

PLAN DE IGUALDAD

SERVICIO DE ASESORAMIENTO PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

I PLAN DE IGUALDAD DE FUNDACIÓN BIOFÍSICA BIZKAIA/BIOFISIKA BIZKAIA FUNDAZIOA (FBB)

Índice

1. INTRODUCCIÓN

2. PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN DE IGUALDAD

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

4. INFORME DIAGNÓSTICO

4.1 RESULTADOS DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

4.2 RESULTADOS AUDITORIA RETRIBUTIVA

5. OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN

5.1 OBJETIVOS Y MEDIDAS ESPECÍFICAS

5.2 CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD.

5.3 MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES PREVISTOS

6. SEGUIMIENTOS, EVALUACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

6.1 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

6.2 REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

6.3 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN

6.4 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

DOCUMENTO DE FIRMA

PLAN IGUALDAD		
Razón Social	**NIF**	**Versión**
FUNDACIÓN BIOFÍSICA BIZKAIA/BIOFISIKA BIZKAIA FUNDAZIOA (FBB)	G95453775	1.0
Consultora externa:		
Razón Social	**NIF**	
PROFESSIONAL GROUP CONVERSIA S.L.U	B17962655	

A continuación, se identifica el centro de trabajo de FBB	
Centro de Trabajo	**Provincia**
BARRIO SARRIENA S/N 48940 LEIOA	BIZKAIA

1. INTRODUCCIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD

FUNDACIÓN BIOFÍSICA BIZKAIA/BIOFISIKA BIZKAIA FUNDAZIOA de ahora en adelante FBB es una institución privada creada en 2007 como instrumento para promover, realizar, apoyar y financiar actividades de investigación, docencia a nivel de postgrado y divulgación, en el área de la biofísica. La FBB está acreditada como Centro Vasco de Investigación de Excelencia (BERC) por el Gobierno Vasco. Desde su creación, los objetivos y actividades de la FBB han estado alineados y coordinados con los del Instituto Biofisika (UPV/EHU, CSIC). Como centro de investigación mixto, el IBF ofrece un entorno estimulante para la formación de nuevos científicos y la realización de investigación bioquímica y biofísica innovadora en un nuevo edificio de investigación con instalaciones de vanguardia, ubicado en el campus de Leioa de la EHU. La colaboración entre el IBF y la FBB goza de un sólido prestigio nacional e internacional.

1.2. COMPROMISO POR PARTE DE LA DIRECCIÓN

FUNDACIÓN BIOFÍSICA BIZKAIA/BIOFISIKA BIZKAIA FUNDAZIOA de ahora en adelante FBB, con NIF G95453775, tiene muy presente que las personas son el pilar básico del proyecto de la entidad. Por ello, la entidad manifiesta su firme compromiso con la garantía del principio de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el trabajo mediante el establecimiento, desarrollo e implantación de políticas que integran la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, evitando la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y conseguir así la igualdad real en la entidad y, por extensión, al conjunto de la ciudadanía.

Los anteriores principios se llevarán a cabo mediante la implantación de un Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de acuerdo con las prerrogativas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como en el Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y los Reales Decretos 901/2020 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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

El Plan de Igualdad recoge los objetivos y medidas a implementar en FBB tras la elaboración de un diagnóstico de situación que plasma la posición de las mujeres y los hombres dentro de entidad detectando, si las hubiese, la presencia de situaciones de desigualdad y/o discriminación que requieran la adopción de acciones para eliminarlas y/o corregirlas.

Asimismo, la entidad establece la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico, aplicándolo en los siguientes ámbitos: acceso al empleo, condiciones de trabajo y desarrollo profesional, formación, información y sensibilización, conciliación y corresponsabilidad, retribuciones y prevención de la violencia de género.

Para llevar a cabo este propósito es necesaria la implicación de toda la entidad, así como de la representación legal de las personas trabajadoras además de la del resto de personas que forman parte de la plantilla y conseguir así que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo del clima laboral y de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, la mejora de la calidad de vida y el aumento de productividad y competitividad.

2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

La FBB, en cumplimiento del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, del RD 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, así como de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de su normativa de desarrollo —además de los acuerdos o convenios colectivos aplicables—, acuerda adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral por razón de sexo. En consecuencia, se acuerda la creación de una Comisión Negociadora para la negociación e implantación del Plan de Igualdad en la FBB.
El 5 de junio de 2025 se constituye la Comisión Negociadora, con composición paritaria entre la entidad y la representación legal de las personas trabajadoras, respetando el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Los miembros de la Comisión negociadora de igualdad son:

Representación legal de las personas trabajadoras	**Representación legal de la Organización**
Araceli Marcos Cabeza	María Ocariz Moreno
Natalia Orozco Hernández	Javier Fernandez Martinez
Marián Alonso Mariño	Itziar Acha Andrés
Personas trabajadoras	
Aurora Panera, quien participa con voz, pero sin derecho a voto.	

Se le atribuye a la Comisión negociadora de FBB:

- Velar por que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Atender a las consultas o dudas planteadas por las personas trabajadoras de la Entidad sobre el Plan de Igualdad.
- Aprobar el Plan de Igualdad y Reglamento de Funcionamiento de la Comisión que se constituirá en la Entidad.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la Entidad y promover su implantación.
- Velar por que la Comisión de Seguimiento mantenga una composición acorde con los criterios de presencia equilibrada, realizando, en su caso, los ajustes necesarios conforme a la normativa vigente.
- Cuantas otras funciones la Comisión se atribuya por consenso o le sean encomendadas por la Comisión del convenio colectivo y con lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, orientadas a la igualdad de oportunidades y la no discriminación en la administración.

3. AMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

Es de aplicación a todas las personas trabajadoras de la FBB, así como a cualquier persona que, aun bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en la FBB. El Plan de Igualdad —como conjunto ordenado de medidas— tendrá una vigencia de cuatro años, contados desde la fecha de su firma de aprobación, sin perjuicio de las modificaciones que puedan derivarse de los procedimientos de seguimiento, evaluación y revisión de su contenido.

El ámbito territorial del Plan es autonómico y comprende el centro de trabajo de Leioa (Bizkaia).

4. INFORME DIAGNÓSTICO

4.1 RESULTADO DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

4.1.1 Introducción y objeto del diagnóstico

El diagnóstico de situación es un análisis detallado, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización realizado mediante la recogida de información, y el análisis de distintas áreas y ámbitos. Para realizar este análisis detallado es imprescindible recopilar información tanto de aspectos básicos, internos y externos de la organización. El artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres establece las áreas mínimas de estudio para la elaboración del diagnóstico.

FBB para elaborar el diagnóstico de situación ha recogido información cuantitativa y cualitativa, desagregada por sexos, sobre los siguientes ámbitos de intervención: acceso y selección a la organización; clasificación profesional; modalidades de contratación y jornada laboral; antigüedad; promoción; formación; conciliación de la vida familiar, laboral y personal; retribución y política salarial; salud laboral desde perspectiva de género; prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo en el ámbito laboral; y la violencia de género

4.1.2 Nota metodológica y período de referencia

El presente diagnóstico de situación se elabora tomando como fecha de referencia el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 901/2020.

La información analizada —cuantitativa y cualitativa— corresponde exclusivamente a las personas trabajadoras que formaban parte de la plantilla durante dicho período. En consecuencia, no se incluyen en el análisis aquellos puestos o personas cuya incorporación se haya producido con posterioridad, aun cuando en el momento de elaboración del Plan de Igualdad formen parte de la estructura organizativa de la entidad.

Esta delimitación temporal resulta necesaria para garantizar la coherencia, trazabilidad y comparabilidad de los datos, y es conforme con la práctica habitual en los diagnósticos de igualdad.

