprendidas de nuestra investigación sobre la transformación de sistemas para abordar los complejos retos a los que se enfrenta la sociedad. El elemento clave es la

integración de la cultura, las narrativas y los valores de cada comunidad hacia una visión holística del Desarrollo Humano Sostenible.

- Sinnergiak Social Innovation. Fundado en 2012 se concibe como una organización del conocimiento estructurada en torno a un equipo interdisciplinar liderado por investigadores universitarios e integrado asimismo por otros profesionales especializados en la práctica formativa y las actividades de intervención y transferencia.

La **misión** de Euskampus Fundazioa es emprender, catalizar y liderar procesos de conexión y co-creación...

... que generen dinámicas y programas innovadores cooperativos...

... de educación superior, investigación y transferencia de conocimiento, ...

... con el fin de hacer emerger y propiciar respuestas conjuntas a retos científicos, tecnológicos y culturales con un alto impacto social...

... trabajando con colectivos de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, la Universidad de Burdeos, Tecnalia y el DIPC, de otras entidades de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación del País Vasco, de Nueva Aquitania y de Europa, y necesariamente abiertos a la inclusión de otros agentes.

En cuanto a la **visión** de la entidad:

En 2030, Euskampus Fundazioa aspira a ser un elemento referencial de co-liderazgo inclusivo y cooperación transdisciplinar de Educación Superior, Investigación e Innovación, como palancas de evolución hacia una sociedad más próspera, sostenible y equitativa

Para la **toma de decisiones** existen espacios formales; por una parte, estaría la dirección de Euskampus Fundazioa, formada por dos hombres, y por otra parte estaría el Patronato de Euskampus Fundazioa. Adicionalmente estarían las personas responsables de cada proyecto, pero esto lo revisaremos más adelante al analizar la segregación vertical de la entidad.

El Patronato de Euskampus Fundazioa está presidido por la Rectora de la UPV/EHU y forman parte de él representantes institucionales al más alto nivel de las entidades que forman parte de Euskampus, anteriormente mencionadas.

	Patronato 2022					
	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Presidencia	0	0,00%	1	33,33%	1	7,69%
Vicepresidencia	1	10,00%	0	0,00%	1	7,69%
Vocales	8	80,00%	2	66,67%	10	76,92%
Patrono/a de Honor	1	10,00%	0	0,00%	1	7,69%
Total	10	76,92%	3	23,08%	13	100,00%

El Patronato está formado en mayoría por hombres, más del 75 %. Aunque el espacio esté presidido por una mujer, la mayor parte de los integrantes son hombres en el mayor espacio de decisión de la entidad.

2 PROCESO REALIZADO

2.1 Metodología del proceso

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

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

2.2 Fuentes de información para la elaboración del diagnóstico

En este apartado se detallan las fuentes de información empleadas para realizar el diagnóstico de igualdad de Euskampus Fundazioa.



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

2.2.1 Análisis de la documentación

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

- Plan Estratégico de Euskampus
- Estatutos
- Organigrama

- Ejemplo de pliegos de licitación
- Reglamento Interno de Contratación de Euskampus Fundazioa
- Documentación de prevención de riesgos laborales
- Ofertas de empleo
- Brandbook
- Cartelería y anuncios

2.2.2 Explotación de datos

Para el diagnóstico de la situación de igualdad, en este caso, se han recogido algunos datos de Euskampus Fundazioa. Para ello hemos tenido en cuenta los criterios establecidos por el Real Decreto 901/2020 además de los criterios marcados por Emakunde para este tipo de diagnósticos.

Entre los datos analizados están:

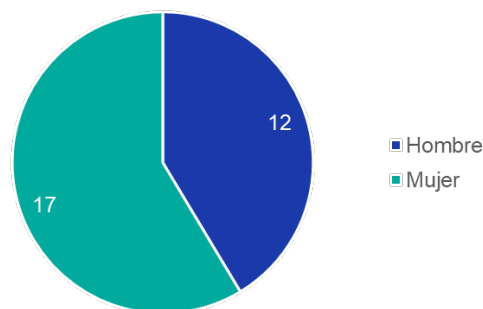
- Datos de identificación de la entidad
- Perfil del personal y reparto por puestos de trabajo/responsabilidad
- Datos sobre condiciones de trabajo
- Registro salarial
- Datos relativos a la gestión de personas: contrataciones, promociones internas, salidas de la entidad...
- Algunos datos relativos a la actividad externa de la entidad: personas que han participado en jornadas y charlas organizadas...

2.2.3 Encuesta al personal

Se les ha enviado a todas las personas que trabajan en Euskampus para conocer su opinión sobre la situación de igualdad en la entidad. La encuesta se realizó online y la plantilla tuvo un plazo para poder responder a las preguntas.

En total se recibieron 29 respuestas, respondieron a la encuesta 17 mujeres y 12 hombres. Teniendo en cuenta el número de personas que trabaja en la entidad, casi la totalidad de las personas que cuando se realizó la encuesta (a finales de 2023) trabajaban en Euskampus respondieron, solamente faltó una persona.

