

SAPA

Centro de
Excelencia PID RD, S.A.

Plan para la
Igualdad
de mujeres
y hombres
2026



CENTRO DE EXCELENCIA PID RD, S.A.
Carretera Nacional 1 (pol. Bazkardo), s/n
20140 ANDOAIN (GIPUZKOA)

**I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES
EN CENTRO DE EXCELENCIA PID RD, S.A.**

2026/2029

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	3
2. PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD. METODOLOGÍA	5
3. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	6
3.1 CONCLUSIONES: DF_IGUALDAD	6
3.2 AUDITORIA RETRIBUTIVA	10
4. I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE PID	17
4.1. PARTES QUE LO CONCIERTAN	17
4.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	17
4.3. ESTRUCTURA	17
4.4. MEDIDAS POR ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN	20
GESTIÓN PARA LA IGUALDAD	20
SALUD LABORAL	27
LIDERAZGO Y CULTURA PARA LA IGUALDAD	32
4.5. CRONOGRAMA	36
4.6. PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE PID	37
4.7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	38

1. PRESENTACIÓN

PID es un centro de excelencia creado el 11/11/2002, cuyo objetivo es contribuir mediante la **investigación e innovación tecnológica**, al desarrollo económico y social de su entorno mejorando la competitividad empresarial de su clientela.

en clave de igualdad

Empresa con una presencia creciente de ingenieras. El 100% de las trabajadoras con contrato en PID son ingenieras.

La entidad ha experimentado un fuerte crecimiento en los últimos años, por lo que hace 2 años se reforzó el equipo del departamento de Personas y Cultura, que está abordando en estos momentos la elaboración de diversas herramientas de gestión, normativas y procedimientos (plan de gestión, organigrama, valoración de puestos de trabajo, conversaciones de desarrollo...), que contrasta con la propiedad de la entidad y que se comparten progresivamente con toda la plantilla. En este trabajo se han definido los siguientes valores:

- *DESARROLLO TECNOLÓGICO/INNOVACIÓN: Disfrutamos transformando el conocimiento en nueva tecnología y convertimos los retos en realidad.*
- *FIABILIDAD: Somos garantía de confianza, seguridad y buenos resultados en los productos que entregamos y servicios que ofrecemos.*
- *EQUIPO: Generamos vínculos afectivos y efectivos entre el personal y con las entidades clientas y proveedoras; mano a mano, llegamos más lejos.*
- *GROWTH MINDSET: Nos motivan las propuestas atrevidas; cuando creemos, creamos.*

El **código ético** recoge también como valores la innovación, la calidad, el compromiso, la honestidad y la transparencia., y en su apartado 4.3. **Acoso moral, acoso sexual, no discriminación e igualdad de oportunidades**, hace referencia a las **políticas de igualdad**. También el **plan de gestión de Personas y Cultura** recoge una **línea específica de igualdad**.

Razón social	PID
Descripción actividad	Contribuir mediante la investigación e innovación tecnológica, al desarrollo económico y social de su entorno mejorando la competitividad empresarial de su clientela. En particular, y entre otros, desarrollar la investigación.
Sistema y herramientas de gestión	• Modelo de Compliance. Código ético. • Canal de denuncias • Protocolo de prevención y actuación ante el acoso sexual y acoso por razón de sexo • Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso y violencia contra las personas LGTBI

	• Protocolo de desconexión digital • Plan de gestión del departamento Personas y Cultura • Certificaciones ISO 9001, ISO 27001, PECAL
Convenio colectivo de referencia	Convenio Siderometalúrgico de Gipuzkoa.

2. PROYECTO PLAN PARA LA IGUALDAD. METODOLOGÍA

En el año 2025, PID decide abordar la **definición de un Plan para la Igualdad, basado en la realización previa de un diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres** en la entidad. El proyecto ha sido promovido por la **Comisión Negociadora**, que ha colaborado activamente en la definición del proceso:

COMISIÓN NEGOCIADORA

- **POR LA EMPRESA**
 - **SUSANA SURUTUSA**, HRBP Personas y Cultura.
 - **AINARA LÓPEZ**, Manager Control
- **POR LA REPRESENTACIÓN DE LA PLANTILLA**
 - **NEREA SAINZ RODRÍGUEZ**, ELA Industria Oria Goierri
 - **IVAN RAFAEL SÁNCHEZ**, ELA Industria Oria Goierri
- **PERSONAS TRABAJADORAS DE OTROS ÁMBITOS DE TRABAJO**
 - **NORA OÑATE**, Técnica de proyecto/programas
 - **ANDONI TENA**, Delineante de 2ª/DFM
 - **IMANOL ARBELAIZ**, Ingeniero, Aplicaciones

Partiendo del **marco normativo y programático y de los resultados alcanzados en el diagnóstico**, el diseño del I Plan para la Igualdad de PID se ha realizado mediante sesiones de trabajo con la Comisión Negociadora. El proyecto se ha desarrollado con la asistencia técnica de ERABERRIA GUNEA SL, entidad consultora homologada por Emakunde para la prestación de asistencia técnica en materia de igualdad de mujeres y hombres a empresas y entidades.

3. DIAGNÓSTICO SOBRE LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

3.1 CONCLUSIONES: DF_IGUALDAD

En este apartado, a modo de resumen, se recogen los indicadores de género y la información cualitativa recogida en el diagnóstico para cada categoría de análisis requerido, clasificadas en fortalezas y debilidades.