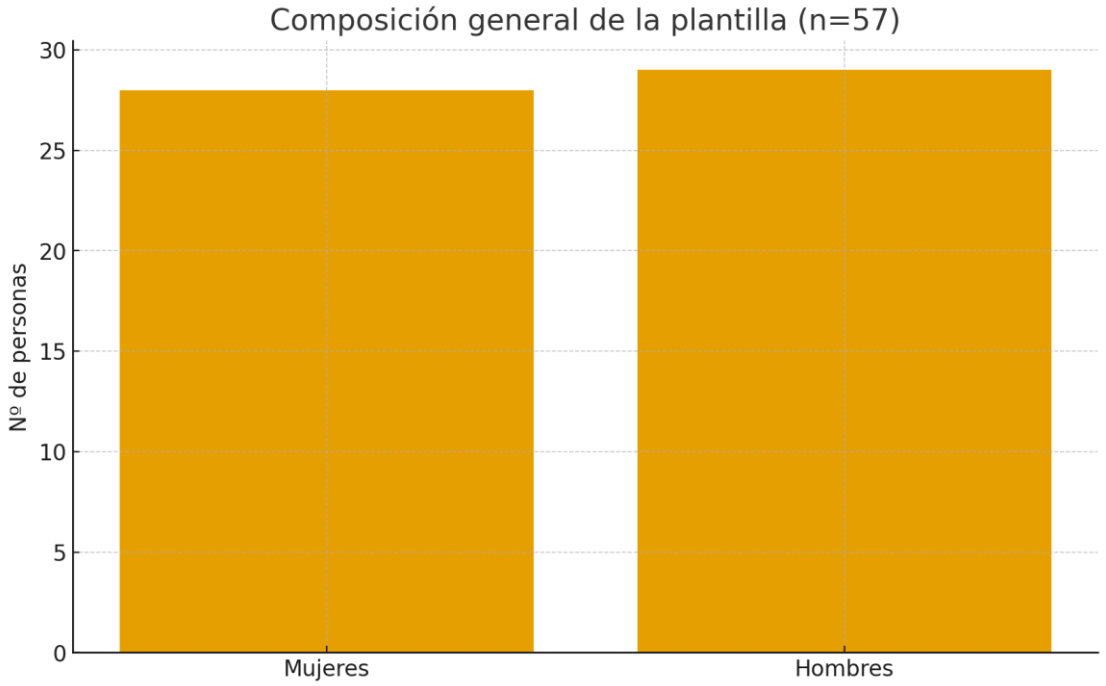
4.1.3. Marco legal de referencia (RD 901/2020)

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015).

4.1.4 Composición general de la plantilla (31/12/2024)

La organización cuenta con 57 personas trabajadoras: 28 mujeres (49,12 %) y 29 hombres (50,87 %). La plantilla se sitúa dentro del umbral de composición equilibrada (40–60 %).

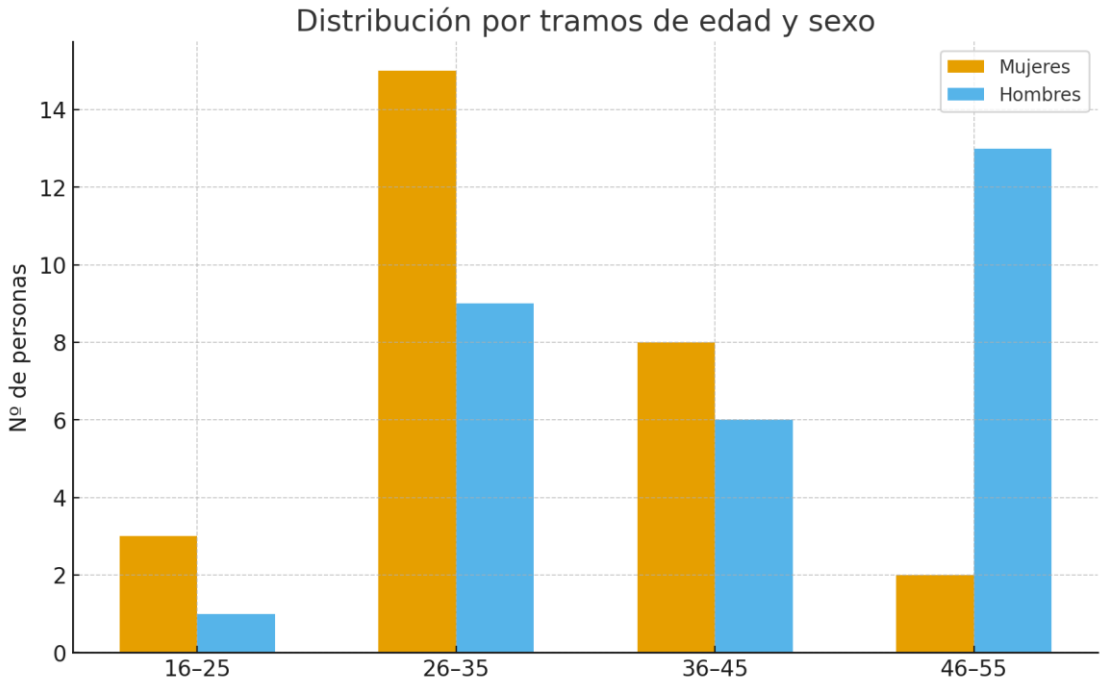
Sexo	Nº personas	% sobre el total
Mujeres	28	49,12 %
Hombres	29	50,87 %
Total	57	100 %



4.1.5 Distribución por tramos de edad

Se observa mayor presencia femenina en los tramos de menor edad (16–45), mientras que el tramo 46–55 concentra una mayoría masculina. Este patrón se relaciona con la antigüedad y estabilidad de determinados puestos.

Tramo	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
16–25	3	1	4	75.0 %	25.0 %
26–35	15	9	24	62.5 %	37.5 %
36–45	8	6	14	57.1 %	42.9 %
46–55	2	13	15	13.3 %	86.7 %

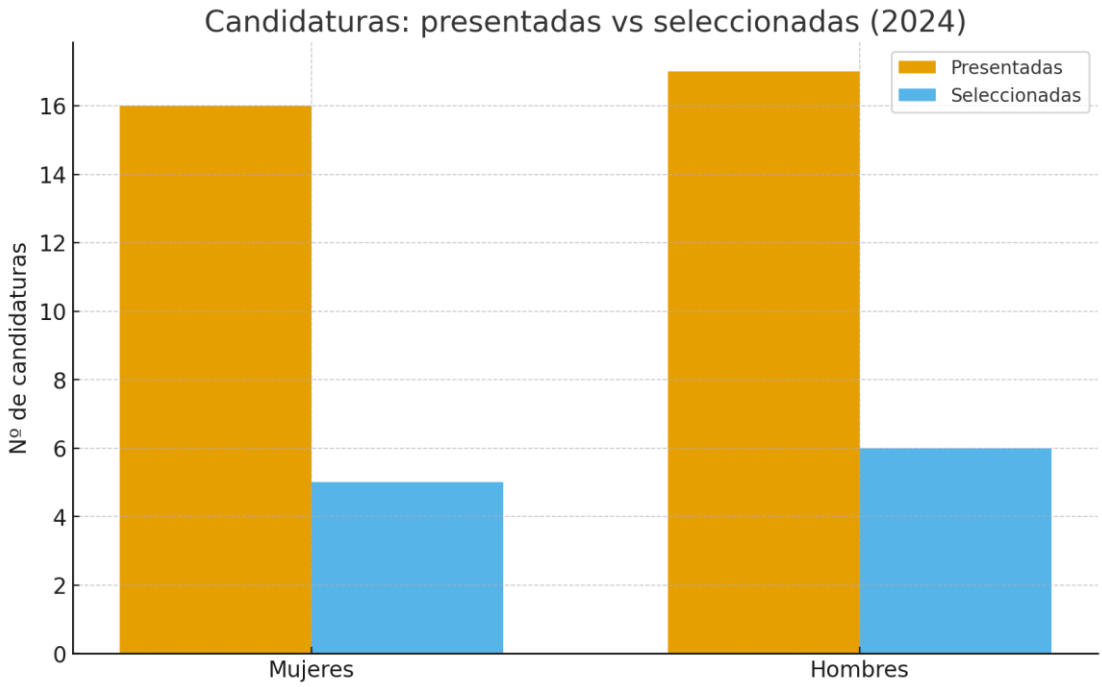


4.1.6. Acceso y selección

En 2024 se registraron 33 candidaturas (48 % mujeres y 52 % hombres) y se formalizaron 11 incorporaciones (45,5 % mujeres y 54,5 % hombres).
Durante el mismo periodo se produjeron 16 bajas, distribuidas de manera equilibrada entre 8 mujeres (50 %) y 8 hombres (50 %).

La entidad utiliza lenguaje inclusivo y conforma equipos mixtos en los procesos de entrevista. Como área de mejora, se identifica la necesidad de reforzar la formación específica en igualdad para el personal evaluador.

