



II Plan para la Igualdad de hombres y mujeres en Innobasque 2021-2024

| APARTADO | Página |
|---|-----------|
| 1) Introducción | 3 |
| ▪ Breve presentación de Innobasque | 4 |
| ▪ Compromiso y trayectoria en igualdad | 5 |
| ▪ Marco Normativo en el que se concibe el Plan | 6 |
| ▪ Metodología de trabajo para la elaboración del Plan | 7 |
| 2) Plan para la Igualdad | 9 |
| ▪ Ámbito de aplicación y vigencia del plan | 10 |
| ▪ Visión y objetivos estratégicos | 11 |
| ▪ Objetivos específicos y acciones | 12 |
| ▪ Detalle de las acciones a desarrollar | 16 |
| 3) Implantación y seguimiento del Plan | 33 |
| ▪ Composición y funciones de la Comisión de seguimiento y evaluación | 34 |
| ▪ Planificación, Seguimiento y Evaluación del Plan | 35 |
| ▪ Cuadro de mando. Indicadores de impacto | 36 |
| Anexos | 37 |
| ▪ A.1. Conclusiones del diagnóstico de situación en materia de igualdad | 38 |
| ▪ A.2. Caracterización de Innobasque | 46 |

1. Introducción

Breve presentación de Innobasque

Innobasque, Agencia Vasca de la Innovación-Berrikuntzaren Euskal Agentzia, es una **asociación privada sin ánimo de lucro y de utilidad pública** que nace en 2007 y que hoy en día reúne a cerca de **1.000 organizaciones socias** conformando una alianza público-privada.

Determinada a contribuir a que Euskadi sea región europea líder en innovación en 2030, Innobasque acaba de aprobar su Plan Estratégico 2021-2024, en el que se marca **seis objetivos estratégicos para mejorar el ecosistema vasco de innovación**:

1. Contribuir de manera significativa al aumento de la innovación de la pyme
2. Aumentar la presencia de la I+D+i vasca a nivel internacional aprovechando las oportunidades de los programas europeos, especialmente Horizonte Europa y Next Generation EU
3. Fomentar el interés de la juventud vasca por la ciencia y la tecnología, especialmente entre las chicas a través de la Educación STEAM
4. Dotar al SVCTI de herramientas avanzadas de planificación y gestión para mejorar la toma de decisiones
5. Identificar necesidades junto con nuestras entidades socias y ser un laboratorio de experimentación
6. Reforzar las capacidades del equipo interno y la sistemática de innovación en la organización



Compromiso y trayectoria en igualdad

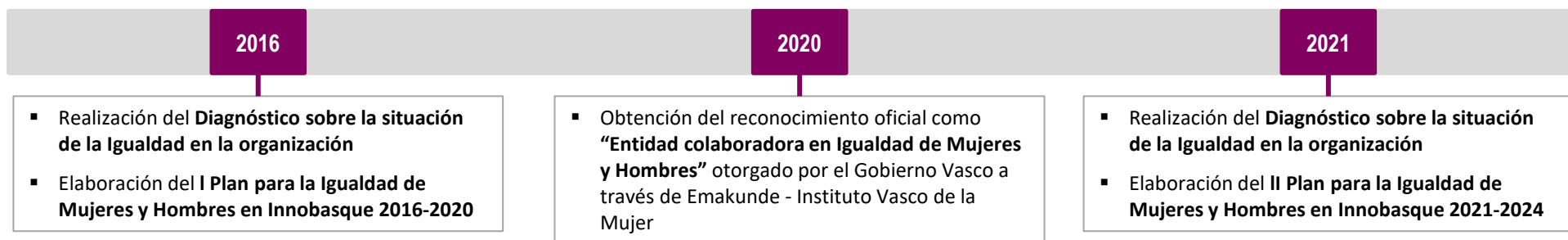
El II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Innobasque 2021-2024 formaliza nuestro **compromiso con la igualdad** en las condiciones de trabajo, el funcionamiento interno, la prestación de nuestros servicios y en nuestra relación con otras entidades. Compromiso que se ha visto reconocido con el sello de «Entidad colaboradora en Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres», otorgado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, y que obtuvimos en noviembre de 2020.

Abordamos en la actualidad la implementación del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Innobasque para, a partir del trabajo realizado en el marco del primer plan, **continuar avanzando para que la igualdad tenga un reflejo mayor en cada actividad que desarrollamos cada una de las personas que conformamos Innobasque.**

Como paso previo a la implantación de este Plan, se ha realizado un **diagnóstico de la situación de la igualdad** en Innobasque que ha servido de marco para la reflexión sobre el impacto de las acciones llevadas a cabo hasta ahora y para definir cómo seguir avanzando en la incorporación de la perspectiva de género en todas nuestras acciones.

Este proceso de reflexión se ha planteado desde una **perspectiva abierta y participativa**, contando con las aportaciones de la organización a través de diversos medios, tales como una encuesta a la plantilla, entrevistas personales y con la relevante involucración de la Comisión de Igualdad de Innobasque.

Los resultados del proceso se han plasmado en el documento de **II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Innobasque 2021-2024** que se presenta en las próximas páginas.



Marco Normativo en el que se concibe el Plan

El principio de igualdad es un principio jurídico universal que se reconoce en diversos textos internacionales, europeos y estatales. De este modo, a nivel tanto internacional, como europeo y estatal se ha desarrollado un extenso marco normativo que establece las bases para articular las políticas de igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación de las mujeres a nivel general y, de manera particular, en el ámbito laboral.

La elaboración del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Innobasque 2021-2024 se ha desarrollado dentro de este marco, siguiendo con lo establecido en la diferente normativa desarrollada en materia de igualdad, entre la cual cabe destacar:

| | |
|--------------------------------|--|
| 1. ÁMBITO INTERNACIONAL | <ul style="list-style-type: none">▪ CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer)▪ Conferencias Mundiales sobre la Mujer. |
| 2. ÁMBITO EUROPEO | <ul style="list-style-type: none">▪ Tratado de la Unión Europea▪ Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea |
| 3. ÁMBITO ESTATAL | <ul style="list-style-type: none">▪ Constitución Española de 1978 (C.E.) – Art. 1.1; art. 9.2; art. 10.1; art. 14; art. 18.1; art. 35.1 y art.53.2▪ Estatuto de los Trabajadores (ET) – Art. 4.2 c),d),e); art. 17.1 y 17.5 y art. 28▪ Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres 3/2007▪ Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación▪ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres▪ Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo |
| 4. ÁMBITO AUTONÓMICO | <ul style="list-style-type: none">▪ Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía para el País Vasco▪ Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres |

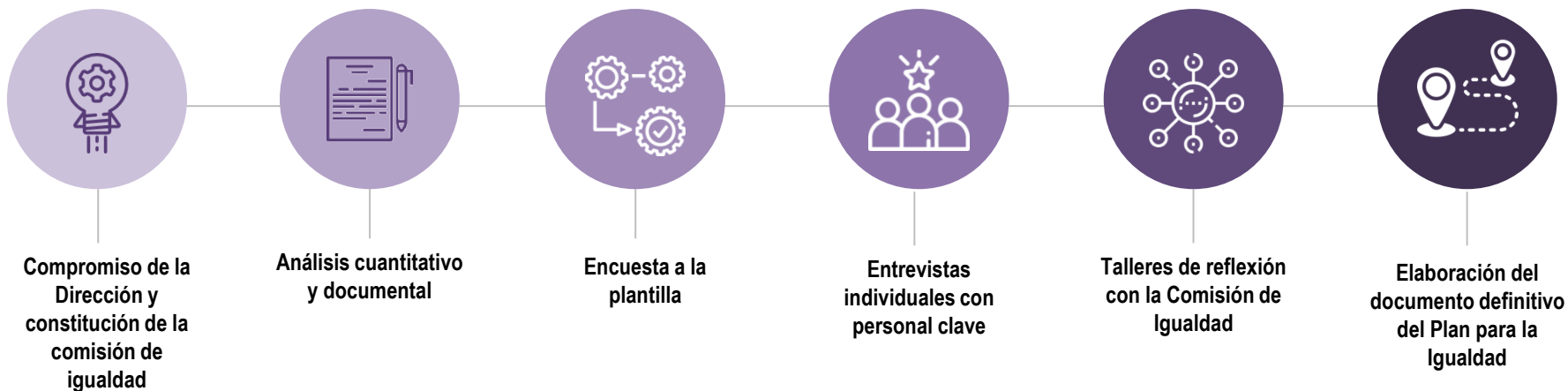
Igualmente, se han tenido en consideración las directrices emanadas del Decreto 11/2014, de 11 de febrero, por el que se regula el reconocimiento como “Entidad colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres”, en el que se señalan aspectos relevantes para poder ser entidad colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Metodología de trabajo para la elaboración del Plan

El proceso de elaboración del Plan ha tenido como punto de partida la realización de un **diagnóstico de la situación sobre la igualdad** de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. El análisis del diagnóstico se ha extendido a toda la plantilla y su elaboración se ha realizado con perspectiva de género, tanto en la recogida de la información como en el análisis de los resultados. El mismo se ha planteado a través de, por un lado, el análisis de un conjunto de ámbitos, los cuales reflejan de manera significativa el estado de situación de la Igualdad real y efectiva en la organización y, por otro lado, el análisis de la percepción, opinión y propuestas de la plantilla.

El **proceso de reflexión interna en el seno de la Comisión de Igualdad** ha permitido la formulación de una propuesta de las medidas a integrar en el Plan para la Igualdad más adecuadas para dar respuesta a las principales áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.

A continuación se refleja un esquema de la **metodología seguida para el desarrollo del proceso**:



Proceso de realización del diagnóstico y definición del Plan para la Igualdad

| | |
|--|---|
| <p>Compromiso de la Dirección y constitución de la comisión de igualdad</p> | <p>Previamente al inicio de la fase de diagnóstico, la Dirección de Innobasque ha reiterado su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la Igualdad de Mujeres y Hombres, y ha dado a conocer a todo el equipo de Innobasque el inicio del proceso de actualización del diagnóstico y elaboración del nuevo Plan para la Igualdad.</p> <p>Asimismo, se ha dado a conocer la composición de la Comisión encargada de elaborar el Plan integrada por las siguientes personas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teresa González. Directora de Recursos y Sistemas de Gestión • Estibaliz León. Project Manager • Lola Elejalde. Directora de Prospectiva e Internacionalización • Iñaki Ganzarain. Project Manager |
| <p>Análisis cuantitativo y documental</p> | <p>Se ha llevado a cabo la recogida de datos cuantitativos relativos al perfil de la organización, así como de las características de la plantilla (sexo, edad, nivel de estudios,...), condiciones de trabajo, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, etc.. Este análisis cuantitativo se ha completado con el análisis de diversa documentación, tanto de carácter interno como externo. Se han analizado documentos tales como el Plan Estratégico 2016-2020, los Protocolos de Acoso Laboral y Acoso Sexual o el Manual del Sistema de Desarrollo de Personas.</p> |
| <p>Encuesta a la plantilla</p> | <p>Con el fin de posibilitar la participación del mayor número posible de personas en el proceso, se ha lanzado un cuestionario al conjunto de la plantilla de Innobasque. En la encuesta se han abordado cuestiones tales como: la trayectoria en materia de Igualdad de Innobasque; gestión de personas; formación en materia de Igualdad; conciliación de la vida personal, familiar y laboral; y acoso sexual y por razón de sexo.</p> <p>El cuestionario se ha difundido a la totalidad de la plantilla, posibilitando la cumplimentación del mismo de forma telemática y totalmente anónima, siendo la participación en el proceso de carácter voluntario.</p> |
| <p>Entrevistas individuales con personal clave</p> | <p>Se han realizado cuatro entrevistas personales de carácter individual con personal clave de la organización, con el objetivo de ahondar en aspectos identificados en el análisis cuantitativo y documental, y en la encuesta a la plantilla, así como para recoger información de carácter cualitativo relevante para el diagnóstico.</p> |
| <p>Talleres con la Comisión de Igualdad</p> | <p>La Comisión de Igualdad ha jugado un papel clave en la coordinación y realización del diagnóstico y en la posterior elaboración del Plan. Las conclusiones del diagnóstico han sido compartidas y completadas en el seno de la misma, como base para la reflexión y el debate interno en torno a la formulación estratégica del nuevo Plan para la Igualdad. Igualmente, se ha trabajado en su despliegue a través de la determinación de las acciones a desarrollar en los próximos años para la consecución de los objetivos marcados.</p> |

2. Plan para la Igualdad

Ámbito y vigencia del II Plan

El Plan para la Igualdad será **de aplicación a todo el equipo de Innobasque** en sus centros de trabajo actuales, así como a los que pueda abrir durante el periodo de vigencia del presente Plan.

Las personas destinatarias del Plan para la Igualdad son **tanto las mujeres como los hombres**, pues su finalidad se dirige a conseguir una organización en la que se respete la diversidad, y se evite la estereotipación tanto de mujeres como de hombres, y en la que todas las personas que componen la plantilla puedan trabajar en igualdad de condiciones y oportunidades, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo o género.

Tras la finalización de la vigencia del anterior Plan, en el año 2021 se ha llevado a cabo el proceso de actualización del diagnóstico y elaboración del II Plan para la Igualdad en Innobasque que tendrá un plazo de vigencia de 4 años, abarcando el **periodo comprendido entre 2021 y 2024**.

El conjunto de acciones orientadas a alcanzar los objetivos, que se encuentran en este Plan, se realizarán durante este periodo, entendiéndose que es un plan **dinámico y abierto** a los cambios, en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.

Visión y objetivos estratégicos

El **posicionamiento** que Innobasque se propone alcanzar en materia de igualdad al finalizar el periodo 2021-2024 se define en base a la **visión 2024**:

Visión



Ser reconocida como una organización que pone en práctica la mirada de género en su día a día y a todos los niveles, tanto internamente como en sus órganos de gobierno y en su entorno, colaborando en red con otras entidades en el impulso de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Objetivos estratégicos

Para alcanzar esta Visión, a través del Plan se perseguirá la consecución de los siguientes **objetivos estratégicos**:

1

Conseguir mayor equilibrio entre mujeres y hombres en los niveles de decisión y, de manera especial, en los órganos de gobierno

2

Practicar la visión de género de manera transversal en la gestión, alcanzando a todas las áreas y a todas las personas que componen la organización

3

Proyectar el compromiso con la igualdad al conjunto de la sociedad y entidades del entorno para contribuir a la consecución de la igualdad efectiva en todos los ámbitos