CATEGORÍA	FORTALEZAS	DEBILIDADES
ANÁLISIS DESCRIPTIVO	• Momento clave: Definición de procesos y procedimientos de gestión. • Incremento de 3 puntos en presencia de mujeres en plantilla en los tres últimos años. • Presencia de mujeres en todos los departamentos. • Tasa relativa de presencia mujeres/hombres con hijas e hijos a cargo: 1,52	• 22% de mujeres en plantilla. • 3 de las 5 agrupaciones de puestos sin presencia de mujeres. • 14% de mujeres en el nivel estratégico. • 0% de mujeres en el nivel táctico. • Tasa relativa de éxito mujeres/hombres comparando nivel estratégico y táctico con total de plantilla: 0,33. • 0% del personal con formación en igualdad.
ACCESO AL EMPLEO	• 22% de mujeres en las incorporaciones 2021-2024. • Procedimiento sistematizado. • Llamada explícita a la diversidad en anuncios publicados. • El 82% de las mujeres y el 78% de los hombres que completan la encuesta consideran que la selección de personal garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.	
SALIDA DEL EMPLEO	• Tasa relativa de salidas 2021-2024: 0,28 mujeres por cada hombre.	
ACCESO A PUESTOS DE NIVEL ESTRATÉGICO Y TÁCTICO	• 25% de mujeres en promociones a puestos de nivel estratégico en los últimos años. • El 82% de las mujeres y el 79% de los hombres y que responden a la encuesta consideran que el acceso a puestos de nivel	• No existe un procedimiento de promoción ni se publican las ofertas. Promoción por designación directa. • Posibilidades de promoción limitadas.

	estratégico y táctico garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres. • El 82% de las mujeres y el 87% de los hombres y que responden a la encuesta consideran que mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de crecimiento dentro de la organización.	
POLÍTICA DE CONTRATACIÓN	• El 100% de las trabajadoras y el 94% de los trabajadores con contrato indefinido a jornada completa. • El 100% de la plantilla con jornada no variable.	•
FORMACIÓN INTERNA	• Plan formativo anual. • Píldoras de sensibilización días internacionales de igualdad y sobre protocolo de acoso. • El 91% de las mujeres y el 86% de los hombres que responden a la encuesta consideran que la formación interna tiene en cuenta la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.	• En 2024 han recibido formación el 43% de las trabajadoras y el 55% de los trabajadores. • No hay plantilla con formación en igualdad.
POLÍTICA RETRIBUTIVA	• El 73% de las mujeres y el 71% de los hombres que cumplimentan la encuesta consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres.	• Se desconoce la política retributiva y los criterios de evaluación del desempeño que atañen a la retribución. El 27% de las trabajadoras y el 24% de los trabajadores que contestan la encuesta no responden esta pregunta. • El análisis de diferencias salariales está condicionado por la ausencia de mujeres en muchas agrupaciones. • Tasa relativa con salario por encima del convenio: 0,84 mujeres por cada hombre.
CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE	• Todas las personas de PID disponen, y hacen uso, de comedor/office, bolsa de horas para uso personal, flexibilidad de	• 3 semanas de vacaciones fijadas por la empresa.

	entrada y salida, flexibilidad de parada al mediodía y la posibilidad de elegir las vacaciones de forma fragmentada. • Política de flexibilidad de horarios: 4 horas de presencia obligatoria y 4 horas flexibles. Jornada de trabajo mínima al día 6 horas. • Los 8 días de libre disposición de vacaciones pueden disfrutarse en días completos o medias jornadas. • 2 semanas no laborables en Semana Santa y Navidades. • Política de conciliación y flexibilidad incluida en el Plan de acogida. • Acogimiento al permiso de maternidad y paternidad por la mujer y el hombre en disposición de hacerlo. • El 82% de las mujeres y el 84% de los hombres que completan la encuesta consideran que la organización interna del trabajo favorece la conciliación del empleo con la vida personal. • El grado medio de satisfacción con las medidas de conciliación y flexibilidad es de 7,9 entre las mujeres y 7,5 entre los hombres.	• Teletrabajo puntual no sistematizado. • El 36% de las mujeres y el 25% de los hombres que responden a la encuesta consideran que acogerse a medidas de conciliación conlleva la pérdida de oportunidades profesionales.
SALUD LABORAL: RIESGOS PSICOSOCIALES	• Servicio de prevención de riesgos. • Existe un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso y violencia contra las personas LGTBI. • Existe un canal de denuncias, además de habilitarse otras interlocuciones.	• 2 trabajadores afirman en la encuesta haberse sentido discriminados por razón de sexo. • 1 trabajadora de SAPA señala haber sufrido acoso por razón de sexo en la entidad. • 1 trabajadora de SAPA y 2 trabajadores (uno de SAPA y otro de PID) conocer algún caso de acoso por razón de sexo. • No ha habido denuncias.

	• Píldora de sensibilización sobre acoso. • El 64% de las trabajadoras y el 91% de los trabajadores que contestan la encuesta creen que los chistes y comentarios sexistas no son habituales. • El 55% de las trabajadoras y el 60% de los trabajadores que completan la encuesta señala que la carga de trabajo es adecuada a sus condiciones laborales. • El 91% de las mujeres y el 95% de los hombres que cumplimentan la encuesta consideran que tienen estabilidad en su puesto de trabajo. • El grado de motivación con su trabajo de las personas que responden a la encuesta es de 8,1 entre las mujeres y 7,6 entre los hombres. • 100% de la plantilla dispone de equipamientos necesarios.	• Diferencia en la respuesta sobre los chistes y comentarios sexistas entre mujeres y hombres. • Carga de trabajo y desorganización por el gran crecimiento de la empresa en los últimos años. • No hay política establecida para posibles situaciones de violencia de género de trabajadoras. • No hay baños individuales de uso indistinto.
CULTURA ORGANIZACIONAL	• El 73% de las mujeres y el 79% de los hombres que responden a la encuesta creen que los estereotipos de género no inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en esta entidad. • El análisis del control horario muestra que la plantilla no trabaja por encima del horario laboral. • El grado de satisfacción con la empresa en materia de igualdad entre quienes contestan la encuesta es de 8,8 entre las mujeres y 8,3 entre los hombres. • Se aprecia un compromiso con el uso de un lenguaje inclusivo en documentación del	• Espejismo de la igualdad. • El 27% de las trabajadoras y el 25% de los trabajadores creen que en la empresa se le exige disponibilidad fuera del horario laboral. • Es habitual tener el correo electrónico y TEAMS en teléfonos personales. • Política de comunicación débil.

	departamento de Personas y Cultura.	
--	-------------------------------------	--

3.2 AUDITORIA RETRIBUTIVA

- **DENOMINACIÓN SOCIAL:** PID
- **FECHA DE INICIO Y FIN DE LA AUDITORÍA:** Mayo-Septiembre 2025
- **ALCANCE TEMPORAL DE LA AUDITORIA:** 2029, de acuerdo a la vigencia del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de PID (2026-2029).
- **DIAGNÓSTICO RETRIBUTIVO:**

La brecha salarial entre mujeres y hombres es un indicador que analiza la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. Mide la diferencia entre los ingresos medios de las mujeres y los hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres. Se calcula para puestos de igual valor y se ha optado por el cálculo de la brecha anual, frente al mensual o por hora, porque es el **indicador clave de autonomía económica**.