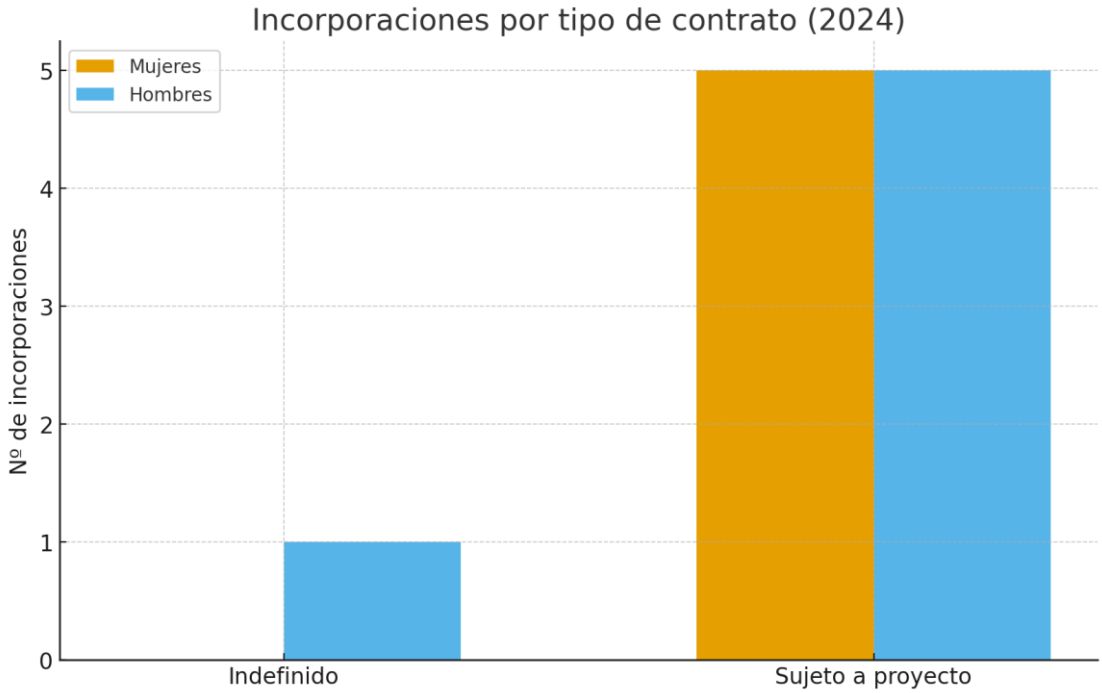
Concepto	Mujeres	Hombres	Total
Presentadas	16	17	33
Seleccionadas	5	6	11

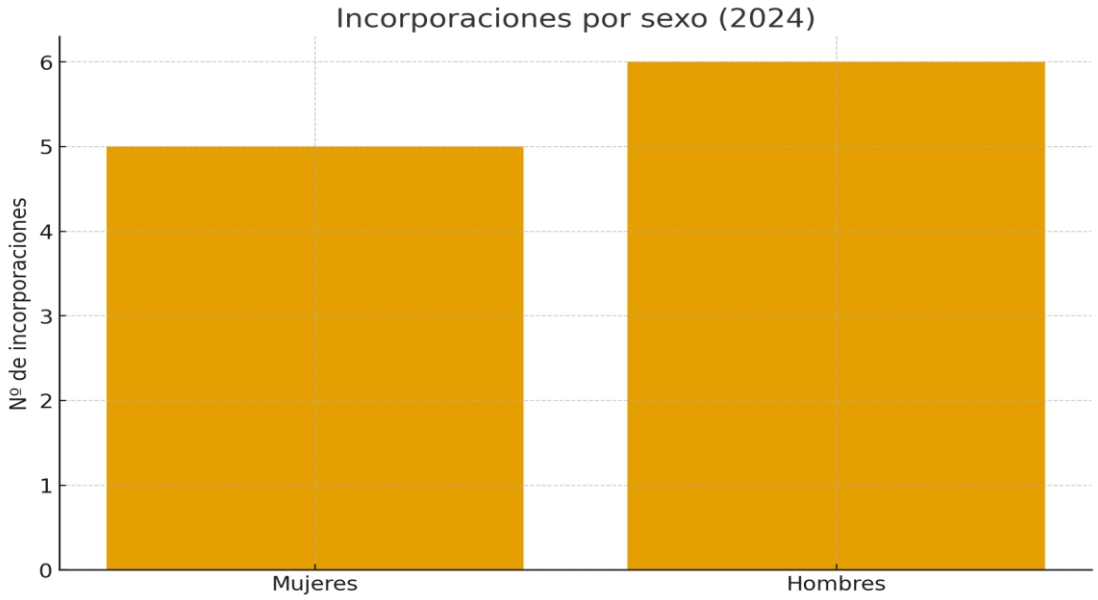


4.1.7. Incorporaciones por tipo de contrato y jornada (2024)

Se formalizó 1 contratación indefinida (masculina) y 10 contrataciones sujetas a proyecto (paridad 5/5). Todas las incorporaciones fueron a jornada completa.

Tipo contrato	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	0	1	1
Sujeto a proyecto	5	5	10



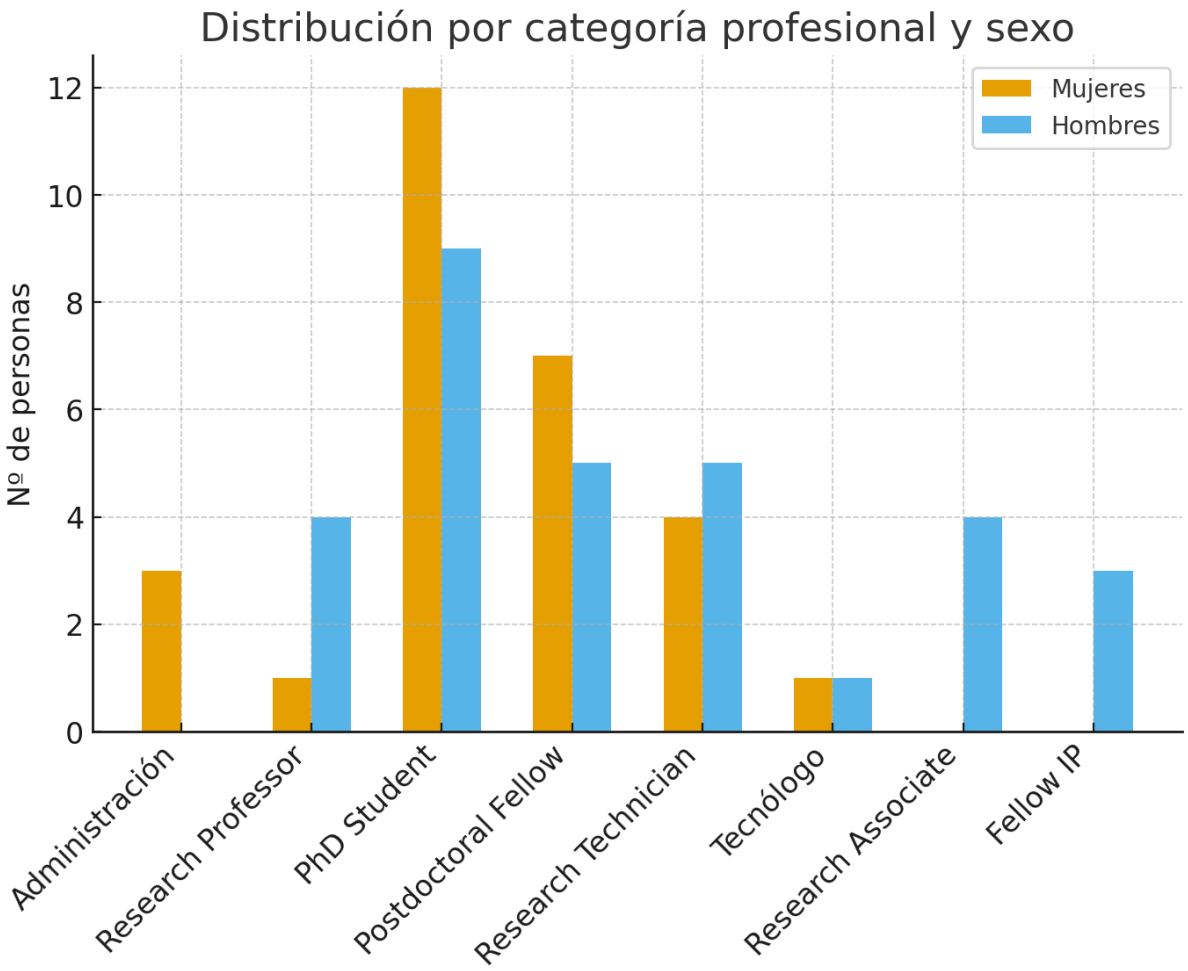


4.1.8 Clasificación profesional e infrarrepresentación

Las categorías profesionales analizadas corresponden a los puestos existentes y ocupados durante el período de referencia del diagnóstico (2024), de conformidad con la nota metodológica.