Objetivos específicos y acciones

A continuación, se recogen los **objetivos específicos** en los que se concretan los 3 objetivos estratégicos definidos para el periodo de vigencia del II Plan para la Igualdad en Innobasque, así como su encaje con las **áreas prioritarias de actuación** y la relación de **acciones** determinadas para su consecución:

| OBJETIVO ESTRATÉGICO | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ACCIONES | ÁMBITO DE ACTUACIÓN | |
|--|---|---|-----------------------------------|--|
| OBJETIVO ESTRATÉGICO 1 Conseguir mayor equilibrio en la composición entre mujeres y hombres en los niveles de decisión y, de manera especial, en los órganos de gobierno | 1.1. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de Innobasque (Junta Directiva + Comisión Ejecutiva) | 1.1.1. Sensibilizar en materia de igualdad y en la importancia de la paridad en los órganos de gobierno a la Dirección General y a la Presidencia. | INFRRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | |
| | | 1.1.2. Impulso de la base de datos de organizaciones con representantes legales mujeres, así como mujeres candidatas a formar parte de la junta, para extenderla y realizarla colaborativamente | | |
| | | 1.1.3. Mantener el equilibrio de presencia femenina en los actos y espacios de carácter institucional (representatividad institucional) | | |
| | 1.2. Consolidar el avance en la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad | 1.2.1. Garantizar la incorporación de criterios de igualdad en la promoción y procesos de selección de puestos de responsabilidad | PROMOCIÓN PROFESIONAL Y SELECCIÓN | |

Acciones Prioritarias

| OBJETIVO ESTRATÉGICO | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ACCIONES | ÁMBITO DE ACTUACIÓN |
|--|---|---|---|
| OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 Practicar la visión de género de manera transversal en la gestión, alcanzando a todas las áreas y a todas las personas que componen la organización | 2.1. Difundir internamente el compromiso con la igualdad de Innobasque, integrando la perspectiva de género en los proyectos, programas y servicios | 2.1.1. Elaboración de un Plan de Comunicación para la difusión interna del compromiso e incorporación de la igualdad a todos los niveles de la organización 2.1.2. Puesta en valor y reconocimiento de buenas prácticas internas en favor de la igualdad 2.1.3. Definición de una metodología o herramientas de ayuda para integrar la perspectiva de género en los, proyectos, programas y servicios, y puesta en marcha de una experiencia piloto para testar dicha metodología | COMPROMISO E INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA ESTRATEGIA INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS Y SERVICIOS DE LA ORGANIZACIÓN |
| | 2.2. Continuar formando y sensibilizando al equipo en igualdad de trato y oportunidades | 2.2.1. Realización de formación específica en igualdad e incorporación de la perspectiva de género en los planes de formación continua | FORMACIÓN |
| | 2.3. Garantizar la integración del principio de igualdad de oportunidades en los procesos de selección de puestos de responsabilidad | 2.3.1. Visibilización del compromiso con la igualdad en los procesos de selección | SELECCIÓN |
| | | 2.3.2. Inclusión de la perspectiva de género en todos los procesos de selección, incluidos los relativos a las contrataciones temporales o en prácticas | |
| | | 2.3.3. Introducción de un apartado de igualdad de oportunidades en el Protocolo de acogida para las nuevas contrataciones | |
| | | 2.3.4. Análisis continuo de los procesos de selección para garantizar que se incluye la perspectiva de género | |

Acciones Prioritarias

| OBJETIVO ESTRATÉGICO | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ACCIONES | ÁMBITO DE ACTUACIÓN |
|--|---|--|---|
| OBJETIVO ESTRATÉGICO 2 Practicar la visión de género de manera transversal en la gestión, alcanzando a todas las áreas y a todas las personas que componen la organización | 2.4. Promover condiciones de trabajo que favorezcan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en relación a la política retributiva | 2.4.1. Puesta en marcha del registro retributivo, de acuerdo con la nueva normativa vigente | CONDICIONES DE TRABAJO Y POLÍTICA RETRIBUTIVA |
| | | 2.4.2. Realización de un seguimiento periódico de los sistemas de retribución y valoración de puestos para continuar asegurando una retribución salarial igualitaria | |
| | 2.5. Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad | 2.5.1. Difusión de buenas prácticas y recursos para fomentar la conciliación corresponsable y sensibilizar a todo el equipo, especialmente a la dirección, en torno a los compromisos adoptados sobre la organización interna del tiempo | CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE |
| | | 2.5.2. Realización de una encuesta periódicamente para conocer las necesidades respecto a los usos del tiempo, la conciliación y la corresponsabilidad, e implantar nuevas medidas si procede | |
| | | 2.5.3. Realización de un seguimiento del uso de medidas de conciliación desagregadas según sexo | |
| | | 2.5.4. Adaptación a la nueva normativa en materia de teletrabajo | |
| | 2.6. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo | 2.6.1. Revisión y, en su caso, adaptación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para adecuarlo a las nuevas recomendaciones de Emakunde | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO |
| | | 2.6.2. Formación específica en acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo a las personas integrantes de la Asesoría Confidencial | |
| | | 2.6.3. Realización de actuaciones de información y sensibilización general sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo, incluyendo a las nuevas incorporaciones | |
| | | 2.6.4. Elaboración de una encuesta periódicamente para conocer el estado en acoso sexual y sexista en el trabajo | |

Acciones Prioritarias

| OBJETIVO ESTRATÉGICO | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | ACCIONES | ÁMBITO DE ACTUACIÓN | |
|---|---|--|---|--------------|
| OBJETIVO ESTRATÉGICO 3 Proyectar el compromiso con la igualdad al conjunto de la sociedad y entidades del entorno para contribuir a la consecución de la igualdad efectiva en todos los ámbitos | 3.1. Trasladar el compromiso de Innobasque con la igualdad para fomentar la conciencia en cuanto a la importancia de la igualdad de oportunidades | 3.1.1. Análisis de vías para la incorporación de cláusulas de igualdad en los procesos de compra y subcontratación, así como la elaboración posterior de una guía interna para su implementación en las licitaciones 3.1.2. Participación activa en iniciativas que promuevan la igualdad (espacios, redes, foros, etc.) identificando BBPP y/o comunicando nuestras propias prácticas en el fomento de la igualdad 3.1.3. Mantenimiento y visibilización del reconocimiento como Entidad Colaboradora para la Igualdad (Emakunde) 3.1.4. Revisión de los estatutos de Innobasque 3.1.5. Incorporación de preguntas sobre la igualdad en la encuesta bienal a las entidades socias de Innobasque | VISIBILIZACIÓN EXTERNA DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD | |
| | 3.2. Incorporar la igualdad a la agenda de comunicación de INNOBASQUE: noticias, eventos, difusión del plan, etc. | 3.2.1. Elaboración de un Plan de Comunicación para la difusión externa del compromiso e incorporación de la igualdad a todos los grupos de interés 3.2.2. Actualización continua de la base de datos de mujeres expertas en el sector industrial y tecnológico, con la colaboración de otras entidades | | |
| | 3.3. Asegurar que la comunicación externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres | 3.3.1. Revisión y corrección, en su caso, del lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas 3.3.2. Puesta a disposición del equipo de recursos y recomendaciones concretas sobre el uso igualitario del lenguaje en las comunicaciones internas y externas | | COMUNICACIÓN |

Acciones Prioritarias

Detalle de las acciones a desarrollar

En las siguientes páginas se detallan las acciones determinadas para lograr los objetivos marcados y los indicadores de seguimiento que permitan que las acciones sean evaluables.

Para cada una de las acciones se define:

- La denominación de la acción y una breve descripción de su contenido
- La unidad o unidades responsables de su implementación efectiva
- La temporalización de la acción
- Los indicadores de seguimiento vinculados con cada acción

Este Plan se entiende como un instrumento vivo, por lo que a lo largo del proceso de implementación podrán incluirse nuevas acciones. Este II Plan para la Igualdad continúa con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres, por lo que servirá de guía para que la Comisión de Igualdad pueda hacer un seguimiento de las acciones incorporadas a dicho plan.