La **diferencia porcentual entre salarios medios** se calcula de acuerdo a la siguiente formula:

$$\text{Brecha } W = \frac{W_H - W_M}{W_H} \times 100$$

De esta forma, los valores positivos significan brechas salariales favorables a los hombres, y los valores negativos, brechas salariales favorables a las mujeres.

De acuerdo a la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales, aun cuando se han manejado para el análisis, no se trasladan los valores absolutos de los puestos unipersonales.

El análisis de diferencias salariales en PID está condicionado por la ausencia de mujeres en muchas agrupaciones.

SALARIO EFECTIVAMENTE PERCIBIDO (Ver tabla en página 10)

En este primer análisis están incluidas todas las personas de la entidad, independientemente de que no hayan trabajado la totalidad de la jornada anual por diferentes razones (por ejemplo, nuevas incorporaciones). Se incluyen sin anualizar las reducciones de jornada por cuidados, de las que no se ha realizado la equivalencia anual, con el objetivo de visibilizar los trabajos de cuidados y domésticos que quedan fuera del mercado laboral.

En la agrupación de managers del nivel estratégico, existe una diferencia en el salario base a favor de la trabajadora de un 3,3%, que desaparece al calcular el salario total. Entre una y otra, dos complementos, con muy diferentes diferencias porcentuales. El plus de responsabilidad, con una diferencia de un 40% a favor del hombre y el plus de antigüedad, con una diferencia de un 24,1% a favor de la mujer. En la agrupación de personal técnico, hay una diferencia de 5,6% favorable a las mujeres en los cálculos de las medias, tanto del salario base como del salario total, diferencia que subo 0,5 puntos en el cálculo de la mediana. Para esta agrupación hay un plus de antigüedad, con una diferencia de un 4,1% favorable a los hombres, pero que, por su cuantía, no incide en las tendencias señaladas.

SALARIOS ANUALIZADOS (Ver tabla en página 11)

Una vez realizada la equivalencia anual, en el puesto de managers del nivel estratégico no se produce ningún cambio. Entre el personal técnico la diferencia favorable a las mujeres pasa a ser del 6,2% en la media del salario base y del salario, desapareciendo en el cálculo de la mediana. El plus de antigüedad muestra una diferencia de 13,4% favorable a los hombres, que no incide por las cuantías que significan, en las diferencias señaladas.

Entre quienes han trabajado el año completo, la horquilla entre el salario mayor y menor de las mujeres es de 15.272,63 € frente a los 64.639,18 € de los hombres.

SALARIO EFECTIVAMENTE PERCIBIDO

	SALARIO ANUAL POR PUESTO -2024-														
	Salario Base. Media			Plus Responsabilidad. Media			Plus Antigüedad. Media			Salario Total. Media			Salario Total. Mediana		
	Mujeres	Hombres	Diferencia %	Mujeres	Hombres	Diferencia %	Mujeres	Hombres	Diferencia %	Mujeres	Hombres	Diferencia %	Mujeres	Hombres	Diferencia %
NIVEL ESTRATÉGICO															
Jefaturas de producto		---			---						---			---	
Managers (Desarrollo I+D, Control, Pruebas y SAT)	---	---	-3,3%	---	---	40,0%	---	---	-24,1%	---	---	0,0%	---	---	0,0%
NIVEL TÁCTICO															
Managers (DFM, Diseño, Electrónica, PI)		---									---			---	
Team Leaders		---									---			---	
NIVEL OPERATIVO															
Personal técnico	44.955,87	42.565,90	-5,6%	0,00	0,00	---	106,95	111,53	4,1%	45.062,80	42.677,41	-5,6%	45.681,72	43.075,14	-6,1%

SALARIO EFECTIVAMENTE PERCIBIDO

	SALARIO ANUAL POR PUESTO -2024-														
	Salario Base. Media			Plus Responsabilidad. Media			Plus Antigüedad. Media			Salario Total. Media			Salario Total. Mediana		
	Mujeres	Hombres	Diferencia %	Mujeres	Hombres	Diferencia %	Mujeres	Hombres	Diferencia %	Mujeres	Hombres	Diferencia %	Mujeres	Hombres	Diferencia %
NIVEL ESTRATÉGICO															
Jefaturas de producto		---			---						---			---	
Managers (Desarrollo I+D, Control, Pruebas y SAT)	---	---	-3,3%	---	---	40,0%	---	---	-24,1%	---	---	0,0%	---	---	0,0%
NIVEL TÁCTICO															
Managers (DFM, Diseño, Electrónica, PI)		---									---			---	
Team Leaders		---									---			---	
NIVEL OPERATIVO															
Personal técnico	45.683,20	43.003,70	-6,2%	0,00	0,00	---	106,95	123,53	13,4%	45.790,15	43.127,21	-6,2%	45.681,72	45.681,72	0,0%