Se constata feminización en PhD y Postdoc, equilibrio en Tecnólogo y mayor presencia masculina en niveles altos (Research Associate, Fellow IP). Este patrón sugiere segregación vertical; se recomiendan medidas de desarrollo profesional y mentorización con perspectiva de género.

Categoría	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Índice feminización
PhD Student	12	9	57.1 %	1.33
Postdoctoral Fellow	7	5	58.3 %	1.4
Fellow IP	0	3	0.0 %	0.0
Research Associate	0	4	0.0 %	0.0
Research Professor	1	4	20.0 %	0.25
Tecnólogo	1	1	50.0 %	1.0
LabAssistant &ResearchTechnician	4	5	44.4 %	0.8
Administración	3	0	100.0 %	—



4.1.9 Formación y conciliación

La formación se solicita por correo a Gerencia, que coordina el Plan de Formación. La entidad contempla la compensación de horas fuera de jornada conforme a criterios aplicables. En conciliación, el uso de permisos y excedencias es reducido: permisos por nacimiento, una reducción por cuidado ,una excedencia breve por formación y una adaptación de jornada.

4.1.10 Retribución y política salarial

El análisis retributivo realizado identifica una brecha salarial global media del 19,87 %, que se contextualiza atendiendo a la estructura de la plantilla, la antigüedad y, especialmente, al marco de financiación externa que condiciona una parte significativa de las retribuciones.

En FBB, una parte relevante de los puestos y de sus condiciones económicas se rige por convocatorias, programas y proyectos financiados por organismos externos (Gobierno Vasco, Gobierno de España, programas competitivos e Ikerbasque), cuyos criterios retributivos, escalas salariales y duraciones no dependen de la voluntad directa de la entidad.

Este contexto explica la existencia de diferencias retributivas entre puestos y personas que desempeñan funciones similares, sin que ello responda a criterios discriminatorios por razón de sexo, sino a condicionantes estructurales del sistema de financiación.

Sin perjuicio de lo anterior, la Fundación asume el compromiso de:

- Realizar un seguimiento periódico de las diferencias retributivas, especialmente por categoría profesional y complemento salarial.
- Analizar, en el marco de la Comisión de Igualdad, posibles medidas de mitigación de dichas diferencias, en la medida en que el marco normativo y de financiación lo permita.

- Incorporar notas metodológicas explicativas en los instrumentos de registro y auditoría retributiva, con el fin de reforzar la transparencia y comprensión de los datos.

Este enfoque permite compatibilizar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva con las limitaciones objetivas derivadas de la financiación externa, de conformidad con lo previsto en el Real Decreto 902/2020.

4.1.11 Contexto organizativo y limitaciones estructurales

La mayor parte de las retribuciones y condiciones se rigen por convocatorias y programas externos (Gobierno Vasco, Gobierno de España, proyectos competitivos, Ikerbasque). Existen 14 contratos indefinidos alineados con la política interna; durante el periodo no hubo promociones ni cambios de puesto, aplicándose las actualizaciones salariales previstas.

4.1.12 Conclusiones y propuestas (alineadas con RD 901/2020)

- **Conclusiones**

- Composición equilibrada de la plantilla y rotación moderada, con un número equivalente de bajas por sexo durante el año 2024.
- Procesos de selección objetivos e inclusivos, si bien se identifica como área de mejora la formación específica en igualdad del personal implicado.
- Existencia de segregación vertical en los niveles profesionales más altos, lo que aconseja la adopción de medidas de desarrollo profesional y mentorización con perspectiva de género.
- Identificación de una brecha salarial global del 19,87 %, que requiere un seguimiento específico por categoría profesional y por complemento salarial.
- Influencia del contexto de financiación externa en los márgenes de decisión retributiva, siendo recomendable reforzar las notas metodológicas explicativas.

Recomendaciones operativas

1. Impulsar acciones formativas en materia de igualdad y detección de sesgos dirigidas al personal con funciones de decisión y selección.
2. Implantar un protocolo de entrevistas de salida y garantizar paneles de promoción con presencia equilibrada de mujeres y hombres.
3. Mejorar la trazabilidad de los puestos de trabajo mediante la definición de criterios objetivos y transparentes.
4. Realizar un seguimiento anual de la brecha retributiva por categoría y complemento, estableciendo un plan de acción en caso de que supere el 5 %.
5. Fomentar el diálogo con las entidades financiadoras con el objetivo de avanzar hacia una mayor convergencia de escalas y transparencia retributiva.

Cierre

El análisis cualitativo y cuantitativo realizado permite comprender la situación de igualdad de la Fundación en el período de referencia, atendiendo tanto a su estructura interna como a los condicionantes externos que inciden en la gestión de personas, y constituye la base objetiva para la definición, seguimiento y evaluación de las medidas del Plan de Igualdad.

4.2. RESULTADOS AUDITORÍA RETRIBUTIVA

RETRIBUCIÓN Y POLÍTICA SALARIAL (AUDITORIA CONVERSIA)

En cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, la Fundación Biofísica Bizkaia (FBB) ha llevado a cabo un análisis retributivo con perspectiva de género, en el marco de la auditoría realizada por la entidad externa CONVERSIA.

Estructura y características del sistema retributivo

La **Fundación Biofísica Bizkaia (FBB)**, como entidad del sector fundacional sujeta al Estatuto de los Trabajadores y a la normativa laboral vigente, aplica un sistema retributivo estructurado en un salario base y determinados complementos salariales, que responden a la naturaleza y características de los puestos desempeñados.

Los conceptos retributivos incluidos en el análisis, todos ellos de carácter obligatorio y clasificados como retribuciones dinerarias, son los siguientes:

- Salario base
- Antigüedad
- Complemento de formación

En el análisis retributivo realizado se han identificado y examinado todos los conceptos que, según la información disponible, integran las nóminas de la plantilla, correspondientes al salario base y a los complementos salariales actualmente vigentes en la entidad.

A la fecha de elaboración del presente Plan de Igualdad, no constan otros conceptos retributivos distintos de los ya analizados. No obstante, con el fin de garantizar la máxima transparencia retributiva, en caso de que existan o se incorporen en el futuro otros pluses, complementos o variables retributivas, estos serán igualmente incluidos y analizados en el marco del seguimiento del Plan de Igualdad, así como en las correspondientes actualizaciones del registro y de la auditoría retributiva.

Contexto organizativo y limitaciones estructurales

Es importante destacar que, aunque toda la plantilla mantiene una relación laboral directa con la FBB, en la mayoría de los casos la Fundación no determina las condiciones salariales de forma autónoma, ya que los importes retributivos vienen fijados por las entidades financiadoras o por los programas de contratación científica.
Concretamente:

- Los estudiantes de doctorado (PhD) perciben sus salarios a través de becas o ayudas financiadas por el Gobierno Vasco o el Gobierno de España.
- El personal investigador posdoctoral y el personal técnico de apoyo se contrata en el marco de proyectos subvencionados, cuyas bases reguladoras establecen límites salariales predefinidos.
- Las contrataciones de excelencia científica se canalizan mediante Ikerbasque, una agencia del Gobierno Vasco que negocia directamente las condiciones retributivas, asumiendo aproximadamente el 70 % del coste salarial, mientras que la FBB financia el 30 % restante.
  La plantilla incluye 14 contratos indefinidos, alineados con la política retributiva interna. El resto de las posiciones se rigen por escalas salariales fijadas por las entidades financiadoras.

Esta realidad estructural debe tenerse en cuenta al interpretar los resultados del análisis retributivo, ya que las posibles diferencias observadas no reflejan necesariamente decisiones internas de política salarial, sino condicionantes externos derivados de la naturaleza de la financiación y del sistema científico en el que opera la Fundación. Sin perjuicio de los condicionantes externos descritos, la Fundación asume la obligación de analizar periódicamente el impacto de estas

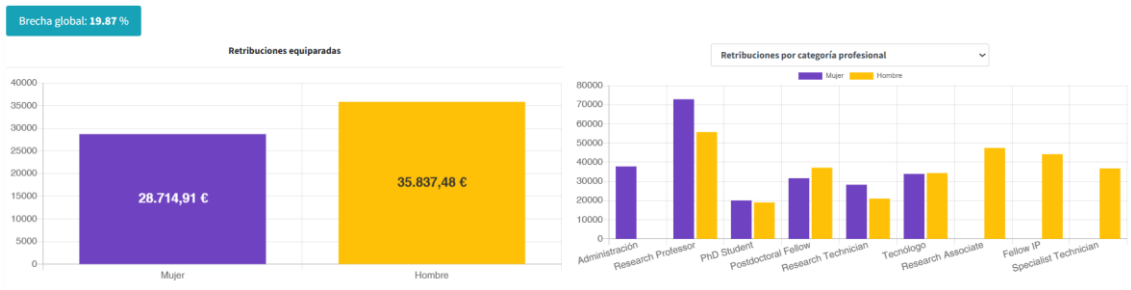
diferencias y de adoptar, en el ámbito de su capacidad de decisión, medidas orientadas a reforzar la igualdad retributiva y a reducir posibles desequilibrios.