OBJETIVO 1

Conseguir mayor equilibrio en la composición entre mujeres y hombres en los niveles de decisión y, de manera especial, en los órganos de gobierno

1.1. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de Innobasque (Junta Directiva + Comisión Ejecutiva)

1.2. Consolidar el avance en la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad



**OBJETIVO
ESPECÍFICO 1.1**

**Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno de Innobasque
(Junta Directiva + Comisión Ejecutiva)**

| ACCIONES | DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN | RESPONSABLE/S | PLANIFICACIÓN | INDICADORES DE MONITORIZACIÓN |
|---|--|---|--|--|
| 1.1.1. Sensibilizar en materia de igualdad y en la importancia de la paridad en los órganos de gobierno a la Dirección General y a la Presidencia. | <p>Sensibilización en igualdad a la Dirección General y a la Presidencia de Innobasque*, haciendo hincapié en la importancia de fomentar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno. Periódicamente se realizará un seguimiento de la evolución de la participación de mujeres y hombres en los órganos de gobierno con el fin de valorar si, a lo largo del periodo de vigencia del Plan, se ha producido una tendencia favorable hacia una representación equilibrada.</p> <p>*Incluyendo en esta sensibilización a la dirección de comunicación</p> | Comisión de Igualdad (seguimiento TG) | 2021-2022 | <ul style="list-style-type: none"> Traslado a la Dirección General y Presidencia: Sí/No |
| 1.1.2. Impulso de la base de datos de organizaciones con representantes legales mujeres, así como mujeres candidatas a formar parte de la junta, para extenderla y realizarla colaborativamente | Continuar nutriendo la base de datos de mujeres candidatas a formar parte de los diferentes órganos de gobierno para poder contar con alternativas cuando surjan posibles vacantes. | Comisión de Igualdad (seguimiento EL) | 2021-2024 Puesta en marcha enero 2022 | <ul style="list-style-type: none"> Número de mujeres identificadas como electas a los órganos de gobierno incluidas en la BBDD |
| 1.1.3. Mantener el equilibrio de presencia femenina en los actos y espacios de carácter institucional (representatividad institucional) | Promoción de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en aquellos actos, foros o espacios a los que se acuda o en los que se participe como representación institucional de Innobasque. Actualmente, esta representación a nivel institucional recae en la Dirección General (a cargo de una mujer) y la Presidencia (a cargo de un hombre). Se trataría, por tanto, de promover la presencia equilibrada de ambos cargos como representantes de la entidad. | Dirección General Comunicación (Seguimiento TG) | Continuado | <ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de los actos y espacios institucionales en los que una mujer representa a Innobasque (min. 40%) |

**OBJETIVO
ESPECÍFICO 1.2**

Consolidar el avance en la presencia de mujeres en los puestos de responsabilidad

| ACCIONES | DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN | RESPONSABLE/S | PLANIFICACIÓN | INDICADORES DE MONITORIZACIÓN |
|---|---|--------------------------------|------------------------|--|
| 1.2.1. Garantizar la incorporación de criterios de igualdad en la promoción y procesos de selección de puestos de responsabilidad | Realización de un análisis anual de los procesos de promoción interna y selección de personal en los puestos de mayor responsabilidad desde la perspectiva de género, lo cual implica sistematizar la recogida de los datos desagregados por sexo y analizar la trayectoria y recorrido de los hombres y de las mujeres a lo largo de las diferentes fases del proceso. El objetivo final es asegurar que estos procesos se realizan con criterios de igualdad. | Recursos y Sistemas de Gestión | Anualmente (diciembre) | <ul style="list-style-type: none"> Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas que se promocionan y se seleccionan para puestos de responsabilidad (por año) |

OBJETIVO 2

Practicar la visión de género de manera transversal en la gestión, alcanzando a todas las áreas y a todas las personas que componen la organización


- 2.1. Difundir internamente el compromiso con la igualdad de Innobasque, integrando la perspectiva de género en los proyectos, programas y servicios
- 2.2. Continuar formando y sensibilizando al equipo en igualdad de trato y oportunidades
- 2.3. Garantizar la integración del principio de igualdad de oportunidades en los procesos de selección de puestos de responsabilidad
- 2.4. Promover condiciones de trabajo que favorezcan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en relación a la política retributiva
- 2.5. Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad
- 2.6. Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo



**OBJETIVO
ESPECÍFICO 2.1**

Difundir internamente el compromiso con la igualdad de Innobasque, integrando la perspectiva de género en los proyectos, programas y servicios

| ACCIONES | DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN | RESPONSABLE/S | PLANIFICACIÓN | INDICADORES DE MONITORIZACIÓN |
|---|---|--|---------------|--|
| 2.1.1. Elaboración de un Plan de Comunicación para la difusión interna del compromiso e incorporación de la igualdad a todos los niveles de la organización | Diseño y puesta en marcha de un Plan de Comunicación en materia de igualdad para toda la organización con el fin de dar a conocer los objetivos y acciones planteados en el Plan para la igualdad de cara a los próximos años, así como para sensibilizar sobre la necesidad de actuar y trabajar de forma conjunta para fomentar la igualdad de oportunidades en la entidad. También se comunicará de manera periódica el desarrollo y resultados del Plan. Esta difusión se podrá realizar a través por correo electrónico, pudiendo complementarse con un breve comunicado informando sobre existencia y disponibilidad de la información a través del tablón de anuncios. | Comunicación Seguimiento Comisión de Igualdad LE | 2021-2022 | <ul style="list-style-type: none"> Elaboración del Plan de Comunicación interno en materia de igualdad: Sí/No |
| 2.1.2. Puesta en valor y reconocimiento de buenas prácticas internas en favor de la igualdad | Identificación de buenas prácticas en el fomento de la igualdad dentro de la organización y difusión de las mismas para darlas a conocer y ponerlas en valor, de forma que puedan servir de referencia para el resto del equipo a la hora de poner en práctica la mirada de género en el modo de actuar individual y colectivo. Esta acción podría concretarse, por ejemplo, a través de la realización de un concurso que fomente la participación del equipo en dar buenas ideas relacionadas con la igualdad de oportunidades. | Comisión de Igualdad | 2023-2024 | <ul style="list-style-type: none"> Número de buenas prácticas identificadas/ compartidas |

| ACCIONES | DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN | RESPONSABLE/S | PLANIFICACIÓN | INDICADORES DE MONITORIZACIÓN |
|--|---|---|------------------|---|
| <p>2.1.3. Definición de una metodología o herramientas de ayuda para integrar la perspectiva de género en los programas y servicios y puesta en marcha de una experiencia piloto para testar dicha metodología</p> | <p>Definición de una metodología o herramientas de ayuda (tipo listado o check-list, pildoras, etc.) para integrar la perspectiva de género en el diseño y/o implementación de los programas y servicios. En este listado se incluirán cuestiones como la presencia equilibrado de mujeres y hombres en la composición de los grupos de trabajo, así como el uso de datos desagregados por sexo en los indicadores, estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo en los proyectos.</p> <p>Para la definición de esta metodología o herramienta se podrá partir de herramientas y materiales ya existentes y adaptarlas a la idiosincrasia de los proyectos y programas de Innobasque.</p> <p>Posteriormente, puesta en marcha de una experiencia piloto para testar y adecuar la metodología y herramientas definidas para la incorporación de la perspectiva de género en los proyectos, programas o servicios de Innobasque.</p> <p> <i>Material de soporte:</i> PROYECTO PARA LA INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROYECTOS DE IHOBE</p> | <p>Seguimiento Comisión de Igualdad LE</p> <p>Subcontratación</p> | <p>2021-2022</p> | <ul style="list-style-type: none"> Número de experiencias piloto puestas en marcha |

