

PLAN DE IGUALDAD 2020

ASOCIACIÓN INSTITUTO BIODONOSTIA

RESULTADOS

Elaboración del Plan de Igualdad 2020

ASOCIACIÓN INSTITUTO BIODONOSTIA

INTRODUCCIÓN
CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO
ACCIONES PROPUESTAS
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

RESULTADOS

Elaboración del Plan de Igualdad 2020

INTRODUCCIÓN

PLAN DE IGUALDAD

¿QUÉ ES UN PDI?

Un conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

¿PARA QUÉ?

- Para avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.
- Porque más allá de la imposición legal, la implantación de un plan de igualdad conlleva una mejora en las relaciones laborales, favorece un buen clima laboral, desarrollando las capacidades y el potencial de los empleados y derivando, por tanto, en una mayor productividad y una mejora en la calidad de vida de todos.
- Requisito Guía de Acreditación de IIS.

PLAN DE IGUALDAD

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

- **Compromiso de la Organización** (cultura, organización, lenguaje, canales de comunicación interna, objetivo igualdad, formación y sensibilización, dimensión de género en la I+D+i, etc.)
- **Situación de mujeres y hombres en la Organización** (tiempo de trabajo y temporalidad).
- **Acceso a la Organización** (ofertas de empleo, lenguaje, canales, adecuación de perfiles y objetividad de los criterios, participación en los sistemas de selección, etc.,)
- **Formación continua** (participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación interna, horarios, canales de difusión, participación de ponentes o formatos semi/no presenciales).
- **Política retributiva** (igual remuneración por igual trabajo, eliminación de diferencias entre mujeres y hombres).
- **Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación** (conocimiento de las medidas por los trabajadores, flexibilidad, fomento de la corresponsabilidad por mujeres y hombres, acercar los servicios de cuidado a personas dependientes, integrar la conciliación en la cultura de la Organización).
- **Salud laboral** (prevención de riesgos, vigilancia de la salud, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, actuación ante casos de violencia de género etc.)

PLAN DE IGUALDAD

FASES	ACTUACIONES
1. Compromiso	Decisión. Comunicación. Definición del equipo de trabajo.
2. Diagnóstico	Planificación Recogida de información Análisis y presentación de propuestas
3. Programación o Diseño	Elaboración del Plan de Igualdad: definición de objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento etc.)
4. Ejecución	Implementación y seguimiento de las acciones programadas. Comunicación. Seguimiento y control
5. Evaluación	Análisis de los resultados obtenidos. Recomendaciones de mejora.

RESULTADOS

Elaboración del Plan de Igualdad 2020

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

ÁREAS de estudio

1.

Composición y distribución de la plantilla.

2.

Condiciones de trabajo.

3.

Ordenación del tiempo de trabajo.

4.

Acceso al empleo, promoción y formación.

5.

Bajas y permisos.

6.

Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral.

7.

Lenguaje, comunicación y publicidad.

8.

Dimensión de género en la I+D+i

9.

Discriminación

10.

Opinión de la plantilla respecto a la igualdad en IIS Biodonostia.

SUGERENCIAS RECIBIDAS DEL PERSONAL

ANÁLISIS

1.

Prevención de riesgos laborales

Informe completo y útil a investigadoras embarazadas que realmente valore los riesgos a los que se exponen.

Por ejemplo, un listado de reactivos que muy frecuentemente se utilizan en todos los laboratorios y que suponen un riesgo real para embarazadas.

2.

Selección: CV ciego en los procesos de evaluación.

3.

Conciliación de la vida laboral y personal.

Horario flexible por contrato.

Días libres para cuidado de hijas e hijos enfermos.

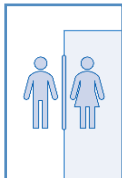
RESUMEN DE CONCLUSIONES



Segregación vertical. 15% de mujeres en puestos de responsabilidad (Responsables de Grupo y Coordinación de Áreas) dentro del IIS Biodonostia. Sólo un Área dirigida por una mujer y un total de 4 Grupos de Investigación liderados por mujeres. Ninguna de ellas vinculada laboralmente al IIS Biodonostia.

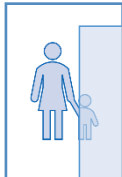
La plantilla encuestada opina mayoritariamente que la causa se debe a los estereotipos de género y la falta de referentes femeninos en el sector.