	Hombre		Mujer		Total	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ALC	1	8,33%	3	17,65%	4	13,79%
CORE	6	50,00%	11	64,71%	17	58,62%
SINNERGIAK	3	25,00%	1	5,88%	4	13,79%
UCC+i	2	16,67%	2	11,76%	4	13,79%
Total	12	100,00%	17	100,00%	29	100,00%



2.2.4 Sesiones grupales

Hemos realizado 2 sesiones para profundizar más en la situación de Euskampus Fundazioa, teniendo en cuenta a las Unidades Autónomas, y las percepciones de las personas que trabajan en la entidad, para poder completar el diagnóstico con datos cualitativos.

En una sesión participaron 4 personas y en la otra 3 (una persona no pudo acudir en el último momento); ambas sesiones fueron online. Uno de los grupos fue mixto y el otro formado por mujeres. Hablamos de temas de igualdad en general, del ambiente de trabajo, medidas de conciliación, liderazgo y cómo integrar la perspectiva de género en el trabajo diario. En el grupo no mixto hicimos hincapié en las vivencias que pueden tener las mujeres por el hecho de serlo, de las cuales no se habla de la misma manera en espacios mixtos o en espacios no mixtos.

2.3 Estructuras de trabajo

Para guiar el proceso de diseño del I Plan para la Igualdad de Euskampus hemos creado dos estructuras de trabajo principales:

Por una parte, el **Grupo Motor**. En esta estructura la han formado la persona que se ha encargado de liderar el proceso en Euskampus, así como de la recogida de datos, y la técnica de Elhuyar. La función principal de esta estructura ha sido realizar el seguimiento del proceso, hacer aportaciones y organizar los trabajos necesarios para la buena marcha del proceso. A lo largo del proceso esta estructura ha realizado 3 reuniones.

Por otra parte, la otra estructura de trabajo ha sido la **Comisión de Igualdad**. La función principal de esta estructura durante el proceso ha sido conocer el diagnóstico y el Plan, y contrastar y completar la información ofrecida. Es una estructura que continuará en marcha a lo largo del proceso de desarrollo del Plan, aunque cogerá otra forma. La estructura está formada por representantes de todas las Unidades Autónomas y del Core de Euskampus, así como del director general. Esta estructura ha realizado dos reuniones de unas 3 horas a lo largo del proceso para trabajar en los documentos.

De cara a cumplir con lo establecido por la ley, Euskampus ha tratado de crear una Comisión Negociadora, para lo cual ha invitado a los sindicatos mayoritarios. Ha sido imposible crear esta estructura puesto que ningún sindicato ha acudido a la convocatoria.

3 MARCO NORMATIVO

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

Por otra parte, desde la **entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 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 entre mujeres y hombres y promover su igualdad debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de los Estados miembros.

El **artículo 9.1 del Estatuto de Autonomía** de Euskadi, con referencia a lo dispuesto en la Constitución Española, proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, el artículo 9.2.d del Estatuto señala que los poderes públicos tienen la obligación de promover las condiciones y remover los obstáculos para la igualdad de las personas y de los grupos, de manera que dicha igualdad se haga efectiva y efectiva.

Asimismo, el **Parlamento Vasco, con la aprobación de la Ley 2/1988, de 5 de febrero**, de creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, recogía en su exposición de motivos que se consideraba una cuestión de primer orden la eliminación efectiva de todas las formas de discriminación hacia las mujeres y la adopción de las medidas necesarias para promover la intervención de las mujeres en todos los ámbitos de nuestra Comunidad, así como la potenciación de la acción conjunta en esta materia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

También hay que tener en cuenta que el **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, sobre igualdad de mujeres y hombres** responde a los objetivos de transparencia y superación de la brecha salarial. Impone a todas las entidades la obligación de crear un Registro Salarial anualmente y una auditoría retributiva en relación a dichos datos, la cual habrá que renovar con cada diagnóstico.

4 CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

El diagnóstico de la situación de igualdad de Euskampus Fundazioa se ha organizado en trece ámbitos de análisis. En cada uno de ellos se recoge información tanto cuantitativa y como cualitativa sobre la entidad.

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

1. Origen y características de la entidad (en este aspecto no hemos hecho el análisis de conclusiones puesto que es un apartado descriptivo).
2. Cultura de la entidad
3. Características de la plantilla
4. Condiciones de trabajo del personal
5. Auditoría salarial: brecha salarial
6. Formación y desarrollo profesional
7. Selección, promoción y salida de la entidad
8. Conciliación corresponsable
9. Seguridad y salud laboral
10. Acoso sexual y acoso por razón de sexo
11. Comunicación igualitaria y transparente
12. Dimensión externa
13. Actividad de Euskampus Fundazioa y las Unidades Autónomas

Cultura de la entidad

Para enmarcar, cabe mencionar que Euskampus Fundazioa es una entidad relativamente joven que ha crecido mucho en los últimos años. También es importante mencionar que Euskampus Fundazioa la componen la parte Central o CORE y tres unidades autónomas: Aguirre Lehendakaria Center, Unidad de Cultura Científica Euskampus y Sinnergiak.