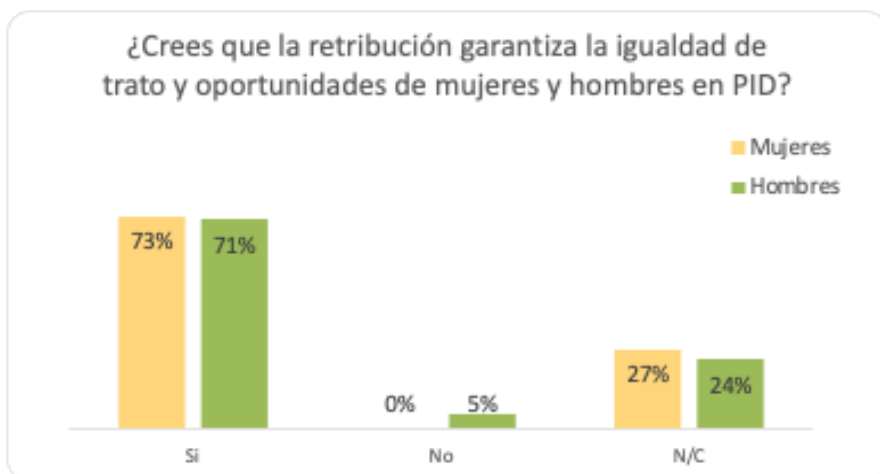
MODELO RETRIBUTIVO

En PID, hay puestos fuera de la escala retributiva. El 64,3% de las trabajadoras y el 76,5 de los trabajadores perciben un salario superior al establecido en convenio, concretamente la totalidad del nivel estratégico y táctico y 8 de las 13 mujeres (62%) y 28 de los 40 hombres (70%) que trabajan como personal técnico. No hay salario variable.

En relación con los complementos, la totalidad de la plantilla percibe pagas extraordinarias y el 43% de las trabajadoras y el 53% de los trabajadores el complemento de antigüedad.

En cuanto a los beneficios sociales, la totalidad de la plantilla cuenta con seguro de vida y comedor subvencionado (60%).

Entre las personas que responden a la encuesta, **el 73% (8) de las mujeres y el 71% (45) de los hombres creen que la retribución garantiza la igualdad** de trato y oportunidades de mujeres y hombres. 3 hombres (5%) creen que no y 3 mujeres (27%) y 15 hombres (24%) no contestan. Es la pregunta de la encuesta, donde más no contesta se acumulan.



Se señala que es un ámbito de mejora claro en cuanto a comunicación y transparencia, ya que se desconoce la política retributiva, los criterios de evaluación del desempeño que atañen a la retribución. Hay quien señala que entró en la empresa sin saber cuánto iba a cobrar, pero coinciden en que ahora eso ya no pasa.

		Diferencia salarial porcentual Salarios anualizados		
		Salario base- MEDIA	Salario total- MEDIA	Salario total- MEDIANA
POLÍTICA RETRIBUTIVA	NIVEL ESTRATÉGICO			
	Jefaturas de producto	NP	NP	NP
	Managers (Desarrollo I+D, Control, Pruebas y SAT)	-3,3%	0,0%	0,0%
	NIVEL TÁCTICO			
	Jefaturas de producto	NP	NP	NP
	Managers (Desarrollo I+D, Control, Pruebas y SAT)	NP	NP	NP
	NIVEL OPERATIVO			
	Personal técnico	-6,2%	-6,2%	0,0%
	Tasa relativa de mujeres/hombres con retribución variable			No hay
	Tasa relativa de mujeres/hombres con complementos salariales			0,93
	Tasa relativa de mujeres/hombres con salario por encima del convenio sectorial			0,84
	OPINIÓN		MUJERES	HOMBRES
	% que consideran que la retribución garantiza la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres		73%	71%

• **PRINCIPALES PROBLEMAS, DIFICULTADES Y CLAVES DETECTADAS Y PLAN DE ACTUACIÓN**

ÁMBITOS CLAVE	DIAGNÓSTICO	PLAN
ANÁLISIS DESCRIPTIVO	- Momento clave: Definición de procesos y procedimientos de gestión. 3 de las 5 agrupaciones de puestos sin presencia de mujeres.	Mainstreaming de género y sistematización. Medida 1.3. del presente Plan para la Igualdad. <i>Definición de políticas, procedimientos y herramientas de gestión desde un enfoque de género.</i>
POLÍTICA RETRIBUTIVA	- Se desconoce la política retributiva y los criterios de evaluación del desempeño que atañen a la retribución. El 27% de las trabajadoras y el 24% de los trabajadores que contestan la encuesta no responden esta pregunta. - El análisis de diferencias salariales está condicionado por la ausencia de mujeres en muchas agrupaciones.	- Seguimiento y transparencia de las diferencias porcentuales. - Medida 1.4. del presente Plan para la Igualdad <i>Registro retributivo anual</i> - Medida 3.4. del presente Plan para la Igualdad <i>Comunicación creadora de igualdad.</i>

- **MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:** Según mecanismos de seguimiento y evaluación del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de PID (página 34 del presente documento).

4. I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE PID

4.1. PARTES QUE LO CONCIERTAN

El Plan ha sido aprobado en la Comisión negociadora del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de PID, con representación de la dirección y de la representación laboral de las personas trabajadoras.

4.2. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de PID aplica a todas las personas trabajadoras de la entidad y tendrá una vigencia 2026-2029.

4.3. ESTRUCTURA

En primer lugar, analizadas las debilidades y fortalezas recogidas en el DF_Igualdad, se ha priorizado la intervención para la igualdad en los siguientes ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN, definiendo un OBJETIVO para cada uno de ellos:

1. **GESTIÓN PARA LA IGUALDAD.** Integrar en la gestión de la entidad la perspectiva de género.
2. **SALUD LABORAL.** Integrar el enfoque de género en la prevención de riesgos laborales.
3. **LIDERAZGO Y CULTURA ORGANIZACIONAL.** Impulsar nuevas formas de liderazgo, trabajo y relación.

Al final de cada uno de los ámbitos de intervención se incorporan los indicadores del diagnóstico, así como otras fortalezas y debilidades, en los que incidirá su consecución. Estos indicadores de diagnóstico son indicadores de resultado del Plan.

Por último, se han definido las medidas a desarrollar para su consecución.