El 66% de las mujeres (la mayoría por debajo de los 30 años) aceptarían un puesto de mayor responsabilidad. Este % desciende con la edad.

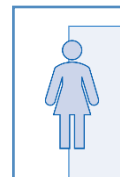


Diferencia salarial basada en el menor % de mujeres en categorías laborales superiores.

El 61% de mujeres y el 60% de hombres opinan que no hay discriminación salarial por sexo.



Proporcionalmente hay menos mujeres con descendencia que hombres. Retrasan la edad en que son madres y la mayoría sólo tienen una hija o hijo.



El 60% de las mujeres están entre los 30 y los 45 años. Posible aumento de las necesidades de medidas de conciliación.

El 51 % no conoce las medidas de conciliación disponibles en el IIS Biodonostia.



RESUMEN DE CONCLUSIONES



Potenciar la inclusión de la dimensión de género en la I+D+i.



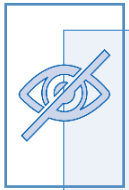
Área de mejora en la capacitación en igualdad y la participación de mujeres docentes en la formación del IIS.



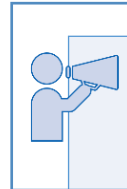
No existen medidas de vigilancia de la salud dirigidas específicamente a mujeres.



Las conclusiones de los informes de riesgos psicosociales no permiten el análisis por sexo.



No cuentan con un sistema de revisión del lenguaje incluyente en las comunicaciones de ofertas de empleo y de formación



No se realiza formación, ni sensibilización, sobre comunicación incluyente

RESULTADOS


Elaboración del Plan de Igualdad 2020

ACCIONES PROPUESTAS


PLAN DE ACCIÓN

Áreas de actuación	N.º	ACCIONES
Medidas transversales	T.01	Formalizar el compromiso de la asociación con la igualdad de oportunidades.
	T.02	Comunicación del Plan de Igualdad
Composición y distribución de la plantilla	H.01	Programa de empoderamiento y formación en liderazgo femenino.
Ordenación del tiempo de trabajo	H.02	Servicio de asesoramiento en materia de conciliación.
Acceso al empleo, promoción y formación.	H.03	Área de promoción Integración de mujeres en las coordinaciones.
	H.04	Área de formación Programa formativo para hombres y mujeres en materia de Igualdad y de incorporación de la dimensión de género a la I+D+i.
Bajas y permisos	H.05	Incorporar la perspectiva de género en las políticas de PRL.
Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral	H.06	Sensibilizar e Informar a la plantilla sobre el protocolo de actuación frente al acoso en el trabajo.
Lenguaje, comunicación y publicidad.	H.07	Elaborar e implantar un protocolo de comunicación incluyente.
	H.08	Campañas de sensibilización.
Otros	H.09	Habilitación de espacios y otras necesidades sentidas.


PROPUESTA DE ACCIONES

FICHA ACCIÓN Nº	T01
ÁREA	TRANSVERSAL 
ACCIÓN	Formalizar el compromiso de la Asociación con la igualdad de oportunidades.
TEMPORALIZACIÓN	A lo largo de la vida del plan (2020-2021).
OBJETIVOS	
Afianzar y confirmar el compromiso de la Dirección con la igualdad.	
DESCRIPCIÓN	
<p>Incorporar referencias a la igualdad de oportunidades en las líneas estratégicas y en la documentación corporativa de la empresa.</p> <p>Incluir el compromiso en todas las presentaciones o comunicaciones corporativas en todas sus formas y canales. el manual de bienvenida, manual de calidad, reglamento de régimen interno, memorias anuales, web, etc.</p>	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	
Número de documentos analizados frente a los previstos.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
A toda la plantilla y la sociedad en general.	
PERSONAL RESPONSABLE	
RRHH y Comunicación.	