Puntos fuertes	Aspectos para mejorar
<ul style="list-style-type: none"> • En la visión y los pilares se recoge la idea de la equidad y la de la diversidad desde una perspectiva sistémica e inclusiva. • La perspectiva de género está presente en la mayor parte del trabajo que realiza Euskampus. • En muchos proyectos se recoge el dato sobre personas desagregado por sexo; en algunos se ha analizado posteriormente y se han tomado medidas. • En general el ambiente de trabajo se valora muy positivamente. • La mayor parte de la gente se siente tenida en cuenta y valorada por parte de su responsable, tanto hombres como mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • La integración de la perspectiva de género y el compromiso con la igualdad no está integrado y sistematizado en la entidad. • La recogida de datos y el análisis posterior no está sistematizado. • Ha habido una persona que alguna vez se ha sentido discriminada/o en las relaciones laborales por razón de sexo, identidad sexual o estereotipos. • Las mujeres identifican varias formas de discriminación. • El Patronato esta mayoritariamente compuesto por hombres. • No hay un modelo de liderazgo marcado y consensuado, el estilo cambia de una persona a otra.

Características generales del personal

Euskampus Fundazioa no es una entidad muy grande, pues cuenta con 37 personas en plantilla, 22 mujeres y 15 hombres (dato del 2022). En lo que a la edad se refiere, hay muchos más hombres que mujeres a partir de los 50 años; en el caso de las mujeres son muchas más entre las de menos de 40 años.

Puntos fuertes	Aspectos para mejorar
<ul style="list-style-type: none"> • La de Euskampus es una plantilla bastante equilibrada en lo que al género se refiere; aunque la presencia de las mujeres es algo mayor. • Es un equipo diverso en cuanto a varios aspectos. • En puestos de responsabilidad intermedia predominan las mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe segregación vertical en la entidad; en los puestos de dirección solamente encontramos hombres. • El reparto de tareas informal entre compañeras y compañeros no siempre es equitativo, no se ha reflexionado al respecto en la mayor parte de los equipos.

Condiciones de trabajo del personal

Puntos fuertes	Aspectos para mejorar
<ul style="list-style-type: none"> • La mayor parte de las personas tiene contratos indefinidos a jornada completa. Es una entidad que ofrece estabilidad laboral. • Existe flexibilidad horaria para adaptar el trabajo a las necesidades de cada cual. • Existe la posibilidad de teletrabajar según las necesidades de cada persona. 	

Auditoría salarial: brecha salarial

Puntos fuertes	Aspectos para mejorar
<ul style="list-style-type: none"> • Los incrementos salariales se integran y consolidan en el salario base anual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existe brecha salarial, relacionada sobre todo con la segregación vertical. • Existe dificultad de analizar en profundidad el motivo de la brecha puesto que no existen complementos, todas las subidas se integran en el salario base.

Formación y desarrollo profesional

Puntos fuertes	Aspectos para mejorar
<ul style="list-style-type: none"> • Existe la posibilidad de continuar formándose en Euskampus. • Se han financiado/ayudado varias formaciones, tanto de hombres como de mujeres. 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe un plan de formación como tal. • No se han hecho formaciones específicas sobre igualdad. • No se sistematiza la formación. • Antes se hacían valoraciones anuales de cada persona para hacer el seguimiento a su desarrollo profesional, se dejó de hacer.

Selección, promoción y abandono de la organización

Puntos fuertes	Aspectos para mejorar
<ul style="list-style-type: none"> • Existe un reglamento de contratación que menciona que se regirá por los principios de igualdad y no discriminación, mérito y capacidad. • Las contrataciones de los últimos años mantienen la proporción de hombres y mujeres de la plantilla. • La mayor parte de las personas valoran que existe igualdad de oportunidades para acceder a puestos de responsabilidad en Euskampus. • La mayor parte de la plantilla estaría dispuesta a aceptar un puesto de mayor responsabilidad, especialmente entre las mujeres. • Entre las salidas de la entidad se mantiene la proporción de hombres y mujeres de la plantilla. 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe un sistema definido para hacer el seguimiento a las nuevas incorporaciones. • Hay algunas mujeres que no creen que exista igualdad de oportunidades para acceder a puestos de responsabilidad en Euskampus.

Conciliación corresponsable

Casi la mitad de las personas que trabajan en Euskampus tienen responsabilidades de cuidado. La mayor parte son de menores de 11 años; cabe mencionar que son más las mujeres que tienen este tipo de responsabilidades de cuidado. La mayor parte de las personas menciona que reparten las responsabilidades de cuidado de manera corresponsable entre familiares y convivientes.