RESUMEN DE LAS MEDIDAS SEGÚN EL ÁMBITO DE INTERVENCIÓN

GESTIÓN PARA LA IGUALDAD	1.1 Definición de la estructura de impulso y seguimiento del I Plan para la Igualdad 1.2 Cuadro de mando Igualdad. Datos desagregados e indicadores de género. 1.3 Definición de políticas, procedimientos y herramientas de gestión desde un enfoque de género. 1.4 Formación en igualdad 1.5 Registro retributivo anual 1.6 Comunicación gestión para la igualdad
---------------------------------	--

SALUD LABORAL	2.1. Mejora de la seguridad de las trabajadoras en los espacios físicos y virtuales de trabajo 2.2. Señales y riesgos de género 2.3. Espacios preventivos de escucha 2.4. Protocolo para las trabajadoras víctimas de violencia de género
LIDERAZGO Y CULTURA PARA LA IGUALDAD	3.1. Reconocimiento de referentes en la ingeniería y en el liderazgo 3.2. Participación igualitaria y sostenible 3.3. Comunicación creadora de igualdad

Para cada una de las medidas, se ha desarrollado una ficha descriptiva, con los siguientes apartados:

LÍNEA DE TRABAJO				
MEDIDA				
ACCIONES				
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029
RESPONSABLE				
RECURSOS				
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Grado de ejecución	ESPECÍFICOS	
		• Inversión		
		• Participación		

*ACCIONES: actividades que subdividen las medidas.

*RESPONSABLE: persona o estructura que dirige la medida y se responsabiliza de su desarrollo y su seguimiento.

*CRONOGRAMA: año o años de implantación previstos.

*RECURSOS: tiempo de dedicación, recursos económicos o herramientas y otros tipos de recursos materiales.

*INDICADORES DE EJECUCIÓN: indicadores vinculados al desarrollo de la medida. Además de los indicadores de nivel de ejecución comunes de todas las medidas (terminada, empezada, sin abordar), la inversión (tiempo de dedicación y gasto económico) y la participación (número de

mujeres y hombres que participan en el desarrollo), en algunos casos se introducirán indicadores específicos.

4.4. MEDIDAS POR ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN

En las siguientes páginas se recogen todas las medidas definidas.

GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

LÍNEA DE TRABAJO	GESTIÓN PARA LA IGUALDAD			
MEDIDA 1.1.	DEFINICIÓN DE LA ESTRUCTURA DE IMPULSO Y SEGUIMIENTO DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD			
ACCIONES	- Definición de criterios de composición de la estructura. - Relación de puestos/personas que integrarán la estructura. Se valorará si se mantendrá en un inicio una parte significativa de las personas que han integrado la Comisión Negociadora para la elaboración del Plan. - Definición del modo de funcionamiento, rotación de integrantes y periodicidad de las reuniones. - Definición del puesto/persona responsable de la Gestión para la Igualdad.			
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de PID			
RECURSOS	25 horas			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	- Grado de ejecución - Inversión - Participación	ESPECÍFICOS	Nº reuniones/año

LÍNEA DE TRABAJO	GESTIÓN PARA LA IGUALDAD			
MEDIDA 1.2.	CUADRO DE MANDO IGUALDAD. DATOS DESAGREGADOS E INDICADORES DE GÉNERO			
ACCIONES	Revisar la recogida y tratamiento de datos de plantilla para contar con datos desagregados por sexo e indicadores de género clave del diagnóstico sobre la igualdad de mujeres y hombres: - Inclusión de manera sistemática de la variable del sexo en la recogida de datos y opinión del personal. - Inclusión, en su caso, de otras variables que, desde el enfoque interseccional y cruzadas con el género, son clave en PID. - Acuerdos estratégicos sobre datos e indicadores. - Determinar qué aspectos específicos sobre la igualdad de género se medirán, y con qué objetivo. - Desagregar los indicadores de gestión de PID pertinentes. - Definir los indicadores de género que son necesarios y los datos que es necesario recoger para su cálculo. - Crear mecanismos para la introducción y el tratamiento de la información.			
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de PID			
RECURSOS	40 horas de dedicación			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	- Grado de ejecución - Inversión - Participación	ESPECÍFICOS	- Nº indicadores de gestión desagregados por sexo - Nº indicadores de género

LÍNEA DE TRABAJO	GESTIÓN PARA LA IGUALDAD			
MEDIDA 1.3.	DEFINICIÓN DE POLÍTICAS, PROCEDIMIENTOS Y HERRAMIENTAS DE GESTIÓN DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO			
ACCIONES	Incluir la perspectiva de género en el diseño, implantación, seguimiento y evaluación de las políticas, procedimientos y herramientas de gestión de personas y organizativas que se están generando en estos momentos. Entre otras actuaciones, se cuidará: • Participación en el diseño de personal con capacitación en género. • Revisión de sesgos ligados a roles y estereotipos de género. • Inclusión de indicadores desagregados por sexo e indicadores de género. • Uso inclusivo de lenguaje e imágenes. • Evaluación previa del impacto de género: chequeo o testaje previo para valorar el impacto de género previsto de la política, procedimiento y/o herramienta diseñada. • Seguimiento y evaluación. Una vez implantada, valorar el impacto de género alcanzado.			
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029
RESPONSABLE	• Comisión Negociadora del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de PID			
RECURSOS	• 60 horas de dedicación			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Grado de ejecución	ESPECÍFICOS	• Relación de herramientas, procedimientos y políticas diseñadas
		• Inversión		
		• Participación		

LÍNEA DE TRABAJO	GESTIÓN PARA LA IGUALDAD			
MEDIDA 1.4.	FORMACIÓN EN IGUALDAD			
ACCIONES	• Periódicamente se organizará una actuación formativa en igualdad, que favorezca el desarrollo de las medidas contempladas en el plan para los próximos meses. Entre las temáticas que pueden ser interesante abordar, se contemplan las siguientes: ○ Formación en igualdad dirigida a la Comisión de Seguimiento. ○ Prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género. Formación específica para las trabajadoras. ○ Comunicación creadora de igualdad.			
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029
RESPONSABLE	• Susana Surutusa			
RECURSOS	• 100 horas de dedicación • Coste formación. Aproximadamente 2.500 €			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Grado de ejecución	ESPECÍFICOS	• Número de acciones formativas/año • Valoración de los cursos, desagregada por sexo
		• Inversión		
		• Participación		

LÍNEA DE TRABAJO	GESTIÓN PARA LA IGUALDAD			
MEDIDA 1.5.	REGISTRO RETRIBUTIVO ANUAL			
ACCIONES	De acuerdo al Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, anualmente se elaborará/actualizará un registro salarial que debe incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de toda la plantilla desagregadas por sexo; incluir la media y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada categoría profesional, nivel o puesto.			
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029
RESPONSABLE	Susana Surutusa			
RECURSOS	60 horas de dedicación - Herramienta Registro Retributivo (disponible en www.igualdadennlaempresa.es) - Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Grado de ejecución	ESPECÍFICOS	
		• Inversión		
		• Participación		