**OBJETIVO
ESPECÍFICO 2.2**

Continuar formando y sensibilizando al equipo en igualdad de trato y oportunidades

| ACCIONES | DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN | RESPONSABLE/S | PLANIFICACIÓN | INDICADORES DE MONITORIZACIÓN |
|---|--|---------------------------------------|------------------|---|
| <p>2.2.1. Realización de formación específica en igualdad e incorporación de la perspectiva de género en los planes de formación continua</p> | <p>Identificación de las necesidades concretas de formación en materia de igualdad y/o específica para integrar la perspectiva de género en el trabajo diario. Tomando como base esta detección de necesidades, se procederá a determinar los ámbitos y los contenidos de la formación, así como la duración y la modalidad de realización de la misma (interna, externa, presencial, online, etc.). La formación tendrá un carácter vivo, adaptándose a las necesidades concretas que vayan surgiendo a lo largo del periodo de vigencia del Plan. Entre las materias que se podrían abordar se encuentran: la adaptación a las exigencias de la nueva normativa, el registro salarial, el traslado de buenas prácticas a la actividad de Innobasque, etc.</p> <p>Asimismo, en los planes de formación continua se incorporará la perspectiva de género para garantizar que , a la hora de diseñar, planificar y organizar las distintas acciones formativas, las mismas faciliten el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.</p> <p>Se promoverá que el número medio de horas de formación por persona sea equiparable en mujeres y hombres.</p> | <p>Recursos y Sistemas de Gestión</p> | <p>2021-2024</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Nº de sesiones de formación realizadas • Nº total de horas de formación impartidas |

**OBJETIVO
ESPECÍFICO 2.3**

Garantizar la integración del principio de igualdad de oportunidades en los procesos de selección de puestos de responsabilidad

| ACCIONES | DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN | RESPONSABLE/S | PLANIFICACIÓN | INDICADORES DE MONITORIZACIÓN |
|---|---|--------------------------------|---------------|--|
| 2.3.1. Visibilización del compromiso con la igualdad en los procesos de selección | Inclusión explícita del compromiso con la igualdad en los procesos de selección. Esta acción se concreta en la inclusión en las ofertas de trabajo de una mención específica al reconocimiento de Innobasque como entidad colaboradora de Emakunde, así como resaltando el compromiso con la igualdad en la descripción de la empresa en el perfil de LinkedIn, así como en el resto de plataformas en las que esté presente. | Recursos y Sistemas de Gestión | 2021-2022 | <ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de ofertas de empleo que visibilizan el compromiso (%) |
| 2.3.2. Inclusión de la perspectiva de género en todos los procesos de selección, incluidos los relativos a las contrataciones temporales o en prácticas | Comunicación e información al personal interno y a las entidades externas que se encargan de realizar los procesos de selección sobre los aspectos y pautas clave a seguir derivadas del compromiso con la Igualdad adquirido por Innobasque y que deberán ser aplicados en el desarrollo de las diferentes fases que componen los procesos de selección de todo el personal, incluido el personal en prácticas, así como para las contrataciones temporales. | Recursos y Sistemas de Gestión | 2021-2022 | <ul style="list-style-type: none"> Porcentaje de procesos de selección realizados con criterios de igualdad (%) |
| 2.3.3. Introducción de un apartado de igualdad de oportunidades en el Protocolo de acogida para las nuevas contrataciones | Revisión y adaptación del Protocolo de acogida, de forma que incorpore un apartado específico sobre la igualdad de oportunidades y las políticas instauradas en Innobasque para su consecución, con el objetivo de que las nuevas incorporaciones tengan conocimiento del compromiso existente en relación a la Igualdad desde un primer momento. | Recursos y Sistemas de Gestión | 2021-2022 | <ul style="list-style-type: none"> Adaptación del Protocolo de acogida para las nuevas contrataciones: Sí/No |
| 2.3.4. Análisis continuo de los procesos de selección para garantizar que se incluye la perspectiva de género | Realización de un análisis anual desde la perspectiva de género de los procesos de selección, lo cual implica sistematizar la recogida de información estadística, desagregada por sexo, de dichos procesos para los diferentes puestos de trabajo, analizando la trayectoria y recorrido de los hombres y de las mujeres a lo largo de las diferentes fases del proceso. El objetivo final es asegurar que estos procesos se realizan con criterios de igualdad. | Recursos y Sistemas de Gestión | Anualmente | <ul style="list-style-type: none"> Número y porcentaje, desagregado por sexo, de personas seleccionadas (por año) |


**OBJETIVO
ESPECÍFICO 2.4**

Promover condiciones de trabajo que favorezcan la igualdad efectiva de mujeres y hombres en relación a la política retributiva

| ACCIONES | DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN | RESPONSABLE/S | PLANIFICACIÓN | INDICADORES DE MONITORIZACIÓN |
|--|--|--------------------------------|--|--|
| 2.4.1. Puesta en marcha del registro retributivo, de acuerdo con la nueva normativa vigente | Puesta en marcha del registro retributivo, actualizándolo anualmente, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 902/2020. | Recursos y Sistemas de Gestión | Registro: 2022 Actualización: anual | <ul style="list-style-type: none"> Registro salarial operativo: Sí/No Actualización anual del registro: Sí/No |
| 2.4.2. Realización de un seguimiento periódico de los sistemas de retribución y valoración de puestos para continuar asegurando una retribución salarial igualitaria | Análisis periódico de los sistemas de retribución y valoración de puestos desde la perspectiva de género, para garantizar la igualdad salarial entre hombres y mujeres en la entidad. En caso de detectarse posibles brechas, se valorará la realización de medidas correctoras para garantizar un sistema de retribución igualitario. | Recursos y Sistemas de Gestión | Anualmente | <ul style="list-style-type: none"> Número y porcentaje, desagregado por sexo, de las personas trabajadoras que han visto modificada su clasificación profesional durante la vigencia del Plan |

**OBJETIVO
ESPECÍFICO 2.5**

Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad

| ACCIONES | DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN | RESPONSABLE/S | PLANIFICACIÓN | INDICADORES DE MONITORIZACIÓN |
|--|--|--|---------------|---|
| 2.5.1. Difusión de buenas prácticas y recursos para fomentar la conciliación corresponsable y sensibilizar a todo el equipo, especialmente a la dirección, en torno a los compromisos adoptados sobre la organización del tiempo | <p>Identificación de buenas prácticas e iniciativas existentes, tales como el programa Gizonduz, relacionadas con la conciliación corresponsable para su consiguiente difusión a toda la plantilla de la entidad.</p> <p> <i>Material de soporte:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • ESPACIO WEB DEL GOBIERNO VASCO – KONTZILIA • BUENAS PRÁCTICAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD EN LAS EMPRESAS CON DISTINTIVO “IGUALDAD EN LA EMPRESA” (RED DIE) | Comisión de Igualdad | 2023-2024 | <ul style="list-style-type: none"> • Nº de acciones de sensibilización e información desarrolladas |
| 2.5.2. Realización de una encuesta periódicamente para conocer las necesidades respecto a los usos del tiempo, la conciliación y la corresponsabilidad | Realización de una encuesta periódicamente para conocer las necesidades respecto a los usos del tiempo, la conciliación y la corresponsabilidad y puesta en marcha, en su caso, de medidas adicionales a las ya existentes. | Recursos y Sistemas de Gestión Finanzas y Control | 2023-2024 | <ul style="list-style-type: none"> • Grado de satisfacción con las medidas de conciliación |
| 2.5.3. Realización de un seguimiento del uso de medidas de conciliación desagregadas según sexo | Revisión periódica del uso de las medidas de conciliación existentes por parte de las mujeres y hombres de Innobasque para poder identificar posibles desigualdades, y poder identificar posibles mejoras. | Recursos y Sistemas de Gestión Finanzas y Control | 2023-2024 | <ul style="list-style-type: none"> • Número de mujeres y hombres que hacen uso de las medidas de conciliación según tipo y por año |
| 2.5.4. Adaptación a la nueva normativa en materia de teletrabajo | Revisión de la normativa actual sobre el teletrabajo e incorporación de las medidas oportunas en las políticas de gestión de personas de Innobasque para la adaptación a la misma. | Recursos y Sistemas de Gestión Finanzas y Control | 2021-2022 | <ul style="list-style-type: none"> • Adaptación a la nueva normativa realizada: Sí/No |