Puntos fuertes	Aspectos para mejorar
<ul style="list-style-type: none"> • Es un aspecto que las personas que trabajan en Euskampus han indicado que valoran muy positivamente de su entidad. • Existe mucha flexibilidad y la entidad siempre procura adaptarse a las necesidades específicas de cada persona. • La valoración que se hace de las medidas de conciliación es bastante positiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay medidas de conciliación escritas. • Hay muchas personas que han indicado no conocer las medidas de conciliación, lo cual está relacionado con que no estén escritas. • Hay mujeres que han indicado que se necesitarían más medidas y otras que no está bien visto utilizar las medidas de conciliación. • Un tercio de la plantilla ha indicado que hacer uso de las medidas de conciliación hace perder oportunidades profesionales. • Un tercio de la plantilla tiene dificultades para conciliar su trabajo con las responsabilidades de cuidado, así como con sus aficiones/ocio.

Seguridad y salud laboral

Puntos fuertes	Aspectos para mejorar
<ul style="list-style-type: none"> Euskampus Fundazioa cuenta con un Plan de prevención de riesgos laborales. Cada puesto cuenta con su valoración de riesgos, los cuales se van actualizando. Entre los riesgos se tienen en cuenta los riesgos psicosociales y el embarazo. 	<ul style="list-style-type: none"> No se ha hecho un análisis de los riesgos psicosociales con perspectiva de género, aunque sí que se han tenido en cuenta como riesgos de cada puesto.

Acoso sexual y por razón de sexo

Puntos fuertes	Aspectos para mejorar
<ul style="list-style-type: none"> El ambiente de trabajo en general se valora positivamente. La mayor parte de las personas sabría a quién acudir ante un caso de acoso sexual y/o por razón de sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Euskampus Fundazioa no dispone de un protocolo de intervención y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, aunque sí que cuenta con el anexo mencionado anteriormente, el cual hace referencia a las labores de prevención. Dos mujeres han indicado que se hacen chistes machistas entre compañeros y compañeras. Cinco mujeres han indicado que alguna vez se han sentido incómodas en las relaciones profesionales con compañeros y/u otras personas externas a la Fundación. El 34,48% no sabría a quién acudir ante un caso de acoso sexual y/o por razón de sexo; entre las mujeres la proporción es del 41,18%.

Comunicación transparente e igualitaria

Puntos fuertes	Aspectos para mejorar
<ul style="list-style-type: none"> Se cuida hacer uso no sexista e inclusivo del lenguaje y las imágenes en todos los documentos, páginas web, cartelería... 	<ul style="list-style-type: none"> No existen criterios acordados para el uso no sexista e inclusivo del lenguaje ni de las imágenes.

Dimensión externa

Puntos fuertes	Aspectos para mejorar
<ul style="list-style-type: none"> Existe un “Reglamento interno de contratación” desde 2012, cuyo objeto es garantizar que la contratación tanto de personal como de obras, servicios o suministros por parte de Euskampus se realiza desde los principios sostenibilidad y responsabilidad ambiental y económico-social, publicidad, concurrencia, transparencia y confidencialidad para posibilitar así una asignación más justa, eficiente y responsable de los recursos de Euskampus. Se incluyen cláusulas de igualdad, aunque muy estándares. 	<ul style="list-style-type: none"> En los contratos no se ha trabajado explícitamente qué más podría incluirse en cuanto a exigencias relacionadas con la igualdad.

Actividad de Euskampus Fundazioa y las Unidades Autónomas

Como hemos visto anteriormente, Euskampus Fundazioa, teniendo en cuenta tanto el CORE como las Unidades Autónomas, tiene una actividad muy amplia. Esta actividad la desarrolla con y para otras entidades tanto a nivel local como internacional. Además, la actividad de Euskampus está directamente dirigida a las personas y al desarrollo de la excelencia internacional en varios ámbitos.

Puntos fuertes	Aspectos para mejorar
<ul style="list-style-type: none"> La mayor parte de los proyectos incorporan de alguna manera la perspectiva de género. El 62,07% de las personas diría que en los proyectos que desarrolla Euskampus se integra la perspectiva de género. Existen datos sobre proyectos para poder analizar el impacto del trabajo que se está realizando. Hay unidades en las que se trabaja explícitamente el tema y queda de manifiesto al analizar su actividad. 	<ul style="list-style-type: none"> No se ha trabajado el tema de manera sistematizada en la entidad, cada cual ha ido incorporando la perspectiva de género como ha surgido en su equipo y por iniciativa propia. Integrar la perspectiva de género queda en manos del equipo que lidera el proyecto. Hay personas que son críticas con este tema, valoran que se integra la perspectiva de género en cuanto a la presencia de las mujeres, no más profundamente.