LÍNEA DE TRABAJO	GESTIÓN PARA LA IGUALDAD			
MEDIDA 1.6.	COMUNICACIÓN GESTIÓN PARA LA IGUALDAD			
ACCIONES	- Información sobre la aprobación y desarrollo del Plan para la Igualdad a toda la plantilla de PID a través de reuniones y comunicados informativos. A priori se prevén los siguientes hitos y momentos: - Aprobación del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de PID. - Estructura de impulso y seguimiento del Plan para la Igualdad: criterios de composición, quiénes la integran en la actualidad, funciones de la misma, así como la forma de contactar. - Seguimiento. Anualmente se compartirán con la plantilla las medidas desarrolladas en ese periodo de tiempo. - Cambios en la estructura de impulso y seguimiento del Plan para la Igualdad. - Evaluación. Al finalizar la vigencia del Plan, se comunicará a la plantilla los principales resultados alcanzados en sesiones de trabajo.			
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de PID			
RECURSOS	60 horas de dedicación			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Grado de ejecución	ESPECÍFICOS	• N° comunicados
		• Inversión		
		• Participación		

INDICADORES DE RESULTADO DE LA LÍNEA DE TRABAJO DE GESTIÓN PARA LA IGUALDAD

GESTIÓN PARA LA IGUALDAD	
Integrar en la gestión de la entidad la perspectiva de género	
A QUÉ INDICADORES DEL DIAGNÓSTICO AFECTAN	VALOR DEL DIAGNÓSTICO (2025)
Responsabilidades de cuidados: cuidado de mayores, familias monomarentales...	No se dispone de datos
Agrupaciones de puestos	Definición de puestos de trabajo
% mujeres en plantilla	22 %
% de mujeres en el nivel estratégico	14 %
% en el nivel táctico	0 %
% de personal con formación en igualdad	0 %

SALUD LABORAL

LÍNEA DE TRABAJO	SALUD LABORAL			
MEDIDA 2.1.	MEJORA DE LA SEGURIDAD DE LAS TRABAJADORAS EN LOS ESPACIOS FÍSICOS Y VIRTUALES DE TRABAJO			
ACCIONES	De acuerdo al artículo 16.2., la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual que establece que las empresas integrarán la perspectiva de género en la organización de los espacios de sus centros de trabajo con el fin de que resulten seguros y accesibles para todas las trabajadoras, se desarrollará el siguiente proceso: • Fase de diagnóstico: ○ Se organizarán 2 sesiones de trabajo para identificar puntos críticos: (1) Comisión de seguimiento del Plan para la Igualdad; (2) Trabajadoras de PID. En la primera parte se aplicará la herramienta y en la segunda, se realizará una visita de observación a las instalaciones. ○ Se abrirá un canal de comunicación (formulario) con el resto de plantilla para que puedan hacer sus percepciones y observaciones • Fase de plan: ○ Se organizará una sesión creativa para generar ideas con la Comisión de Seguimiento. Se invitará a participar a las personas que hayan contestado el formulario y/o participado en la reunión de diagnóstico.			
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029
RESPONSABLE	• Servicio de prevención de riesgos laborales			
RECURSOS	• 50 horas de dedicación • Herramienta BAI SAREA "Mapa de puntos críticos en el ámbito laboral"			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Grado de ejecución	ESPECÍFICOS	• % de puntos críticos abordados
		• Inversión		
		• Participación		

LÍNEA DE TRABAJO	SALUD LABORAL			
MEDIDA 2.2.	SEÑALES Y RIESGOS DE GÉNERO			
ACCIONES	Con el objeto de incluir en el plan de prevención un conjunto de medidas preventivas que favorezcan un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y que fomente la igualdad entre mujeres y hombres: - Inclusión de la violencia sexual en la prevención de riesgos, tal y como indica el artículo 12, LO 10/2022 de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual. - Identificación de señales visibles de que el espacio de trabajo puede no ser seguro y saludable para las mujeres. Estas señales pueden ser tanto mecanismos de desigualdad que operan, como estrategias de supervivencia puestos en marcha para contrarrestarlas o efectos secundarios en la salud. - Agrupación de las señales como riesgo laboral, según naturaleza similar. - Traslado a la evaluación de riesgos: definición de preguntas para encuestas y/o entrevistas e inclusión además del sexo, de otras variables, que cruzadas con el género pueden ser claves. - Diseño de estrategias para evitar estos riesgos.			
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029
RESPONSABLE	Servicio de prevención de riesgos laborales			
RECURSOS	- Instrucciones para integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Actualizado con herramientas útiles (Osalan, 2019). - Herramienta «Señales moradas PRL» de Emakunde/BAI SAREA. 25 horas - Contratación de servicio de prevención de riesgos laborales externo			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	- Grado de ejecución - Inversión - Participación	ESPECÍFICOS	Nº de riesgos identificados

LÍNEA DE TRABAJO	SALUD LABORAL			
MEDIDA 2.3.	ESPACIOS PREVENTIVOS DE ESCUCHA			
ACCIONES	Periódicamente organizar un espacio de escucha con trabajadoras de PID, para identificar actuaciones o conductas que tengan carácter sexista que pueden derivar en situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo; también en otros riesgos de género (medida 2.2.). En estas sesiones de identificarán también las estrategias individuales y colectivas que puedan estar poniendo en marcha las trabajadoras para hacer frente a estas situaciones. Se valorará la organización de estos espacios en grupos pequeños que hayan tenido en cuenta otras variables que, cruzadas con el género, puedan ser claves en la entidad. Por ejemplo, la edad. En su caso, las situaciones detectadas se derivarán a la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad y al Servicio de prevención de riesgos laborales.			
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029
RESPONSABLE	Comisión Negociadora del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de PID			
RECURSOS	30 horas de dedicación			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	- Grado de ejecución - Inversión - Participación	ESPECÍFICOS	Nº situaciones identificadas