PROPUESTA DE ACCIONES

FICHA ACCIÓN Nº	T02	
ÁREA	TRANSVERSAL	
ACCIÓN	Comunicación del Plan de Igualdad	
TEMPORALIZACIÓN	A lo largo de la vida del plan (2020-2021).	
OBJETIVOS		
Implicar a la plantilla en la integración de la igualdad en toda la Organización.		
DESCRIPCIÓN		
<p>Difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla mediante una jornada de presentación con la participación de, al menos, la Gerencia, Dirección Científica y Comisión de Igualdad tras su aprobación. La jornada incluirá un resumen de los resultados del análisis y la descripción del Plan aprobado. Se aprovechará esta jornada para incorporar algunos aspectos formativos y eminentemente prácticos relacionados con los aspectos sobre los que la plantilla ha mostrado mayor desconocimiento. La primera anualidad se focalizará especialmente en las medidas de conciliación y el protocolo de tratamiento de situaciones de acoso. Para propiciar una mayor participación, la invitación a la plantilla será firmada por la Dirección y la Gerencia del centro.</p> <p>Anualmente se replicará esta jornada dando cuenta de las acciones realizadas, resultados obtenidos y reformulaciones.</p> <p>Además, se ubicará un espacio en la intranet para su consulta en cualquier momento y se informará claramente a toda la plantilla de su existencia.</p>		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Jornada anual realizada a la plantilla. Número de asistentes (al menos el 60% de la plantilla). Número de mujeres ponentes (40%-60%).		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO		
A toda la plantilla.		
PERSONAL RESPONSABLE		
Comisión de Igualdad y Gerencia.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN		
Listas de distribución, newsletter, cartelería e intranet del IIS Biodonostia.		


PROPUESTA DE ACCIONES

FICHA ACCIÓN Nº	H01	
ÁREA	Composición y distribución de la plantilla.	
ACCIÓN	Programa de empoderamiento y formación en liderazgo femenino.	
TEMPORALIZACIÓN	Dos años.	
OBJETIVOS		
Promover el desarrollo profesional de las mujeres de la Institución.		
DESCRIPCIÓN		
<p>Tomando como referente el programa de empoderamiento Virginia Woolf Basqueskola, puesto en marcha por Emakunde y Eudel en 2012, u otros similares, crear una línea de trabajo hacia la ruptura de la segregación vertical detectada en los puestos de responsabilidad de la Asociación.</p> <p>Se implantará un proceso de formación continua en liderazgo femenino (por ejemplo, en forma de seminarios con participación de mujeres científicas referentes a nivel internacional abiertas a todo el personal) y se creará un espacio específico para la reflexión, el intercambio de experiencias, la colaboración conjunta y el apoyo mutuo de las trabajadoras. Se abrirá a profesionales de otras entidades de I+D+i locales y autonómicas la participación como mentoras.</p>		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Número de personas que realizan los cursos y datos de promoción/ocupación femenina en puestos de responsabilidad.		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO		
A toda la plantilla.		
PERSONAL RESPONSABLE		
Formación, RRHH y Comisión de Igualdad.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN		
Listas de distribución e intranet del IIS Biodonostia.		


PROPUESTA DE ACCIONES

FICHA ACCIÓN Nº	H02	
ÁREA	Ordenación del tiempo de trabajo	
ACCIÓN	Servicio de asesoramiento en materia de conciliación.	
TEMPORALIZACIÓN	Dos años.	
OBJETIVOS		
Alinear los objetivos vitales de las personas con los de la Institución y la estructura organizativa para un mejor clima laboral, retención del talento y mejora de la productividad.		
DESCRIPCIÓN		
Establecer un espacio en la intranet con información sencilla y clara acerca de las medidas de conciliación aplicables a la plantilla de IIS Biodonostia. Este espacio tendrá un acceso directo al buzón de consultas, que permita realizar cualquier pregunta sobre las medidas de conciliación disponibles de forma directa. Las cuestiones planteadas serán resueltas por la responsable de RRHH. Se incluirá en el pack de bienvenida referencia explícita a este servicio y al lugar y forma de acceso a esta información.		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Número de personas que se acogen a medidas de conciliación desagregado por sexo. Número de consultas recibidas. % de consultas respondidas. Espacio en la intranet disponible.		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO		
A toda la plantilla.		
PERSONAL RESPONSABLE		
RRHH.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN		
Intranet del IIS Biodonostia, pack de bienvenida.		