5 AUDITORIA SALARIAL

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

5.1 Vigencia de la inspección salarial

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

5.2 Conclusiones de la auditoria salarial

De este análisis se deduce que en Euskampus no existe discriminación salarial por razón de sexo y que la brecha salarial existente está relacionada con las características de la organización y las brechas de género que existen en la estructura. Con lo cual, la medida más efectiva será incidir en diversificar la presencia de mujeres y de hombres en puestos de trabajo de distinta naturaleza, para ir disminuyendo la brecha paulatinamente.

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

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

- Anualmente se actualizará el registro salarial y se hará un seguimiento de los resultados, analizando las brechas y haciendo un seguimiento de su evolución.
- Se fomentará el desarrollo profesional de las mujeres.
- Se analizarán los procesos de contratación.
- Se trabajará el ambiente de trabajo para que sea más equitativo.
- Se valorará hacer una reflexión sobre el modelo de liderazgo de Euskampus.

6 CONTENIDO DEL PLAN

6.1 Ejes del Plan

El Plan para la Igualdad de Euskampus Fundazioa tendrá una vigencia de 4 años, desde el año 2024 hasta el 2027.

El Plan se estructura en 3 ejes, 15 objetivos y 48 acciones. En lo que al reparto por años se refiere, el reparto por años está bastante equilibrado, con 20-24 acciones por año. El último año es en el que menos acciones se han previsto, ya que muchas de las acciones se iniciarán en los años anteriores, pero tendrán que seguir implementándose los próximos años.

2024	2025	2026	2027
23 acciones	24 acciones	24 acciones	20 acciones

Así, los objetivos y acciones de cada uno de los ejes recogidos en el I Plan para la Igualdad de Euskampus Fundazioa son los siguientes:

1. LA IGUALDAD EN LA CULTURA DE LA ENTIDAD	1.1. Integrar la igualdad de manera transversal en las políticas y líneas estratégicas de Euskampus	6 acciones
	1.2. Destinar los recursos necesarios para el desarrollo adecuado del Plan para la Igualdad	3 acciones
	1.3. Tomar medidas específicas para visibilizar las brechas de género	5 acciones
	1.4. Crear redes entre organizaciones que están trabajando a favor de la igualdad	2 acciones
	1.5. Fomentar un ambiente de trabajo basado en la igualdad	3 acciones
		19 acciones

2. PROCEDIMIENTOS INTERNOS	2.1. Realizar procesos de contratación y de promoción interna libres de sesgos de género	3 acciones
	2.2. Adoptar medidas para fomentar el desarrollo profesional, haciendo especial hincapié en el desarrollo profesional de las mujeres	3 acciones
	2.3. Diseñar una política salarial inclusiva que evite la brecha salarial de género	2 acciones
	2.4. Facilitar el equilibrio de la vida personal y laboral al personal de Euskampus	3 acciones
	2.5. Garantizar que Euskampus sea un espacio libre de violencias machistas	3 acciones
	2.6. Realizar una comunicación igualitaria e inclusiva	2 acciones
		16 acciones

3. PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA ACTIVIDAD	3.1. Formarse en la integración de la perspectiva de género en la actividad y compartir reflexiones	3 acciones
	3.2. Integrar la perspectiva de género en los programas de subvenciones liderados por Euskampus	4 acciones
	3.3. Fomentar la visibilidad de las mujeres de manera igualitaria	4 acciones
	3.4. Hacer una política de contratación responsable	2 acciones
		13 acciones

6.2 I Plan para la Igualdad de Euskampus Fundazioa

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

1. LA IGUALDAD EN LA CULTURA DE LA ENTIDAD						
OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2024	2025	2026	2027
1.1. Integrar la igualdad de manera transversal en las políticas y líneas estratégicas de Euskampus	1.1.1. Integrar las acciones previstas en el Plan de Igualdad en el Plan de acción anual de cada Unidad Autónoma.	Equipo de dirección	X	X	X	X
	1.1.2. Tener en cuenta el Plan para la Igualdad y las políticas de igualdad que se están realizando a la hora de diseñar el Plan Estratégico de Euskampus Fundazioa.	IC		X	X	
	1.1.3. Crear una Comisión delegada de Igualdad para incluir así al Patronato en el desarrollo de las políticas de igualdad.	Patronato	X			
	1.1.4. Realizar seguimiento anual del Plan para la Igualdad en el Patronato.	Comisión delegada	X	X	X	X
	1.1.5. Valorar la opción de incluir medidas para que el Patronato sea más paritario en cuanto al género.	Comisión delegada		X		
	1.1.6. Incluir la segregación por sexo-género en los datos en los que se considere pertinente o adecuado en las memorias de actividad anuales de Euskampus o de las Unidades Autónomas.				X	X