LÍNEA DE TRABAJO	SALUD LABORAL				
MEDIDA 2.4.	PROTOCOLO PARA LAS TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO				
ACCIONES	En repuesta a los mandos establecidos en el artículo 21 de la Ley Orgánica 1/2004, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, tener en cuenta los siguientes temas a la hora de redactar el protocolo:				
	Información de los derechos laborales				
	La trabajadora será informada de los derechos laborales a los que puede acogerse.				
	Adecuar las condiciones de trabajo y garantizar los derechos				
	- Promover la inclusión de las víctimas en el mercado laboral y adecuar las condiciones de trabajo (reducciones de jornada, excedencias, reorganización de horarios, cambio de lugar de trabajo, medidas de seguridad y salud). - Cambios en las condiciones laborales (horario, lugar de trabajo, teletrabajo) para evitar el contacto con el agresor y facilitar la recuperación.				
	Salud y seguridad				
	- Bajas por incapacidad temporal por las consecuencias físicas y psicológicas de la violencia machista. - Cambio de puesto o lugar de trabajo para garantizar la seguridad y evitar situaciones de riesgo. - Asistencia psicológica, en caso de que se ofrezca en los programas de salud de la empresa.				
	Reintegración segura				
	Adoptar medidas para la vuelta gradual al trabajo, garantizando un entorno seguro.				
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029	
RESPONSABLE	Personas & Cultura				
RECURSOS	5 horas				
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Grado de ejecución		ESPECÍFICOS	• N° compromisos recogidos por el protocolo
		• Inversión			
		• Participación			

INDICADORES DE RESULTADO DE LA LÍNEA DE TRABAJO DE SALUD LABORAL

SALUD LABORAL	
<i>Integrar el enfoque de género en la prevención de riesgos laborales</i>	
A QUÉ INDICADORES DEL DIAGNÓSTICO AFECTAN	VALOR DEL DIAGNÓSTICO (2025)
Número de casos de acoso sexual denunciados en los últimos 4 años	0
Número de casos de acoso por razón de sexo los últimos 4 años	0
Protocolos	- Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y el acoso y violencia contra las personas LGTBI. - Canal de denuncias. - No hay política establecida para posibles situaciones de violencia de género de trabajadoras
PERCEPCIONES RECOGIDAS EN LAS ENCUESTAS Y GRUPOS DE OPINIÓN	
Personas que se han sentido discriminadas por sexo	2 hombres
Personas que afirman haber sufrido acoso sexual	0 personas
Personas que afirman haber sufrido acoso por razón de sexo	1 mujer
Personas que afirman conocer casos de acoso sexual	0 personas
Personas que afirman conocer casos de acoso por razón de sexo	1 mujer; 2 hombres
% de personas que piensan que los chistes y los comentarios machistas son comunes	18 % de las mujeres; 6 % de los hombres
% de personas que piensan que su carga de trabajo es acorde al puesto de trabajo	55 % de mujeres; 60 % de hombres Carga de trabajo y desorganización por el gran crecimiento de la empresa en los últimos años
Puntuación media otorgada a la motivación para el trabajo	Mujeres (8,1); hombres (7,6);

LIDERAZGO Y CULTURA PARA LA IGUALDAD

LÍNEA DE TRABAJO	LIDERAZGO Y CULTURA PARA LA IGUALDAD			
MEDIDA 3.1.	RECONOCIMIENTO DE REFERENTES EN LA INGENIERÍA Y EN EL LIDERAZGO			
ACCIONES	Esta medida busca fortalecer y reconocer la autoridad y el liderazgo de las trabajadoras de PID, haciéndolas referentes las unas de las otras. - Invitar a las trabajadoras de PID y a otras mujeres del sector (empresas proveedoras, clientela, empresas colaboradoras...) a escribir su historia como referente en el ámbito o su historia de liderazgo. El liderazgo no solo se refiere a puestos de dirección, si no a liderazgo de proyectos, iniciativas... - Organizar un work-café para compartir estas historias de liderazgo. - Con las reflexiones de las historias compartidas, recoger ideas y reflexiones que ayuden a construir un liderazgo transformacional para la igualdad. - Dar a conocer en la plantilla la historia de liderazgo de alguna mujer referente y el material generado.			
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029
RESPONSABLE	Ainara López/ Imanol Arbelaiz			
RECURSOS	80 horas de dedicación - Guion "Historias de liderazgo" BAI SAREA			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	• Grado de ejecución	ESPECÍFICOS	
		• Inversión		
		• Participación		

LÍNEA DE TRABAJO	LIDERAZGO Y CULTURA PARA LA IGUALDAD			
MEDIDA 3.2.	PARTICIPACIÓN IGUALITARIA Y SOSTENIBLE			
ACCIONES	- Reflexionar sobre la ocupación del tiempo y espacio que hacen las trabajadoras y trabajadores en reuniones y otros espacios de encuentro: - Comparar % de las mujeres y % de los hombres que toman la palabra, las interrupciones cuando hablan las mujeres y cuando hablan los hombres, tonos de voz, estilos de masculinidad que invitan u obstaculizan participar al resto, formas de tomar asiento, etc. En el caso de espacios relacionados con la igualdad, analizar también las resistencias al cambio que puedan producirse. Atender al cruce del género con otros ejes de desigualdad, como puede ser la edad o la apariencia física. - Generación de ideas para contrarrestar estas situaciones desde diferentes enfoques, como la autodefensa, el humor y la creatividad. Recogerlas como un decálogo de pautas para la participación igualitaria. - Identificar culturas, creencias y prácticas habituales en PID, que generan cansancio y estrés. Puede hacerse a través de un formulario o grupos de opinión. - Trabajar acuerdos para avanzar hacia una cultura organizativa que favorezca la sostenibilidad del trabajo. A modo de ejemplo: no enviar ni contestar emails no urgentes en fines de semana, festivos, vacaciones o fuera del horario laboral; programar el envío de emails en el horario laboral de la persona receptora; enviar el mensaje por un solo canal, evitando que la persona receptora reciba la misma información, reclamo... por email y teams; agendar reuniones con tiempos para desplazamientos, higiene, preparación entre una y otra.			
CRONOGRAMA	2026	2027	2028	2029
RESPONSABLE	Nora Oñate/ Imanol Arbelaitz			
RECURSOS	60 horas de dedicación			
INDICADORES DE EJECUCIÓN	COMUNES	ESPECÍFICOS		
		- Grado de ejecución - Inversión - Participación		- Nº reuniones analizadas - Nº acuerdos alcanzados