Resultados y alcance del análisis

El análisis retributivo examina las retribuciones fijas y variables, así como la percepción de complementos, con el fin de identificar posibles brechas salariales entre mujeres y hombres a igual trabajo o trabajo de igual valor.

La auditoría constituye una herramienta esencial para garantizar que el sistema retributivo de la FBB no contiene elementos discriminatorios, ni directa ni indirectamente, y que los principios de transparencia, equidad y objetividad se aplican de forma efectiva.

A continuación, se presenta el análisis global de la auditoría retributiva, desarrollado a partir de un estudio monográfico de las retribuciones del personal de la FBB.
Los gráficos incluidos permiten visualizar de forma clara las posibles diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el promedio general como en la distribución por grupos profesionales, siempre considerando el contexto particular de la Fundación.



A continuación, se muestran las medias y medianas de las retribuciones por puestos de trabajo
Desglosando por salario base, complementos salariales y total retribuciones

PUESTO DE TRABAJO

MEDIAS - SALARIO BASE								MEDIANAS - SALARIO BASE			
PUESTO DE TRABAJO	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
Fellow IP	0	3	0,0 %	0,00	44.185,07	44.185,07	-	0,00	44.185,10	44.185,10	-
Gestora de proyectos	2	0	100,0 %	32.001,30	0,00	32.001,30	-	32.001,30	0,00	32.001,30	-
LabAssistant&ResearchTe	4	5	44,4 %	23.362,30	29.147,18	26.576,12	19,85%	18.689,90	29.999,90	18.690,00	37,70%
PhD Student	12	8	60,0 %	18.381,56	16.641,58	17.685,57	-10,46%	18.091,90	18.091,90	18.091,90	-
Postdoctoral Fellow	7	5	58,3 %	31.642,01	37.148,10	33.936,22	14,82%	31.989,60	36.920,10	32.280,90	13,35%
Research Associate	0	3	0,0 %	0,00	47.453,77	47.453,77	-	0,00	47.767,20	47.767,20	-
Research Professor	1	4	20,0 %	*****	*****	*****	-30,69%	*****	*****	*****	-13,90%
Tecnólogo	1	1	50,0 %	*****	*****	*****	6,04%	*****	*****	*****	6,04%
Técnico de administraci	1	0	100,0 %	*****	*****	*****	-	*****	*****	*****	-
TOTAL	28	29	49,1 %	26.585,08	34.374,00	30.547,87	22,66%	21.639,40	35.638,70	29.999,90	39,28%

MEDIAS - COMPLEMENTOS SALARIALES								MEDIANAS - COMPLEMENTOS SALARIALES			
PUESTO DE TRABAJO	NºM	NºH	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
Gestora de proyectos	2	0	100,0 %	4.841,25	0,00	4.841,25	-	4.841,25	0,00	4.841,25	-
LabAssistant&ResearchTe	4	5	44,4 %	4.905,99	1.320,68	2.914,15	-271,48%	3.737,86	1.931,44	3.737,86	-93,53%
Tecnólogo	1	1	50,0 %	*****	*****	*****	-	*****	*****	*****	-
TOTAL	28	29	49,1 %	1.104,30	227,70	658,31	-384,97%	3.737,86	1.931,44	3.737,86	-93,53%

	MEDIAS - TOTAL SALARIO							MEDIANAS - TOTAL SALARIO			
CATEGORÍAS PROFESIONALES	Nº M	Nº H	%M	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF	MUJER	HOMBRE	TOTAL	%DIF
Administración	3	0	100,0 %	37.805,70	0,00	37.805,70	-	39.732,00	0,00	39.732,00	-
Fellow IP	0	3	0,0 %	0,00	44.185,07	44.185,07	-	0,00	44.185,10	44.185,10	-
PhD Student	12	8	60,0 %	18.381,56	16.641,58	17.685,57	-10,46%	18.091,90	18.091,90	18.091,90	-
Postdoctoral Fellow	7	5	58,3 %	31.642,01	37.148,10	33.936,22	14,82%	31.989,60	36.920,10	32.280,90	13,35%
Research Associate	0	3	0,0 %	0,00	47.453,77	47.453,77	-	0,00	47.767,20	47.767,20	-
Research Professor	1	4	20,0 %	*****	*****	*****	-30,69%	*****	*****	*****	-13,90%
Research Technician	4	2	66,7 %	28.268,29	21.025,92	25.854,16	-34,44%	22.427,76	21.025,92	22.427,76	-6,67%
Specialist Technician	0	3	0,0 %	0,00	36.762,48	36.762,48	-	0,00	39.725,60	39.725,60	-
Tecnólogo	1	1	50,0 %	*****	*****	*****	1,35%	*****	*****	*****	1,35%
TOTAL	28	29	49,1 %	27.689,38	34.601,71	31.206,18	19,87%	22.427,76	35.638,70	30.959,90	37,07%

Conclusiones del análisis retributivo

La brecha salarial global sobre el total de retribuciones se sitúa en el **19,87 %**. Este resultado se obtiene a partir del estudio de medias y medianas de salario base, complementos salariales y total de retribuciones, desagregado por sexo y analizado desde la perspectiva de trabajos de igual valor.

Interpretación del resultado

De acuerdo con el RD 902/2020, la existencia de una diferencia porcentual constituye un indicador que requiere análisis cualitativo, debiendo valorarse, entre otros aspectos:

- la distribución de mujeres y hombres por puestos y niveles profesionales,
- la naturaleza y criterios de percepción de los complementos salariales,
- la organización del trabajo y el valor de los puestos desempeñados.

Al realizar dicha desagregación se observa que:

- Las diferencias retributivas se concentran en determinados perfiles investigadores y técnicos.
- Los complementos salariales responden, con carácter general, a funciones, responsabilidad, experiencia o condiciones asociadas al puesto.
- No se identifican reglas o criterios salariales diferenciados formalmente por razón de sexo.

Factores estructurales a considerar

Debe tenerse en cuenta que, aun existiendo relación laboral directa con la Fundación, una parte mayoritaria de las posiciones se encuentran vinculadas a programas de financiación pública o convocatorias científicas, en las que:

- Las cuantías salariales vienen fijadas por bases reguladoras externas.
- Los límites retributivos están condicionados por las entidades financiadoras.
- Determinadas contrataciones científicas se canalizan a través de organismos externos que negocian o establecen las condiciones salariales.

Únicamente una parte reducida de contratos se rige íntegramente por la política retributiva interna, mientras que el resto responde a escalas salariales predeterminadas por el sistema de financiación científica.

Este contexto estructural debe considerarse para interpretar las diferencias observadas, ya que una parte relevante de las mismas responde a condicionantes externos y no a decisiones discrecionales de política salarial interna.

Conclusión técnica

Con base en la información analizada:

- Se constata la existencia de una brecha salarial agregada, en los términos indicados.

- A la vista de la información disponible, no se han identificado elementos objetivos que evidencien la aplicación de criterios retributivos diferenciados por razón de sexo, sin perjuicio de la necesidad de mantener el seguimiento periódico de las diferencias observadas y, en su caso, profundizar en el análisis si se produjeran desviaciones relevantes.

Las diferencias observadas deben interpretarse en el marco de:

- la distribución de mujeres y hombres por puestos,
- la estructura de la plantilla, y
- el modelo de financiación de la actividad científica,

sin perjuicio de mantener el seguimiento periódico de la situación retributiva y de reforzar los principios de transparencia, objetividad y equidad.

Recomendaciones

1. Mantener la periodicidad anual del registro retributivo como instrumento de seguimiento.
2. Incorporar en futuros análisis notas metodológicas que expliquen la incidencia de escalas salariales fijadas externamente.
3. Seguir aplicando criterios objetivos y documentados en la determinación de retribuciones del personal sometido a política interna.
4. Integrar la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción en los que intervenga la Fundación.