**OBJETIVO
ESPECÍFICO 2.6**

Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo

| ACCIONES | DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN | RESPONSABLE/S | PLANIFICACIÓN | INDICADORES DE MONITORIZACIÓN |
|--|---|---|---------------|--|
| 2.6.1. Revisión y, en su caso, adaptación del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para adecuarlo a las nuevas recomendaciones de Emakunde | Actualización del actual Protocolo de prevención para el acoso sexual y/o por razón de sexo, teniendo en cuenta las nuevas recomendaciones realizadas por Emakunde en su última revisión del modelo propuesto. | Subcontratación Recursos y Sistemas de Gestión | 2022 | <ul style="list-style-type: none"> Revisión del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo realizada: Sí/No |
| 2.6.2. Formación específica en acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo a las personas integrantes de la Asesoría Confidencial | Realización de una formación especializada a las personas que integran la Asesoría Confidencial para profundizar sus conocimientos en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo. | Recursos y Sistemas de Gestión | 2022-2023 | <ul style="list-style-type: none"> Número de horas de formación a la Asesoría Confidencial |
| 2.6.3. Realización de actuaciones de información y sensibilización general sobre el contenido y procedimiento establecido en el Protocolo, incluyendo a las nuevas incorporaciones | Difusión del Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo a todo el equipo de Innobasque para sensibilizar e informar sobre su contenido y procedimientos. | Recursos y Sistemas de Gestión | 2022-2023 | <ul style="list-style-type: none"> Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo |
| 2.6.4. Elaboración de una encuesta periódicamente para conocer el estado en acoso sexual y sexista en el trabajo | Realización de encuestas periódicas en materia de acoso sexual y por razón de sexo en el entorno laboral, con el fin de identificar posibles situaciones que puedan estarse dando y así poder proceder a tomar medidas al respecto. | Recursos y Sistemas de Gestión | 2023-2024 | <ul style="list-style-type: none"> Número de casos de acoso sexual y por razón de sexo detectados Número de consultas recibidas por la asesoría confidencial |

OBJETIVO 3

Proyectar el compromiso con la igualdad al conjunto de la sociedad y entidades del entorno para contribuir a la consecución de la igualdad efectiva en todos los ámbitos

3.1. Trasladar el compromiso de Innobasque con la igualdad para fomentar la conciencia en cuanto a la importancia de la igualdad de oportunidades

3.2. Incorporar la igualdad a la agenda de comunicación de INNOBASQUE: noticias, eventos, difusión del plan, etc.

3.3. Asegurar que la comunicación externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres



**OBJETIVO
ESPECÍFICO 3.1**

Trasladar el compromiso de Innobasque con la igualdad para fomentar la conciencia en cuanto a la importancia de la igualdad de oportunidades

| ACCIONES | DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN | RESPONSABLE/S | PLANIFICACIÓN | INDICADORES DE MONITORIZACIÓN |
|---|---|--|-------------------|---|
| <p>3.1.1. Análisis de vías para la incorporación de cláusulas de igualdad en los procesos de compra y elaboración posterior de una guía interna</p> | <p>Análisis de los manuales elaborados por diferentes administraciones públicas (entre otros, Emakunde, DFB), así como de ejemplos de cláusulas que efectivamente están siendo introducidas en las licitaciones. En concreto, se valorarán la posible incorporación del principio de igualdad y no discriminación en las instrucciones internas de contratación; consideración de criterios de específicos de desempate en materia de igualdad, valoración de medidas de conciliación, etc. En caso de considerarse adecuado, se procederá a la incorporación de las cláusulas seleccionadas.</p> <p>Posteriormente, se elaborará una guía con pautas y recomendaciones, adaptadas a la realidad de Innobasque, como soporte para la incorporación de cláusulas de igualdad en los procesos de compra y contratación.</p> <p><input type="checkbox"/> <i>Material de soporte:</i> GUÍA PRÁCTICA PARA LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA: CRITERIOS E INSTRUCCIONES PARA LA INCORPORACIÓN DE CLÁUSULAS SOCIALES, MEDIOAMBIENTALES Y RELATIVAS A OTRAS POLÍTICAS PÚBLICAS</p> | <p>Finanzas y control Seguimiento comisión igualdad TG</p> | <p>2023- 2024</p> | <ul style="list-style-type: none"> Elaboración de la Guía con pautas y recomendaciones de Innobasque: Sí/No |
| <p>3.1.2. Participación activa en iniciativas que promuevan la igualdad (espacios, redes, foros, etc.) identificando BBPP y/o comunicando nuestras propias prácticas en el fomento de la igualdad</p> | <p>Colaboración e intercambio de conocimiento y buenas prácticas en el ámbito de la Igualdad con otras empresas o instituciones, a través de la participación activa en espacios, redes o foros que trabajen a favor de la Igualdad. Esta acción se concreta en la identificación proactiva de foros, espacios, redes, jornadas o eventos relevantes relacionados con la Igualdad en los que tomar parte, tales como el “Foro para la Igualdad de Mujeres y Hombres” que Emakunde pone en marcha anualmente, la Red denBBora Sarea, la Red de entidades colaboradoras para la igualdad de mujeres y hombres BAI SAREA, entre otros.</p> | <p>Comisión de Igualdad</p> | <p>2022-2024</p> | <ul style="list-style-type: none"> Número de iniciativas de promoción de la igualdad en las que ha participado Innobasque (sesiones y/o reuniones, foros, jornadas o eventos en los que se ha participado) |

| ACCIONES | DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN | RESPONSABLE/S | PLANIFICACIÓN | INDICADORES DE MONITORIZACIÓN |
|--|--|--|--|---|
| 3.1.3. Mantenimiento y visibilización del reconocimiento como Entidad Colaboradora para la Igualdad (Emakunde) | <p>Seguimiento y cumplimiento de las fases del proceso que conlleva la renovación del reconocimiento como Entidad Colaboradora para la Igualdad de Emakunde. Entre las cuestiones a realizar se encuentran:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El envío del nuevo Plan para la Igualdad a Emakunde, tras su elaboración. • La elaboración y envío de una memoria bienalmente* para dar respuesta a los requerimientos de información derivados de ser Entidad Colaboradora para la Igualdad. <p>Asimismo, se visibilizará el reconocimiento de Emakunde como Entidad Colaboradora para la Igualdad en todos los medios al alcance de Innobasque.</p> | Comisión de Igualdad Seguimiento TG | Envío Plan: 2021 Memoria: 2023 (primer trimestre) | <ul style="list-style-type: none"> • Renovación del reconocimiento como Entidad Colaboradora: Sí/No |
| 3.1.4. Revisión de los estatutos de Innobasque | Incorporación de la perspectiva de género en los estatutos de Innobasque cuando se lleven a cabo procesos para la modificación de los mismos. | Finanzas y Control Comisión de Igualdad | Próxima Asamblea extraordinaria con cambio estatutos | <ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de la perspectiva de género en los estatutos: Sí/No |
| 3.1.5. Incorporación de preguntas sobre la igualdad en la encuesta bienal a las entidades socias de Innobasque | Incluir en la encuesta bienal a las entidades socias de Innobasque preguntas en relación con la igualdad en la organización, para recoger la percepción externa sobre el grado de avance en la implementación de avances en esta materia, así como el nivel de compromiso con la igualdad. | Comisión de Igualdad Seguimiento IG | Bienalmente ¿Noviembre 2021? | <ul style="list-style-type: none"> • Incorporación de las preguntas sobre igualdad en la encuesta: Sí/No |

(*) Una vez transcurridas dos anualidades desde el reconocimiento, el primer seguimiento se realizará en el primer trimestre de la anualidad inmediatamente posterior, y así sucesivamente en los seguimientos bienales posteriores.