PROPUESTA DE ACCIONES

FICHA ACCIÓN N°	H03	
ÁREA	Promoción	
ACCIÓN	Integración de mujeres en las coordinaciones.	
TEMPORALIZACIÓN	Dos años.	
OBJETIVOS		
Contar también con el talento de las mujeres en los puestos de responsabilidad de la Asociación y de sus Órganos de Gobierno y Participación. Incorporar medidas encaminadas a eliminar la segregación vertical y el “techo de cristal” en el Instituto.		
DESCRIPCIÓN		
<p>Reflejar en los reglamentos de régimen interno de la Organización la necesidad de que la composición de los Órganos de Gobierno y Participación, siga los principios de igualdad, en la medida de lo posible (miembros no natos).</p> <p>Fomentar en las convocatorias de ayudas para la incorporación de personal R3 y R4 y proyectos las candidaturas de mujeres, a igualdad de mérito y capacidad.</p> <p>Modificar la política OTMR en lo que respecta a las ofertas de empleo para la incorporación de personal en puestos de responsabilidad en investigación, plataformas y gestión, de manera que los baremos de estos puestos fomenten la incorporación de mujeres.</p> <p>Trabajar desde la Comisión de Igualdad en la definición de un protocolo para alcanzar la posición de Responsable de Grupo y de Área que tenga en cuenta las condiciones de paridad. Dicha propuesta será presentada a la Dirección y Gerencia del IIS Bionostia.</p>		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Número de mujeres en puestos de responsabilidad de la asociación. Promociones desagregadas por sexo.		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO		
A toda la plantilla.		
PERSONAL RESPONSABLE		
Dirección, Gerencia y RRHH, Comisión de Igualdad.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN		
Listas de distribución e intranet del IIS Bionostia.		


PROPUESTA DE ACCIONES

FICHA ACCIÓN N°	H04	
ÁREA	Formación	
ACCIÓN	Programa formativo para hombres y mujeres en materia de Igualdad e incorporación de la dimensión de género en la I+D+i.	
TEMPORALIZACIÓN	Tres meses para su diseño (desarrollo continuo)	
OBJETIVOS		
Implicar a la plantilla en la integración de la igualdad en toda la Organización.		
DESCRIPCIÓN		
Elaborar e implantar, como parte del Plan de Formación de la Asociación, un programa formativo para hombres y mujeres en materia de Igualdad , incluyendo además acciones formativas sobre la incorporación de la dimensión de género en la I+D+i. Se tratará de equilibrar el balance de género en el personal docente, intentando ampliar la participación femenina, siempre que sea posible.		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Número de acciones formativas realizadas frente a planificadas. Número de personas que realizan el curso de formación desagregado por sexo. Número de personal docente desagregado por sexo.		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO		
A toda la plantilla.		
PERSONAL RESPONSABLE		
Formación y Comisión de Igualdad.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN		
Listas de distribución, newsletter, página web, pack de bienvenida e intranet del IIS Biodonostia.		


PROPUESTA DE ACCIONES

FICHA ACCIÓN N°	H05	
ÁREA	Bajas y Permisos	
ACCIÓN	Incorporar la perspectiva de género en las políticas de prevención de riesgos laborales.	
TEMPORALIZACIÓN	Dos años.	
OBJETIVOS	Adecuar la política de riesgos laborales y salud laboral no sólo al puesto, sino a la persona que desarrolla el trabajo según sea su sexo, disponiendo de información relevante para la valoración del clima laboral en la organización de forma global y desagregado por sexo.	
DESCRIPCIÓN	<p>Realizar estudios de los posibles daños derivados del trabajo introduciendo la variable del sexo y del puesto, incluyendo análisis de clima laboral, que permitan la extracción de conclusiones desagregadas según sexo.</p> <p>La Comisión de Igualdad elaborará una guía de compuestos y procedimientos de uso en el IIS Biodonostia que puedan afectar a la salud de las trabajadoras embarazadas.</p>	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Registro de las evaluaciones de riesgo realizadas con perspectiva de género. Resultado de los estudios de riesgo psicosocial desagregados por sexo.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	A toda la plantilla.	
PERSONAL RESPONSABLE	Servicio de PRL y Comisión de Igualdad	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Listas de distribución e intranet del IIS Biodonostia.	