1.2. Destinar los recursos necesarios para el desarrollo adecuado del Plan para la Igualdad	1.2.1. Designar y formar a la persona responsable del Plan para la Igualdad.	Comisión delegada	X			
	1.2.2. Realizar un Plan de Acción anual para poder prever el presupuesto y las dedicaciones para el desarrollo de las acciones del Plan durante ese año.	Comisión delegada	X	X	X	X
	1.2.3. Realizar una evaluación intermedia y una final del Plan.	IP		X		X
1.3. Tomar medidas específicas para visibilizar las brechas de género	1.3.1. Identificar los impresos, registros y bases de datos utilizados para la recogida de información: memorias, proyectos, cursos, proveedores, personal, ponentes, formación, beneficiarias/os de subvenciones etc.	Comisión delegada	X			
	1.3.2. Acordar cómo insertar la variable sexo-género en los impresos, bases de datos, hojas de registro y formularios significativos que se utilizan en Euskampus y asegurarnos de que siempre se recoge el dato; valorar si es necesario integrar alguna otra variable para poder realizar análisis interseccionales.	Comisión delegada	X			
	1.3.3. Analizar los datos desagregados por sexo-género, detectando posibles brechas de género y, si fuera necesario, tomar medidas correctoras. Podemos comenzar con un proyecto concreto e ir ampliando.	Responsables de proyectos		X	X	X
	1.3.4. Crear un apartado propio para el área de igualdad e ir incorporando documentación interesante que se vaya creando a lo largo de los años de desarrollo del Plan.	Comunicación	X			
	1.3.5. Aprovechar los días señalados para dar visibilidad al tema en redes sociales etc. : 11 de febrero, 8 de marzo, 28 de junio, 25 de noviembre...	Comisión delegada	X	X	X	X
1.4. Crear redes entre organizaciones que están trabajando a favor de la igualdad	1.4.1. Participar en espacios para conocer y aprender de las experiencias de otras entidades en materia de igualdad, si surge la oportunidad.	Responsable del Plan	X	X	X	X
	1.4.2. Crear un espacio de comunicación con las personas responsables de los Planes para la Igualdad de entidades con las que Euskampus tiene relación o pueden ser similares para ver si se pueden aprovechar sinergias, como por ejemplo: EHU/UPV, DIPC, Tecnalia, Ikerbasque...	Responsable del Plan	X	X	X	X

1.5. Fomentar un ambiente de trabajo basado en la igualdad	1.5.1. Realizar una reflexión sobre comportamientos en las reuniones internas y crear un decálogo de buenas prácticas para formentar la participación de todas las personas	Comisión delegada Todo el equipo			X	
	1.5.2. Realizar anualmente alguna acción de sensibilización dirigida a todo el personal.	Comisión delegada	X	X	X	X
	1.5.3. En los equipos, realizar una reflexión sobre la gestión de los espacios informales y de los trabajos "no escritos" o "no asignados" (como traer el café, recogerlo etc) y acordar de manera explícita cómo repartir este tipo de tareas en adelante.	Comisión delegada Cada equipo				X

2. PROCEDIMIENTOS INTERNOS						
OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2024	2025	2026	2027
2.1. Realizar procesos de contratación y de promoción interna libres de sesgos de género	2.1.1. Hacer una sesión de formación/reflexión sobre los sesgos de género en procesos de selección y contratación con todas las responsables.	RT			X	
	2.1.2. Crear una guía con los criterios a tener en cuenta en los procesos de selección y contratación desde la perspectiva de género.	RT			X	
	2.1.3. Recoger y analizar los datos de los procesos de selección y promoción para hacer el seguimiento de la tasa de éxito de mujeres y hombres en cada puesto de trabajo.	RT	X	X	X	X
2.2. Adoptar medidas para	2.2.1. Analizar el modelo de liderazgo de Euskampus; cuál es y hacia dónde queremos ir. Tomar medidas adicionales en el caso de que fuese necesario.	IC				

fomentar el desarrollo profesional, haciendo especial hincapié en el desarrollo profesional de las mujeres	2.2.2. Retomar las entrevistas individuales que se hacían antes sobre el desarrollo profesional. Definir el nuevo sistema.	Responsables de cada unidad	X	X		
	2.2.3. Definir el sistema de formación para el desarrollo del talento de Euskampus: recoger por escrito qué posibilidades hay, preguntar mediante las personas responsables una vez al año por temas de formación...	JC GA UM AU			X	
2.3. Diseñar una política salarial inclusiva que evite la brecha salarial de género	2.3.1. Hacer el seguimiento del análisis del registro salarial para reflexionar sobre la evolución de la brecha así como los motivos de fondo de la misma, y continuar proponiendo medidas correctoras.	RT	X	X	X	X
	2.3.2. Analizar en profundidad el resultado del análisis de la brecha salarial con el equipo de dirección.	RT	X			
2.4. Facilitar el equilibrio de la vida personal y laboral al personal de Euskampus	2.4.1. Recoger por escrito las medidas de conciliación que establece la ley, siempre aclarando que se podrá adaptar dependiendo del caso. Identificar en el documento una persona de referencia para poder acudir a ella en caso de necesidad.	IP		X		
	2.4.2. Hacer una encuesta para medir el nivel de satisfacción con las medidas de conciliación tanto de los hombres como de las mujeres.	IP				X
	2.4.3. Realizar el seguimiento del uso de las medidas de conciliación.	IP		X	X	X
2.5. Garantizar que Euskampus sea un espacio libre de violencias machistas	2.5.1. Crear un protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo adaptado a la normativa actual.	RT	X			
	2.5.2. Realizar formaciones para las personas que tienen que intervenir directamente en el protocolo.	RT	X			
	2.5.3. Dar a conocer el protocolo y realizar sesiones de sensibilización respecto al tema con toda la plantilla.	RT	X			