LÍNEA DE TRABAJO		LIDERAZGO Y CULTURA PARA LA IGUALDAD			
MEDIDA 3.3.		COMUNICACIÓN CREADORA DE IGUALDAD			
ACCIONES		Se recogen varias ideas para utilizar la comunicación como una herramienta para la capacitación y generación de espíritu crítico en materia de igualdad. • Reforzar el uso del lenguaje y de las imágenes no sexista e inclusivo. • Incluir datos o referencias de (des)igualdad en diferentes elementos de la entidad (anuncios de selección, memorias...) • Elaborar notas de audio o infografías resumen de las formaciones de igualdad organizadas. • Difundir elementos de sensibilización entre la plantilla (viñetas, mensajes, conceptos...), para reforzar el impacto de medidas impulsadas. En relación a cada uno de los elementos, lanzar una pregunta para generar reflexión y debate. • Reto 21 días- Marzo morado: compartir una reflexión, la reseña de un libro, una viñeta... vinculado a la igualdad de mujeres y hombres.			
CRONOGRAMA		2026	2027	2028	2029
RESPONSABLE		• Comisión Negociadora del I Plan para la Igualdad de mujeres y hombres de PID			
RECURSOS		• 40 horas de dedicación			
INDICADORES DE EJECUCIÓN		COMUNES	• Grado de ejecución	ESPECÍFICOS	
			• Inversión		
			• Participación		

INDICADORES DE RESULTADO DE LA LÍNEA DE TRABAJO DE LIDERAZGO Y CULTURA PARA LA IGUALDAD

LIDERAZGO Y CULTURA PARA LA IGUALDAD	
Impulsar nuevas formas de liderazgo, trabajo y relación	
A QUÉ INDICADORES DEL DIAGNÓSTICO AFECTAN	VALOR DEL DIAGNÓSTICO (2025)
% mujeres en plantilla	22 %
% de mujeres en el nivel estratégico	14 %
% en el nivel táctico	0 %
PERCEPCIONES RECOGIDAS EN LAS ENCUESTAS Y GRUPOS DE OPINIÓN	
Satisfacción con la empresa en materia de igualdad. Puntuación media otorgada	8,8 entre las mujeres 8,3 entre los hombres
% que consideran que en la empresa se exige disponibilidad fuera del horario laboral	27% de las mujeres 25% de los hombres
% que creen que los estereotipos de género inciden en las condiciones de empleo y oportunidades de las mujeres en esta entidad	9% de las mujeres 8% de los hombres
Indicadores cualitativos	Espejismo de la igualdad Compromiso con una comunicación no sexista

4.5. CRONOGRAMA

	2026	2027	2028	2029
GESTIÓN PARA LA IGUALDAD				
1.1 Definición de la estructura de impulso y seguimiento del I Plan para la Igualdad				
1.2 Cuadro de mando Igualdad. Datos desagregados e indicadores de género.				
1.3 Definición de políticas, procedimientos y herramientas de gestión desde un enfoque de género.				
1.4 Formación en igualdad				
1.5 Registro retributivo anual				
1.6 Comunicación gestión para la igualdad				
SALUD LABORAL				
2.1. Mejora de la seguridad de las trabajadoras en los espacios físicos y virtuales de trabajo				
2.2. Señales y riesgos de género				
2.3. Espacios preventivos de escucha				
2.4. Protocolo para las trabajadoras víctimas de violencia de género				
LIDERAZGO Y CULTURA PARA LA IGUALDAD				
3.1 Reconocimiento de referentes en la ingeniería y en el liderazgo				
3.2 Participación igualitaria y sostenible				
3.3 Comunicación creadora de igualdad				

4.6. PLANIFICACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE PID

- ESTRUCTURA DE IMPULSO SEGUIMIENTO

Las personas que integran la Comisión de Seguimiento del I Plan para la Igualdad para liderar e impulsar la Gestión para la Igualdad en la organización son:

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL I PLAN

- **SUSANA SURUTUSA, HRBP Personas y Cultura.**
- **AINARA LÓPEZ, Manager Control**
- **NORA OÑATE, Técnica de proyecto/programas**
- **IMANOL ARBELAIZ, Ingeniero, Aplicaciones**

Sus funciones son:

- Velar por el cumplimiento de las medidas acordadas en el I Plan para la Igualdad de PID.
- Asesorar y aclarar aquellas dudas que surgen en la plantilla en relación al I Plan para la Igualdad de PID.
- Proponer modificaciones o incorporar nuevas medidas y actuaciones al I Plan para la Igualdad de PID.
- Realizar las labores de comunicación, seguimiento y evaluación del I Plan para la Igualdad de PID.

En el seno de este grupo de trabajo, Susana Surutusa Sánchez, HRBP Personas y Cultura, es quien realizará las funciones de coordinación.

- PROGRAMACIONES ANUALES

A lo largo de cada uno de los años de vigencia del plan, se elaborarán planes operativos o programaciones de carácter anual que permitan ir concretando los proyectos, medidas y acciones que se van a abordar. Estas programaciones anuales se acordarán en la reunión inicial anual de la Comisión.

- SEGUIMIENTO

El seguimiento se canalizará a través de las reuniones cuatrimestrales de la Comisión.

- EVALUACIÓN INTERMEDIA

A los dos años se elaborará un informe-reporte sobre el grado de implantación del Plan para la Igualdad.

- EVALUACIÓN FINAL

En el último cuatrimestre de 2029 se acometerá la evaluación del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres a partir de los informes de seguimiento anuales, los indicadores de resultado y la información cualitativa recogida.

4.7. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

En caso de discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente documento, se acudirá a la Dirección General, como máximo cargo y responsable última del proyecto.