**OBJETIVO
ESPECÍFICO 3.2**

Incorporar la igualdad a la agenda de comunicación de INNOBASQUE: noticias, eventos, difusión del plan, etc.

| ACCIONES | DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN | RESPONSABLE/S | PLANIFICACIÓN | INDICADORES DE MONITORIZACIÓN |
|---|---|--|---------------|--|
| 3.2.1. Elaboración de un Plan de Comunicación para la difusión externa del compromiso e incorporación de la igualdad a todos los grupos de interés | Diseño e implantación de un Plan de Comunicación externo en materia de igualdad, que permita dar a conocer a las entidades colaboradoras los avances de Innobasque en materia de igualdad; así como la publicación periódica de noticias con contenidos de igualdad y poniendo en valor a las mujeres innovadoras de la red con el objetivo de reconocer su trabajo y de favorecer la creación de diversos modelos femeninos. Así, se visibilizarán estos referentes a través de la difusión de noticias, artículos y diversos materiales que den cuenta de hechos o fechas clave relacionadas con las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación (por ejemplo, con motivo del Día de la Mujer Investigadora). | Unidad de Comunicación Comisión de Igualdad | 2021 | <ul style="list-style-type: none"> Elaboración del Plan de Comunicación externo: Sí/No |
| 3.2.2. Actualización continua de la base de datos de mujeres expertas en el sector industrial y tecnológico, con la colaboración de otras entidades | Continuar nutriendo la base de datos de mujeres expertas en el sector industrial y tecnológico, actualizando de manera continua y completándola de forma colaborativa con entidades asociadas a Innobasque. | Comisión de Igualdad Seguimiento EL | 2021-2024 | <ul style="list-style-type: none"> Número de mujeres identificadas como expertas incluidas en la BBDD |

**OBJETIVO
ESPECÍFICO 3.3**

Asegurar que la comunicación externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres

| ACCIONES | DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN | RESPONSABLE/S | PLANIFICACIÓN | INDICADORES DE MONITORIZACIÓN |
|--|---|--|---------------|--|
| 3.3.1. Revisión y corrección, en su caso, del lenguaje, imágenes, texto y contenidos de las comunicaciones externas para que no contengan términos, imágenes o estereotipos sexistas | Análisis del lenguaje e imágenes utilizados en la página web, folletos, memorias, informes, comunicaciones con entidades asociadas, etc., para asegurar que se realiza un uso no sexista del lenguaje y de las imágenes en la comunicación corporativa, tanto a nivel interno como externo y, en su caso, proceder a su corrección. | Comunicación Comisión de Igualdad Seguimiento LE | 2022-2024 | <ul style="list-style-type: none"> Revisión realizada: Sí/No |
| 3.3.2. Puesta a disposición del equipo de recursos y recomendaciones concretas sobre el uso igualitario del lenguaje en las comunicaciones internas y externas | Difusión de guías de uso igualitario del lenguaje y las imágenes, glosarios, recursos on-line, etc., entre todo el equipo de Innobasque, para fomentar el uso adecuado del lenguaje y las imágenes en todas las comunicaciones y documentos que se realicen desde Innobasque. | Comunicación Comisión de Igualdad Seguimiento IG | 2022 | <ul style="list-style-type: none"> Difusión de materiales realizada: Sí/No. |

3. Implantación y seguimiento del Plan

Composición y funciones de la Comisión de seguimiento y evaluación

Tras la aprobación del plan para la igualdad comienza a contar el periodo de vigencia de este, en el que se deben desarrollar todas las acciones previstas, a la vez que se lleva un control de actuaciones y resultados inmediatos.

El seguimiento y evaluación del Plan será realizado por la **Comisión de Seguimiento y Evaluación**, que tendrá como objetivo la puesta en marcha, coordinación, seguimiento y evaluación de los objetivos y acciones para cada período anual del Plan para la Igualdad, y será quien reciba y analice la información relativa a la ejecución de las acciones previstas, acordando su revisión cuando sea necesario.

Esta Comisión tiene carácter permanente, posibilitando la rotación de las personas que la componen, y está compuesta por personas procedentes de diferentes áreas de Innobasque lo que posibilita tener una visión general de toda la organización.

La Comisión se reunirá periódicamente para hacer seguimiento de las actuaciones planificadas y evaluar de forma continua la consecución de los objetivos previstos.

Composición de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan (Comisión de Igualdad)

| Nombre | Puesto | Unidad |
|-----------------|-------------------------|--------------------------------|
| Teresa González | Directora | Recursos y Sistemas de Gestión |
| Lola Elejalde | Directora | Políticas de innovación |
| Estibaliz León | Responsable de proyecto | Políticas de Innovación |
| Iñaki Ganzarain | Responsable de proyecto | Políticas de Innovación |

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- **Coordinación:** Se encarga dentro de Innobasque de la dinamización de la implementación del Plan. Además asume las funciones de seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el Plan.
- **Impulso.** Fomenta la participación de todas las personas de Innobasque además de conseguir su sensibilización con el objetivo de lograr su implicación con la igualdad de Mujeres y Hombres.
- **Asistencia:** Apoyo y asesoramiento a las personas encargadas de implementar las acciones. Detección de los posibles obstáculos o dificultades en la implantación y realización de los ajustes pertinentes o adopción de medidas correctoras si fuera necesario.

Planificación, seguimiento y evaluación

Al objeto de garantizar el efectivo despliegue del Plan y el cumplimiento de sus objetivos, se establece la siguiente sistemática de planificación, seguimiento y evaluación:

| Ámbito | Concreción |
|----------------------|--|
| Planificación | <p>Se trabajará con planes operativos anuales ajustados a los Planes de gestión y/o estratégicos de Innobasque, incluyendo sus objetivos y resultados en los diferentes planes, informes y memorias que se realicen.</p> <p>Así, con carácter anual, en el primer trimestre del año, se elaborará el Plan Operativo Anual (POA) en el que se concretarán aquellas acciones que se van a acometer durante el año correspondiente.</p> <p>Para la elaboración del correspondiente Plan Operativo Anual, se tendrá en cuenta la propia calendarización establecida en el II Plan, así como el seguimiento realizado el año anterior, por si se considerara necesario incorporar alguna acción nueva que no estaba prevista y/o realizar los ajustes que se consideren necesarios.</p> |
| Seguimiento | <p>A lo largo de la vigencia del Plan, la Comisión de Igualdad tendrá un papel fundamental como encargada de facilitar la ejecución del mismo y realizar su seguimiento.</p> <p>Para ello, con carácter interno, en el seno de la Comisión de Igualdad, se realizará un seguimiento periódico de los planes operativos anuales. Este seguimiento será fundamentalmente cualitativo, identificando fundamentalmente posibles obstáculos que puedan incidir en la puesta en práctica de las acciones planificadas y determinando soluciones para salvar dichos obstáculos.</p> <p>Durante la vigencia del Plan, se realizará un seguimiento anual, tanto de tipo cuantitativo (mediante la cuantificación de los indicadores de monitorización) como cualitativo, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad al final de su periodo de vigencia.</p> |
| Evaluación | <p>Al término de la vigencia del Plan, se realizará la evaluación final del II Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, la cual servirá para sentar las bases en la elaboración del siguiente Plan para la Igualdad de Innobasque.</p> <p>A partir de la información y documentación recopilada en la implantación y seguimiento, la evaluación permitirá conocer el grado de cumplimiento de los objetivos definidos y de las acciones del plan ejecutadas. Al igual que en el caso del seguimiento, la evaluación será cuantitativa y cualitativa.</p> |