2.6. Realizar una comunicación igualitaria e inclusiva	2.6.1. Acordar criterios para el uso del idioma y de las imágenes de manera inclusiva.	UM	X			
	2.6.2. Realizar una sesión para trabajar y dar a conocer los criterios acordados a toda la plantilla.	UM	X			

OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2024	2025	2026	2027	
3.1. Formarse en la integración de la perspectiva de género en la actividad y compartir reflexiones	3.1.1. Realizar una sesión de formación y reflexión sobre integrar la perspectiva de género en los proyectos.	Comisión de Igualdad		X			
	3.1.2. Integrar la perspectiva de género en todos los proyectos, basandose en lo reflexionado en la formación.	Responsables de proyectos		X	X	X	
	3.1.3. Realizar reuniones de aprendizaje mutuo, anualmente, para dar a conocer al resto de equipos lo que se ha hecho en este ámbito a lo largo del año: buenas prácticas, cosas que no han funcionado...	Comisión de Igualdad				X	X
3.2. Integrar la perspectiva de género en los programas de subvenciones liderados por Euskampus	3.2.1. Entre todas las subvenciones de Euskampus, elegir una, analizarla en profundidad y ver qué aspectos podrían incluirse en las bases para que incorpore la perspectiva de género.			X			
	3.2.2. Realizar el seguimiento de dicho programa, para ver el impacto que han tenido (o no) las nuevas bases incluidas. Analizar este impacto en una reunión del equipo que trabajó las bases y extraer aprendizajes.				X		
	3.2.3. Teniendo en cuenta el trabajo realizado y lo aprendido en el proceso, crear unas pautas que puedan ser útiles para otras veces.					X	
	3.2.4. Realizar reuniones periódicas para hacer el seguimiento de las subvenciones y compartir aprendizajes.					X	X

3.3. Fomentar la visibilidad de las mujeres de manera igualitaria	3.3.1. Recoger el dato y hacer el seguimiento de las personas que participan en eventos públicos organizados por Euskampus y las Unidades Autónomas desagregados por sexo/género: charlas, ponencias, talleres...		X	X	X	X
	3.3.2. Realizar una sesión de reflexión sobre el rol de las personas que participan en los diferentes eventos organizados por Euskampus y crear un documento que recoja los criterios a tener en cuenta para tener en cuenta no solamente la presencia de las mujeres sino los roles que ocupan etc.			X		
	3.3.3. Difundir el documento de los criterios a tener en cuenta entre compañeros y compañeras de trabajo y hacer el seguimiento de que se cumpla.			X		
	3.3.4. Realizar una formación, de manera interna, sobre la realidad de las mujeres en la ciencia para que todo el equipo conozca la realidad en mayor profundidad.	UM	X			
3.4. Hacer una política de contratación responsable	3.4.1. Realizar una formación sobre contratación con perspectiva de género.	RT			X	
	3.4.2. Realizar un análisis de los contratos/licitaciones que se hacen desde Euskampus para ver cómo podemos influir en ellos desde la perspectiva de género.	RT			X	X

7 ESTRUCTURAS Y RECURSOS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN

7.1 Estructuras

Para poder llevar a cabo el trabajo previsto para los próximos años, Euskampus Fundazioa ha previsto crear ciertas estructuras de trabajo que faciliten el desarrollo del Plan. Es más, cada una de las estructuras tendrá la responsabilidad de llevar a cabo algunas acciones. Cabe mencionar que también se aprovecharán grupos o estructuras ya existentes para poder llevar a cabo algunas de las acciones, lo cual creemos más adecuado para poder integrar el Plan para la Igualdad en la dinámica habitual de Euskampus Fundazioa.

Por una parte, estará la persona responsable del Plan, la cual será la encargada de realizar el seguimiento y asegurarse de que las acciones del Plan se estén llevando a cabo.

RESPONSABLE DEL PLAN

PERFIL

- Persona de la plantilla de Euskampus, con visión global de la entidad.
- Persona que ha participado en el proceso de la creación del Plan, para entenderlo y coordinarlo.
- Persona con dedicación para coordinar el Plan.

TAREAS

- Convocatoria y gestión de la Comisión delegada
- Seguimiento del grado de cumplimiento del Plan.
- Seguimiento del Plan
- Formación en igualdad y feminismo para el correcto desempeño de sus funciones
- Traslado de los temas a las reuniones del plan de gestión del grupo.