PROPUESTA DE ACCIONES

FICHA ACCIÓN Nº	H06	
ÁREA	Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral	
ACCIÓN	Sensibilizar e Informar a la plantilla sobre el protocolo de actuación frente al acoso en el trabajo.	
TEMPORALIZACIÓN	Tres meses.	
OBJETIVOS	Dar a conocer los protocolos de actuación frente a situaciones de acoso laboral.	
DESCRIPCIÓN	<p>Crear un documento de carácter formativo en el que se explique las diferentes formas de acoso, cómo detectarlas y cómo actuar frente a ellas.</p> <p>El documento deberá incluir la fórmula de contacto para denunciar este tipo de situaciones, que correrá siempre a cargo de un experto externo al IIS Biodonostia, que se encargará de realizar una evaluación inicial manteniendo el anonimato de la persona denunciante hasta que resulte precisa su identificación.</p> <p>Difundirlo a través de los canales de comunicación preferente. Este procedimiento será presentado además en la jornada de igualdad del año 2020 (ver acción T02).</p>	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número de situaciones de acoso detectadas y seguimiento del proceso hasta su solución.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	A toda la plantilla.	
PERSONAL RESPONSABLE	Gerencia y RRHH, Comunicación, Comisión de Igualdad.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Listas de distribución, pack de bienvenida e intranet del IIS Biodonostia.	


PROPUESTA DE ACCIONES

FICHA ACCIÓN Nº	H07	
ÁREA	Lenguaje, comunicación y publicidad.	
ACCIÓN	Elaborar e implantar un protocolo de comunicación incluyente.	
TEMPORALIZACIÓN	Tres meses.	
OBJETIVOS	Corrección del lenguaje e imagen sexista, acorde al compromiso de la Institución.	
DESCRIPCIÓN	<p>Elaborar un Manual sobre el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista. El resultado será difundido entre la plantilla de la Asociación Instituto Bionostia. Implantar el protocolo con la revisión de toda la documentación interna y externa, incluyendo páginas web e implementando los cambios que resulten necesarios.</p> <p>Con carácter previo a la publicación de cualquier oferta de trabajo y noticia publicada en los canales de IIS Bionostia, se verificará la correcta aplicación del manual sobre uso de lenguaje inclusivo y no sexista.</p> <p>Anualmente la Comisión de Igualdad realizará una revisión de la información publicada por IIS Bionostia con el fin de verificar el grado de cumplimiento de los objetivos de esta acción.</p>	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	<p>Número de documentos institucionales revisados/total.</p> <p>Revisión de una muestra representativa de las noticias publicadas por la asociación. Revisión de una muestra representativa de las ofertas de trabajo publicadas por la Asociación Instituto Bionostia.</p> <p>Difusión del protocolo a la plantilla.</p>	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	A toda la plantilla.	
PERSONAL RESPONSABLE	Gerencia y RRHH, Comunicación y Comisión de Igualdad.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Listas de distribución, pack de bienvenida e intranet del IIS Bionostia.	

PROPUESTA DE ACCIONES

FICHA ACCIÓN N°	H08	
ÁREA	Lenguaje, comunicación y publicidad.	
ACCIÓN	Campaña de sensibilización.	
TEMPORALIZACIÓN	Dos años.	
OBJETIVOS		
Contribuir, a través de su propio compromiso, al cambio social y una concienciación de la necesidad de una igualdad real.		
DESCRIPCIÓN		
Comunicación, información e imagen externa, proyectando el compromiso adquirido con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres		
Participación, como entidad que promueve la igualdad, en conferencias, jornadas u otros formatos de intercambio de experiencias en esta materia, así como en premios, distinciones, reconocimientos de buenas prácticas etc. Poniendo el énfasis en fomentar la visibilización de las investigadoras que trabajan en el instituto. Se requiere la implementación de un sistema de alertas que permita identificar estas oportunidades.		
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN		
Impactos en medios de comunicación y reconocimientos.		
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO		
A toda la plantilla.		
PERSONAL RESPONSABLE		
Departamento de Comunicación y Comisión de Igualdad.		
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN		
Listas de distribución, pack de bienvenida e intranet del IIS Biodonostia.		

PROPUESTA DE ACCIONES

FICHA ACCIÓN Nº	H09	
ÁREA	Otros	
ACCIÓN	Habilitación de espacios y otras necesidades sentidas.	
TEMPORALIZACIÓN	Dos años.	
OBJETIVOS	Adaptación de los espacios para las diferentes necesidades, rompiendo con el modelo tradicional.	
DESCRIPCIÓN	<p>La Comisión de Igualdad actuará como destinatario de posibles necesidades en habilitación de espacios u otros ámbitos siempre ligados a la igualdad de oportunidades sugeridas por la plantilla, valorando previamente su oportunidad. Para ello se establecerá una cuenta de correo electrónico específica que atenderá la persona que ocupe la Presidencia de la Comisión de Igualdad. El resultado será elevado a la Gerencia y la Dirección del IIS Biodonostia, que estudiarán la oportunidad de la propuesta y la disponibilidad presupuestaria para acometerla. Transmitirán las medidas aprobadas a los órganos de gobierno pertinentes. La Comisión de Igualdad será informada de la resolución adoptada. En caso favorable, se comunicará a la plantilla las acciones a desarrollar por IIS Biodonostia.</p> <p>Se ha decidido habilitar una sala de lactancia para las mujeres que lo necesiten.</p>	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número de medidas implantadas/aprobadas. Encuesta a la plantilla.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	Toda la plantilla.	
PERSONAL RESPONSABLE	Comisión de Igualdad, Dirección y Gerencia.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	Listas de distribución e intranet del IIS Biodonostia.	