5. OBJETIVOS, MEDIDAS E IMPLANTACIÓN

5.1 OBJETIVOS Y MEDIDAS ESPECÍFICAS

	Apartado	Objetivo	Medida	Acciones	Indicadores	Responsables / Recursos	Plazo
1	**Acceso y selección**	Garantizar procesos de selección y promoción profesional más igualitarios y libres de sesgos	Sensibilización y formación en igualdad	- Diseñar plan formativo.- Impartir sesiones.- Elaborar materiales de apoyo.	Nº de cursos / horas impartidas	Dto. PyT	Anual
			Uso de lenguaje neutro en bases de convocatorias	- Revisar bases.- Distribuir guía de lenguaje inclusivo.- Formación puntual al personal.	Nº de convocatorias con lenguaje neutro	Dto. PyT	Puntual
			Valoración de formación en igualdad	- Incorporar criterios de igualdad en temarios y baremos.- Seguimiento del cumplimiento.	Nº de convocatorias con valoración de igualdad	Dto. PyT	Puntual
			Representación equilibrada en órganos colegiados	- Establecer criterio obligatorio.- Revisar cumplimiento.	Composición de tribunales por categoría y género	Dto. PyT	Puntual
			Comunicación interna de procesos de selección	- Publicar convocatorias internas.- Difusión en intranet, web y portal público.- Seguimiento de acceso.	Nº de avisos y accesos desagregados por sexo	Dto. PyT	Puntual
			Revisión del Manual de Acogida con perspectiva de género	- Detectar lenguaje sexista.- Incorporar derechos, corresponsabilidad y protocolos.- Validar y difundir.	% de incorporaciones que reciben el manual	Dto. PyT	Tres meses y actualizaciones puntuales
2	**Promoción profesional**	Garantizar equidad y transparencia en promoción interna	Criterio de desempate por igualdad	- Incluir criterio en bases.- Formar órganos de valoración.- Seguimiento de desempates.	Nº de desempates aplicados y base que recoge criterio	Dto. PyT	Puntual / Cada convocatoria

			Comunicación interna de oportunidades	- Registro de convocatorias internas y externas.- Difusión multicanal.- Sesión informativa y mentoría.	% avisos ≥10 días, % personas notificadas, tasa de solicitudes y concesión desagregadas por sexo	Dto. PyT, IP, Comunicación, Data/BI	Por convocatoria, mensual, semestral, anual
3	**Formación**	Garantizar acceso a formación y perspectiva de género	Ofertar formación en igualdad y diversidad	- Calendarizar sesiones.- Registrar asistencia desagregada.- Difundir boletines trimestrales.	Nº de personas formadas desagregadas por sexo	Dto. PyT	Anual
			Cursos específicos con perspectiva de género	- Diseñar cursos técnicos Colaborar con especialistas.- Incluir casos y normativa.	Nº de personas formadas	Dto. PyT	Anual
			Información sobre acceso a formación	- Revisar procedimiento.- Difundir catálogo y ayudas.	Nº de personas informadas	Dto. PyT	Tres meses y actualizaciones puntuales
			Personalizar itinerarios según necesidades	- Encuesta anual de preferencias y necesidades.- Diseñar itinerarios por área.	Nº de personas formadas desagregadas por sexo	Dto. PyT	A partir 2026
			Proveedores externos con perspectiva de género	- Seleccionar proveedores acreditados.- Revisar materiales formativos	Nº de formaciones con material acreditado	Dto. PyT	A partir 2026
			Difusión de lenguaje igualitario	- Sesiones informativas o cápsulas breves.	Nº de personas informadas por sexo	Dto. PyT	Anual
			Requisitos Sello Igualdad EMAKUNDE Programa estructurado de sensibilización y formación en igualdad con enfoque en entorno científico-investigador	- Análisis de requisitos y evidencias.- Avance del plan y pre-evaluación - Diseñar un itinerario formativo por colectivos: (i) plantilla general, (ii) personal investigador/técnico, (iii) mandos/responsables de equipo, (iv) personal implicado en selección, promoción y evaluación. - Impartir formación inicial (acogida) en igualdad, lenguaje inclusivo y	% requisitos cumplidos, nº de evidencias validadas Nº de acciones realizadas (formación/sensibilización) % de plantilla formada (total y por colectivos) Nº de horas impartidas Asistencia desagregada por sexo/área/categoría Resultado medio de satisfacción/evaluación (si se aplica)	Dto. PyT Dto. PyT	Durante vigencia PI Anual

				prevención del acoso, incorporándola al proceso de onboarding. - Incluir un módulo específico sobre sesgos de género en investigación (selección de talento, evaluación de méritos, autorías, liderazgo de proyectos y participación en comités). - Realizar al menos 1 acción anual de sensibilización (p. ej., jornada/charla/campaña interna) vinculada a fechas clave o necesidades detectadas en diagnóstico. - Establecer sistema de registro de asistencia y evaluación de satisfacción/aprendizaje, con datos desagregados por sexo y área. - Difundir materiales de apoyo (guías breves, píldoras formativas, recordatorios) en canales internos.			
4	**Conciliación y corresponsabilidad**	Garantizar derechos de conciliación y flexibilidades laborales y fomentar la corresponsabilidad	Revisar y difundir catálogo de medidas	- Publicar catálogo actualizado.- Comunicar a toda la plantilla	% de personas conocedoras de las medidas	Dto. PyT	Anual
			Procedimiento simplificado y confidencial de solicitud	- Definir pasos y formularios.- Habilitar canal seguro para solicitudes	Nº de solicitudes recibidas desagregadas por sexo	Dto. PyT	Permanente
			Sensibilización sobre corresponsabilidad	- Campaña interna (intranet, sesiones, cápsulas informativas)	% de hombres que hacen uso de las medidas	Dto. PyT / Comunicación	Semestral
5	**Infrarrepresentación**	Reducir y corregir infrarrepresentación de mujeres	Seguimiento estadístico de plantilla	- Realizar estadística anual	Nº total de mujeres en posiciones de mando	Dto. PyT	Anual

			Acción positiva en selección	- Priorizar mujeres a igualdad de méritos- Transformación de contratos	Nº de mujeres que obtienen preferencia / TC / indefinido	Dto. PyT	Anual
6	**Retribución**	Garantizar igualdad retributiva	Seguimiento de retribuciones	- Revisar puestos y salarios- Analizar brechas >15%	Nº de puestos revisados, medidas adoptadas	Dto. PyT	Anual
7	**Prevención acoso sexual / por razón de sexo**	Establecer entorno laboral seguro	Implantación de protocolo	- Firma y aprobación- Difusión- Inclusión en packs de bienvenida	Nº de acciones de difusión realizadas	Dto. PyT / Comisión PI	3 meses desde firma PI
			Formación y sensibilización	- Formación a Dto. PyT y mandos- Sesiones generales	Nº de personas formadas	Dto. PyT / Comisión PI	Durante vigencia PI
			Gestión de casos	- Recepción y seguimiento de denuncias- Informe anual	Nº de casos gestionados y medidas adoptadas	Dto. PyT / Comisión PI	Durante vigencia PI
8	**Seguridad y salud**	Integrar perspectiva de género en PRL	Evaluación de puestos	- Revisar riesgos por género- Estudio de instalaciones y EPIs- Solicitudes de adaptación	Nº de evaluaciones, nº de EPIs adaptados	PRL / Dto. PyT	Anual
			Violencias sexuales	- Adaptación jornada, suspensión contrato, cambios de puesto- Sustitución por mujeres desempleadas- Justificación ausencias	Nº de reducciones, adaptaciones o suspensiones	Dto. PyT	Durante vigencia PI
9	**Comunicación y sensibilización**	Dar a conocer el PI	Publicación en intranet y canales internos	- Subir documentos- Difundir a nuevas incorporaciones	Nº de accesos a la publicación	Dto. PyT / Comunicación	Permanente / Actualizaciones
			Guía de buenas prácticas de lenguaje no sexista	- Confección y publicación en intranet	Nº de accesos	Dto. PyT / Comunicación	6 primeros meses vigencia PI
			Revisión de documentación	- Informe de resultados, propuestas y modificaciones	Nº de documentos revisados	Dto. PyT / Comunicación	Durante vigencia PI
			Encuestas de satisfacción	- Incluir preguntas sobre igualdad- Analizar resultados por sexo	Nº de respuestas, conclusiones diferenciadas	Dto. PyT / Comunicación	Durante vigencia PI
10	**Violencia de género**	Prevenir, detectar y atender casos	Interlocutor/a único/a	- Designación y formación	Nº de consultas recibidas	Dto. PyT	Anual