FUNCIONAMIENTO

- Realizará un seguimiento estrecho del Plan, integrándolo en su trabajo diario. Requerirá mayor o menor intensidad en función de las acciones que se estén llevando a cabo.
- Podrá apoyarse en otras personas de la entidad para desarrollar las tareas relacionadas con el desarrollo del Plan.

Además de la persona responsable del Plan, se creará una Comisión delegada para hacer el seguimiento del Plan de acción y encargarse de algunas de las acciones. También será su función hacer saber al resto de la plantilla lo que se está trabajando, así como dar a conocer al Patronato lo que se ha hecho en relación al Plan a lo largo del año.

COMISIÓN DELEGADA

PERFIL

- Liderada por una patrona/patrono de Euskampus.
- La persona responsable del Plan participará en la Comisión.
- También formarán parte de la comisión personas de diferentes Unidades Autónomas. La composición será: 1 persona de UCC, 1 persona de ALC, 1 persona de Sinnergia y 2 personas de CORE.
- Será importante garantizar la presencia de personas con perspectiva de género.

TAREAS

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

FUNCIONAMIENTO

- Se reunirá al menos una vez, antes de la reunión de fin de año con la patrona/patrono para informarle sobre el trabajo realizado en el transcurso del año.
- La parte operativa tendrá autonomía; se reunirá con una periodicidad trimestral, pero con flexibilidad, siempre y cuando se adapte al ritmo de trabajo del Plan.
- Puede reunirse en más ocasiones en función de las necesidades para trabajar alguna acción concreta.

En principio no se ve la necesidad de crear un grupo de trabajo específico de manera continua, no obstante, si fuera necesario, se crearán grupos de trabajo específicos con el fin de tratar temas concretos.

7.2 Recursos para el desarrollo del Plan

Anualmente se preverán los recursos necesarios para la ejecución del I Plan para la Igualdad de Euskampus Fundazioa:

- Asignar dedicación a las personas que van a participar activamente en el Plan, especialmente a la persona responsable del Plan, y también a las personas que participarán en la Comisión delegada.
- Formar a las personas encargadas del plan para que tengan recursos para desarrollar el Plan.
- Disponer de un **presupuesto** anual específico para el desarrollo de las acciones contempladas en el Plan.

8 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

8.1 Seguimiento

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

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

I Plan para la Igualdad de Euskampus Fundazioa (2024-2027)										elhuyar EUSKAL GOBIERNUA		euskampus	
EJES	OBJETIVOS	ACCIONES	RESPONSABLES	2024	2025	2026	2027	GRADO DE CUMPLIMIENTO 2024	Observaciones	GRADO CUMPLIMIENTO			
	1.1 Integrar la igualdad de manera transversal en las políticas y líneas estratégicas de Euskampus	1.1.1. Integrar las acciones previstas en el Plan de Igualdad en el Plan de acción anual de cada Unidad Autónoma.	Equipo de dirección	X	X	X	X	Completada					
		1.1.2. Tener en cuenta el Plan para la Igualdad y las políticas de igualdad que se están realizando a la hora de diseñar el Plan Estratégico de Euskampus Fundazioa.	Igor		X	X		En marcha					
		1.1.3. Crear una Comisión delegada de Igualdad para incluir así al Patronato en el desarrollo de las políticas de igualdad.	Patronato	X				No iniciada					
		1.1.4. Realizar seguimiento anual del Plan para la igualdad en el Patronato.	Comisión delegada	X	X	X	X						
		1.1.5. Valorar la opción de incluir medidas para que el Patronato sea más paritario en cuanto al género.	Comisión delegada		X								
		1.1.6. Incluir la segregación por sexo-género en los datos en los que se considere pertinente o adecuado en las memorias de actividad anuales de Euskampus o de las Unidades Autónomas.			X	X	X						
		1.2.1. Designar y formar a la persona responsable del Plan para la igualdad.	Comisión delegada	X									
		1.2.2. Realizar un Plan de Acción anual para poder prever el presupuesto y las dedicaciones para el desarrollo de las acciones del Plan durante ese año.	Comisión delegada	X	X	X	X						

Para conocer el impacto del Plan que se está desarrollando, por otro lado, hemos definido los indicadores de impacto (ver documento Excel). Esta tabla será completada anualmente por la persona responsable del Plan, con la ayuda de la Comisión delegada, o las personas que proceda, para conocer la evolución de los indicadores. De esta forma podremos conocer el impacto que están teniendo las acciones en las que estamos trabajando y decidir si debemos implantar medidas correctoras si fuese necesario.

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

8.2 Evaluación

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

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

Los criterios generales de evaluación serán los siguientes:

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

Por último, una vez finalizada la vigencia del Plan (comienzo del 2028), se realizará una evaluación más exhaustiva del cumplimiento del Plan como del impacto de este.

8.3 Procedimiento de modificación

También se ha definido el procedimiento para resolver las discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del Plan para la Igualdad. En principio el trabajo diario y las adaptaciones se realizarán en la Comisión delegada de Igualdad.

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