Edoskitze Gela
Sala de Lactancia

RESULTADOS

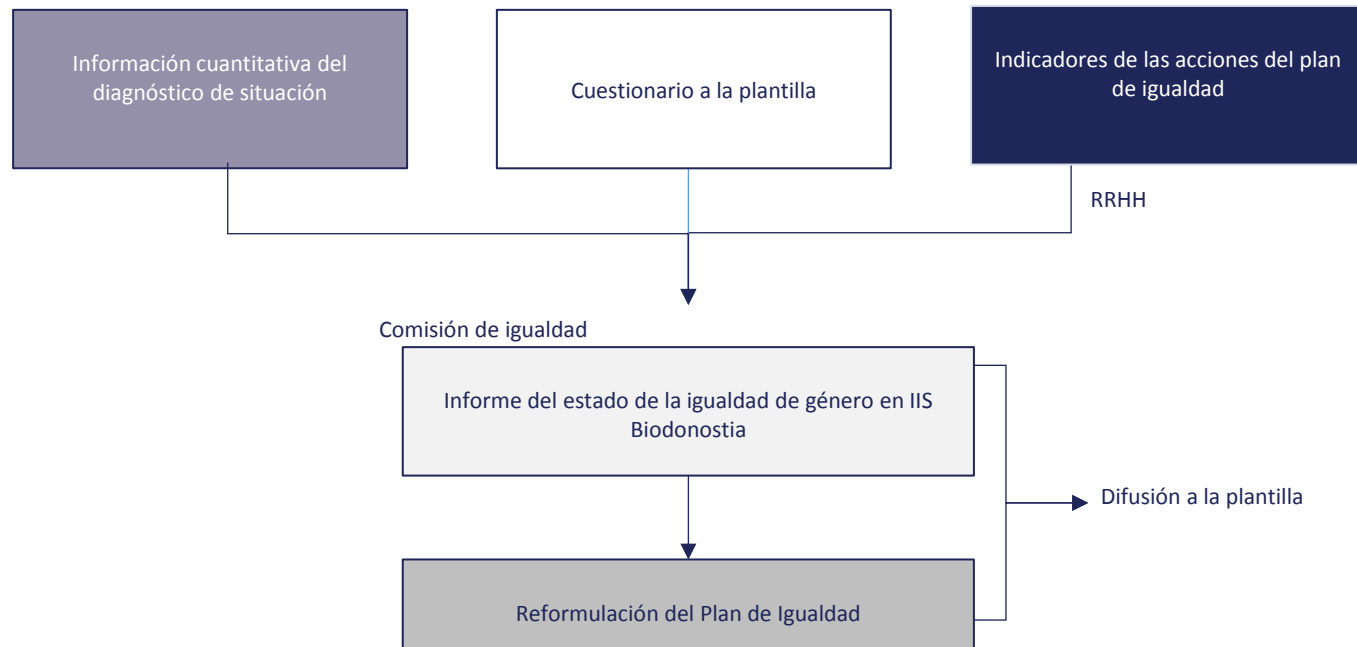
Elaboración del Plan de Igualdad 2020

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El órgano encargado de realizar el seguimiento y la evaluación del plan es la **Comisión de Igualdad, que se reunirá con periodicidad semestral** con el fin de realizar el seguimiento del proceso de implantación y ejecución de las acciones en base a los indicadores establecidos. Como resultado de este ejercicio de revisión, se podrá dar continuidad a las acciones previstas, finalizar alguna o incluso detectar nuevas acciones en base a nuevas necesidades.

Una vez transcurrida la vigencia inicial del presente plan (dos años), se llevará a cabo su evaluación para analizar el grado de eficacia siguiendo el siguiente esquema:



b+odonostia

health research institute