			Guía de regulación y ayudas	- Confección- Publicación en intranet y entrega a trabajadoras	Nº de guías entregadas, accesos	Dto. PyT	Anual
			Excedencia y cambio de centro	- Concesión de excedencia- Traslados temporales hasta 6 meses	Nº de excedencias / traslados	Dto. PyT	Anual
			Ayuda económica para traslado	- Concesión de ayuda de 500€	Nº de trabajadoras beneficiadas	Dto. PyT	Anual
			Formación específica en derechos	- Incluir sección sobre violencia de género en cursos internos	Nº de formaciones realizadas	Dto. PyT	Anual
11	**Cultura**	Fomentar cultura de igualdad	Difusión compromiso y PI	- Publicar en intranet y sedes- Acciones de sensibilización en medios internos	Nº de acciones realizadas y accesos	Dirección General / Dto. PyT	Anual
			Sensibilización día de la mujer	- Acciones informativas internas	Nº de acciones realizadas	Dto. PyT	Anual

5.2. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LAS MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

	2026				2027				2028				2029			
MEDIDAS	**PRIMER AÑO**				**SEGUNDO AÑO**				**TERCER AÑO**				**CUARTO AÑO**			
Temporalización	**MESES 1- 3**	**MESES 4 - 6**	**MESES 7- 9**	**MESES 10 - 12**	**MESES 1- 3**	**MESES 4 - 6**	**MESES 7- 9**	**MESES 10 - 12**	**MESES 1- 3**	**MESES 4 - 6**	**MESES 7- 9**	**MESES 10 - 12**	**MESES 1- 3**	**MESES 4 - 6**	**MESES 7- 9**	**MESES 10 - 12**
Sensibilización y formación en igualdad	Anual				Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento				Seguimiento			
Uso de lenguaje neutro en bases de convocatorias		**Inicio**		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento
Valoración de formación en igualdad		**Inicio**		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento
Representación equilibrada en órganos colegiados	**Inicio**		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento			
Comunicación interna de procesos de selección									**Inicio**				Seguimiento			
Revisión del Manual de Acogida con perspectiva de género	**Inicio**		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento	
Criterio de desempate por igualdad				**Inicio**				Seguimiento				Seguimiento				Seguimiento
Comunicación interna de oportunidades			**Inicio**					Seguimiento				Seguimiento				Seguimiento
Ofertar formación en igualdad y diversidad	Anual							Seguimiento				Seguimiento				Seguimiento
Cursos específicos con perspectiva de género				Seguimiento				Seguimiento				Seguimiento				Seguimiento
Información sobre acceso a formación	**Inicio**				Seguimiento				Seguimiento				Seguimiento			
Personalizar itinerarios según necesidades			**Inicio**	Seguimiento			Seguimiento				Seguimiento					
Proveedores externos con perspectiva de género	**Inicio**				Seguimiento				Seguimiento				Seguimiento			
Difusión de lenguaje igualitario		**Inicio**			Seguimiento					Seguimiento			Seguimiento			
Requisitos Sello Igualdad EMAKUNDE	Seguimiento				Seguimiento				Seguimiento				Seguimiento			
Programa estructurado de sensibilización y formación en igualdad con enfoque en entorno científico-investigador	Anual															
Revisar y difundir catálogo de medidas				Seguimiento				Seguimiento				Seguimiento				Seguimiento
Procedimiento simplificado y confidencial de solicitud		**Inicio**				Seguimiento				Seguimiento						
Sensibilización sobre corresponsabilidad	**Inicio**				Seguimiento				Seguimiento				Seguimiento			
Seguimiento estadístico de plantilla	**Inicio**				Seguimiento				Seguimiento				Seguimiento			
Acción positiva en selección							**Inicio**			Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento
Seguimiento de retribuciones											**Inicio**					Seguimiento

Implantación de protocolo						**Inicio**										Seguimiento
Formación y sensibilización				Seguimiento				Seguimiento				Seguimiento				Seguimiento
Gestión de casos							**Inicio**			Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento		Seguimiento
Evaluación de puestos					**Inicio**				Seguimiento				Seguimiento			
Violencias sexuales																
Publicación en intranet y canales internos																
Guía de buenas prácticas de lenguaje no sexista																
Revisión de documentación																
Encuestas de satisfacción																
Interlocutor/a único/a	Anual					Seguimiento				Seguimiento				Anual	Seguimiento	
Guía de regulación y ayudas	Anual					Seguimiento				Seguimiento				Anual	Seguimiento	
Excedencia y cambio de centro	Anual					Seguimiento				Seguimiento				Anual	Seguimiento	
Ayuda económica para traslado	Anual					Seguimiento				Seguimiento				Anual	Seguimiento	
Formación específica en derechos	Anual					Seguimiento				Seguimiento				Anual	Seguimiento	
Difusión compromiso y PI	Anual					Seguimiento				Seguimiento				Anual	Seguimiento	
Sensibilización día de la mujer	Anual					Seguimiento				Seguimiento				Anual	Seguimiento	

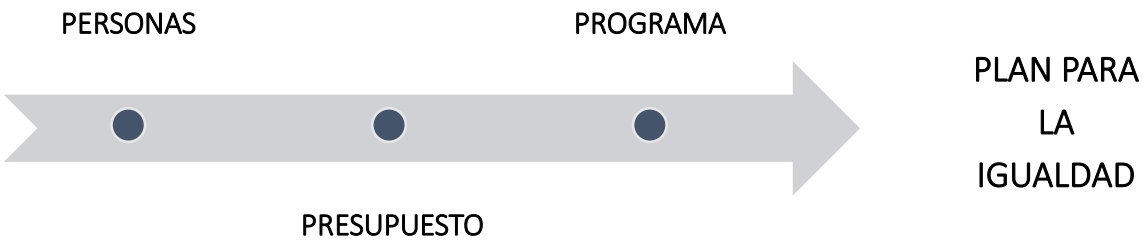
5.3 MEDIOS Y RECURSOS MATERIALES PREVISTOS

Para la elaboración del Plan de Igualdad, garantizando los trabajos de desarrollo, implantación, aplicación de medidas y acciones y cumplimiento de objetivos, la dirección de FBB ha decidido contar con medios internos y externos.

A la participación imprescindible de la gerencia al máximo nivel, del departamento de personas y de los sindicatos más representativos de nuestro sector en representación legal de las personas trabajadoras se une la contratación de la empresa CONVERSIA experta en materia de Igualdad de Oportunidades, de tal modo que la diversidad de conocimientos y experiencias permita la creación de un modelo de igualdad que, respetando las normas y principios legales, sea adecuado, proporcionado y realista.

A continuación, se definen los aspectos básicos que se deben cumplir para tener éxito en la implementación y posterior evaluación del plan de igualdad.

El sistema de evaluación y seguimiento seguirá las premisas básicas establecidas por la entidad, guías y herramientas para la implementación de los planes de igualdad, las cuales parten de tres premisas básicas para garantizar la ejecución.



Los siguientes tres aspectos son imprescindibles para que un Plan pueda desarrollarse con éxito. Es necesario disponer de un programa de trabajo con un presupuesto específico, así como contar con personas que impulsen su desarrollo y la participación del resto del personal.

En este sentido, se crean una serie de equipos que asegurarán la ejecución y la coordinación del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en FBB.

Estructura de impulso

La comisión de Igualdad creada será quien vele por el desarrollo del Plan de Igualdad. Entre las funciones, están la puesta en marcha, coordinación, seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones para cada período anual del Plan de Igualdad que irán en línea con la entidad. Por otro lado, se crearán grupos de trabajo que se consideren necesarios para conseguir los objetivos del Plan propuestos. El equipo contará con asesoramiento externo en materia de igualdad puntualmente.

Recursos económicos

Para la ejecución de este Plan, se tendrán que destinar recursos económicos propios que se presupuestarán anualmente o se solicitarán a las fuentes de financiación de la entidad.

Herramientas de seguimiento

Con respecto al seguimiento del Plan, está prevista la utilización de herramientas específicas diseñadas y contrastadas para la implementación de Planes para la Igualdad en las organizaciones. Igualmente, se adaptarán al enfoque de género las herramientas de gestión que ya utiliza FBB. Se realizará un Informe anual que muestre el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad y su impacto.

6. SEGUIMIENTOS, EVALUACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad constituyen un proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en las organizaciones de actuación.

El seguimiento es un sistema de observación continuada, en el presente caso, del Plan de Igualdad, que se aprueba en una organización mediante la recogida sistemática de información. La finalidad del seguimiento es conocer el estado de la implantación del Plan de Igualdad y subsanar aquellas dificultades que puedan obstaculizar el desarrollo de cada una de las acciones que contempla el Plan de Igualdad. En suma, consiste en realizar un seguimiento continuo de los resultados obtenidos y la inversión económica, material y humana realizada.

La evaluación es un sistema que permitirá conocer el nivel de realización del Plan de Igualdad, así como su impacto y la necesidad de seguir impulsando medidas de igualdad de género en la organización.

Los Planes de Igualdad deben entenderse como “documentos vivos”, es decir, herramientas dinámicas y activas. La evaluación y el seguimiento son fundamentales para dar flexibilidad al Plan de Igualdad y, en consecuencia, ajustar su contenido con la finalidad de que se pueda adaptar a las necesidades y dificultades que vayan surgiendo durante su realización, algo imprescindible para el éxito de su desarrollo. El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

6.1 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Objetivos del seguimiento

Los objetivos principales del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad son:

- Evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
- Conocer el grado de ejecución de las acciones contempladas en el Plan de Igualdad y su ajuste al tiempo y forma previstos.
- Plantear nuevos objetivos y fijar nuevas metas.
- Analizar la continuidad del Plan de Igualdad.
- Identificar las dificultades que se presenten durante su desarrollo y sus posibles causas.
- Proponer mejoras.
- Definir nuevas estrategias.

Responsables del seguimiento y la evaluación

La Comisión de Igualdad de FBB es quien tiene encomendadas las funciones de vigilancia y seguimiento del Plan de Igualdad para evaluar el grado de cumplimiento del mismo, así como de los objetivos marcados y las medidas programadas. Además, corresponde a la Comisión de Igualdad el diseño de los indicadores de cumplimiento de cada una de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad.

La Comisión de Igualdad, para conocer el grado de ejecución de cada una de las acciones definidas en el Plan de Igualdad, podrá requerir a los responsables de ejecución de la misma un informe sobre el estado de implantación de la medida.

Además, el órgano de gobierno de la organización facilitará el proceso de seguimiento y evaluación y proporcionará los instrumentos y recursos necesarios para su desarrollo.

Todas las acciones de seguimiento y evaluación se pondrán por escrito en un acta que posteriormente será el soporte y el fundamento para realizar la evaluación final y redactar el informe correspondiente.

Asimismo, a través de la Comisión de Igualdad, se informará a la plantilla del desarrollo y resultados de la aplicación del Plan de Igualdad.

Funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso las adaptaciones necesarias para su obtención.

Indicadores de seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones definidas

Para evaluar el Plan de Igualdad de una forma eficaz, se tomará como referencia el sistema de indicadores que se ha establecido para cada una de las medidas a implementar, así como el registro de las actuaciones de puesta en marcha de cada una de ellas.

En la evaluación final del Plan de Igualdad se tendrán en cuenta:

- El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- El nivel de mejora en la reducción de las posibles desigualdades detectadas en los diagnósticos.
- El grado de consecución de los resultados esperados.
- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Las adaptaciones producidas en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- Informe final y conclusiones.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Periodicidad del seguimiento y la evaluación

FBB evaluará de forma periódica, como mínimo anualmente, los resultados de la implantación del Plan de Igualdad para evaluar si se están alcanzando los objetivos planteados, plantear nuevos objetivos y fijar nuevas metas de cara al futuro o bien, si no se han conseguido los objetivos deseados, el seguimiento y la

evaluación servirán para volver a enfocar los objetivos y planes de acción trazados y así poder definir nuevas estrategias para implantar las acciones y lograr los objetivos planificados. El sistema de seguimiento y evaluación posibilita incorporar nuevas medidas para corregir las posibles dificultades que surjan, errores en el diseño inicial del Plan de Igualdad o para poder modificar el curso de las acciones emprendidas.

El Plan de Igualdad será revisado al menos en dos ocasiones durante su vigencia mediante una evaluación intermedia y otra final, así como en los casos que así lo establezca la normativa.

La evaluación intermedia tendrá como finalidad conocer el estado del proceso de implantación del Plan de Igualdad y establecer, en caso necesario, las medidas de ajuste necesario.

La evaluación final, al cumplimiento de la vigencia del Plan de Igualdad, tendrá por objeto elaborar un informe del estado de implantación del Plan de Igualdad y de su eficacia.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrá realizar una evaluación del Plan de Igualdad en cualquier momento cuando así sea acordado por la Comisión de Igualdad de FBB.

Tras el registro favorable del I Plan de Igualdad de la FBB en el REGCON del Gobierno Vasco (Registro y Depósito de Convenios, Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad), y de conformidad con el periodo de vigencia detallado en la calendarización (punto 5.2), la ejecución de las medidas aprobadas para alcanzar los objetivos del Plan se iniciará en enero de 2026.

6.2 REVISIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Las medidas del Plan de Igualdad serán revisadas 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 los objetivos fijados.

De acuerdo con el 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 colectivo de trabajo, el Plan de Igualdad se revisará de forma obligatoria cuando concurran las siguientes circunstancias:

- En caso de que haya que añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o incluso dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apareciéndose en relación con la consecución de los objetivos del Plan.
- En caso de que así lo estipule el calendario de actuaciones del Plan de Igualdad.
- En caso de que el Plan deba adecuarse a nuevos requisitos legales y reglamentarios o al resultado de una Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la organización.
- En caso de modificación sustancial de la plantilla de la organización, 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 hayan servido de base para su elaboración.
- En caso de resolución judicial que 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.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión del Plan de Igualdad implicará la actualización del Diagnóstico de situación, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

6.3 COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN

Según el artículo 9.6 del RD 901/2020, de 13 de octubre, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

La reunión de seguimiento, evaluación y revisión se reunirá como mínimo una vez al año, estableciéndose reuniones semestrales para el seguimiento de aquellas medidas que requieren de una mayor prioridad.

En estas reuniones se analizará qué medidas han podido llevarse a cabo durante el período de ejecución de las mismas y que medidas no han podido llevarse a cabo, así como diversas observaciones y dificultades encontradas durante el proceso de implantación. Asimismo, se concretará qué medidas se seguirán llevando a cabo y la modificación de las mismas en los casos necesarios.

Finalmente, en cada reunión de seguimiento se realizará un informe que resumirá toda la información sobre la ejecución de las acciones e indicará, de forma clara y directamente observable, qué acciones se están ejecutando o retrasando, en qué áreas es necesario actuar, qué obstáculos se están presentado, el grado de participación, qué cambios y/o avances se están produciendo…

En paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciase que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.

c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.

d) 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.

La revisión conllevará la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

A continuación, se detallan las personas que conformaran la Comisión de seguimiento:

Representación legal de las personas trabajadoras	Representación legal de la Organización
Zugaitz Ortiz Bergara	Aurora Panera Barandiaran
Arián Ferrero Fernández	Itziar Acha Andrés

Las personas que integren la Comisión de Seguimiento podrán ser sustituidas por otras en los siguientes casos:

- Una vez exceda el periodo previsto para la implementación del Plan de Igualdad.
- En el caso de que alguna persona desee renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En el caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, cause baja en la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el normal funcionamiento de la Comisión.

6.4 PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Las modificaciones del Plan de Igualdad deberán ser acordadas y aprobadas por la Comisión de Igualdad. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión del Plan de Igualdad implicará la actualización del Diagnóstico de situación, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Una vez transcurridos 4 años desde la entrada en vigor del plan, la comisión procederá a evaluar, junto a las organizaciones sindicales más representativas el estado de las medidas y los resultados de las evaluaciones realizadas en materia de igualdad y a estudiar, en función de la evolución habida, las medidas que, en su caso, resulten pertinentes.

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al VI Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), sometiéndose íntegramente a sus órganos de mediación y, en su caso, arbitraje, gestionados por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA). Asimismo, para los conflictos surgidos en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, las partes se someten al sistema PRECO (*Procedimiento de Resolución de Conflictos Colectivos*), gestionado por el Consejo de Relaciones Laborales (CRL–LHK), como órgano autonómico competente.

Conformidad y firma de los miembros integrantes de la Comisión de Igualdad.

Representación legal de las personas trabajadoras	Representación legal de la Organización
Araceli Marcos Cabeza	María Ocariz Moreno
Natalia Orozco Hernández	Javier Fernández Martínez
Marián Alonso Mariño	Itziar Acha Andrés
Personas trabajadoras	
Aurora Panera, quien participa con voz, pero sin derecho a voto.	

Habiéndose producido, constante la negociación del presente Plan, una modificación en al composición en el órgano de representación de los trabajadores, se incluye la firma de los nuevos miembros del Comité, en muestra de su conformidad con el acuerdo alcanzado y dando validez a la vigencia del Plan

Representación legal de las personas trabajadoras	
Raul Escribano Marín	Arian Ferrero Fernández
Aritz Durana Sarria	Zugaitz Orozco Bergara
Rocio Alonso Estrada	