Cuadro de mando. Indicadores de impacto

Además de los indicadores de seguimiento de las acciones definidos junto con el diseño de las mismas, se han definido una serie de indicadores de impacto con el fin de medir el grado de consecución de los objetivos estratégicos marcados, como consecuencia de la aplicación tanto de las acciones como del plan para la igualdad.

| OBJETIVOS ESTRATÉGICOS | INDICADORES DE IMPACTO | Situación de partida 2021 | Meta 2024 |
|--|--|---|--|
| 1. Conseguir mayor equilibrio en la composición entre mujeres y hombres en los niveles de decisión y, de manera especial, en los órganos de gobierno | % de mujeres en los órganos de gobierno | 32% Junta Directiva 38% Comisión Ejecutiva | Mínimo 40% de presencia de mujeres |
| | % de mujeres en las direcciones de área | 63% | Mínimo 50% de presencia de mujeres |
| 2. Practicar la visión de género de manera transversal en la gestión, alcanzando a todas las áreas y a todas las personas que componen la organización | Número de iniciativas y servicios en los que se ha incorporado el 100% de los criterios de la perspectiva de género (en base a la metodología que se defina) | No disponible | Al menos el 50% de los proyectos, programas o servicios de cada área |
| | % de personas que han recibido formación en igualdad | 95% | 100% del equipo desde la implantación del I Plan para la Igualdad |
| 3. Proyectar el compromiso con la igualdad al conjunto de la sociedad y entidades del entorno para contribuir a la consecución de la igualdad efectiva en todos los ámbitos | % de procesos de contratación en los que se incorporan cláusulas para la igualdad | No disponible | 100% |
| | Participación activa en iniciativas que promuevan la igualdad (espacios, redes, foros, etc.) | 1 | Participación activa en al menos 1 red o espacio al año |
| | % de documentos y comunicaciones que se redactan en un lenguaje inclusivo | >90% | 100% |
| | Valoración del compromiso con la Igualdad de Innobasque en la encuesta a organizaciones socias | No disponible | Valoración de al menos un 7 sobre 10 |
| | Mantenimiento del sello de Emakunde | No disponible | Renovación del sello |

ANEXOS

A.1. Conclusiones del diagnóstico de situación en materia de igualdad

Conclusiones del diagnóstico de situación en materia de igualdad

A continuación se recogen de manera resumida los principales resultados del diagnóstico y la auditoría retributiva:

Detalle de los aspectos analizados en cada ámbito del diagnóstico

| | | | | | |
|--|--|---|-----------------|---|--------------------------|
| 1 | ESTRATEGIA | 2 | PERSONAS | 3 | DIMENSIÓN EXTERNA |
| <ul style="list-style-type: none">▪ Compromiso e incorporación de la igualdad en la Estrategia (integración de la perspectiva de género en otros planes y políticas de la organización)▪ Instrumentos de gestión de la política de igualdad: Plan para la Igualdad; Grupo específico de Igualdad; Guías o manuales internos; Protocolos internos de actuación. | | <ul style="list-style-type: none">▪ Infrarrepresentación femenina▪ Proceso de gestión del personal: selección, formación y promoción profesional▪ Condiciones de trabajo▪ Política retributiva▪ Conciliación corresponsable▪ Prevención del acoso sexual y por razón de sexo | | <ul style="list-style-type: none">▪ Visibilización externa del compromiso con la igualdad▪ Políticas y acciones dirigidas a promover y/o mejorar la igualdad a nivel externo en las relaciones con otras entidades y empresas▪ Integración de la perspectiva de género en los programas y servicios de la organización | |
| 4 | COMUNICACIÓN INCLUYENTE Y LENGUAJE NO SEXISTA | | | | |
| <ul style="list-style-type: none">▪ Comunicación interna▪ Comunicación externa | | | | | |

| ÁMBITO | ASPECTOS POSITIVOS | ASPECTOS A MEJORAR/ A REFORZAR | RETOS EN EL ÁMBITO |
|--|--|--|--|
| COMPROMISO E INCORPORACIÓN DE LA IGUALDAD EN LA ESTRATEGIA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Compromiso de la Dirección y del equipo de Innobasque con el impulso de la igualdad entre mujeres y hombres. ▪ Aval a este compromiso reflejado en el Reconocimiento oficial como “Entidad colaboradora en Igualdad de Mujeres y Hombres” por Emakunde y en el alto grado de implementación del I Plan para la Igualdad. ▪ Alto nivel de satisfacción en materia de Igualdad por parte del equipo (según datos de la encuesta realizada, casi el 100% de las personas consideran que la igualdad de oportunidades se tiene en cuenta “bastante” o “mucho” en Innobasque). ▪ Perspectiva de género integrada en las políticas de la empresa (políticas de promoción y contratación, gestión de personas, etc.) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporación de la perspectiva de género en otras políticas de la empresa como un elemento transversal. ▪ Inclusión de la perspectiva de Igualdad en el nuevo Plan Estratégico de Innobasque como un elemento transversal. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Integrar la igualdad como un elemento transversal en los planes, programas y políticas de la organización. ▪ Evaluar de manera continuada la implementación de las políticas de Igualdad. |
| INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE LA POLÍTICA DE IGUALDAD | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia de un Grupo de trabajo de Igualdad de carácter estable (Comisión de Igualdad). | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Refuerzo del interés e involucración de todo el equipo “más allá de la Comisión de Igualdad”. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Continuar con la formación específica en igualdad a las personas miembro de estos grupos. ▪ Involucrar a todo el equipo en la integración de la igualdad como un valor transversal |

| ÁMBITO | ASPECTOS POSITIVOS | ASPECTOS A MEJORAR/ A REFORZAR | RETOS EN EL ÁMBITO |
|-------------------------------|--|---|---|
| INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | <ul style="list-style-type: none"> Plantilla feminizada en todas las áreas de la organización (21% hombres y 79% mujeres). Avance positivo en los últimos años en los que el número de mujeres en puestos de dirección ha aumentado. La presencia de mujeres en los órganos de decisión internos es mayoritaria y ha pasado del 28% al 63%. Avance positivo en los órganos de gobierno. Se ha mejorado la presencia de mujeres en la Junta Directiva, (+3) y en la Comisión Ejecutiva (+1). | <ul style="list-style-type: none"> Segregación vertical: casi el 100% de los hombres está en niveles directivos o son responsables de proyecto. En el nivel técnico administrativo sólo hay un hombre. Refuerzo de la presencia de mujeres en los órganos de gobierno (Junta directiva + Comisión ejecutiva). | <ul style="list-style-type: none"> Trasladar a empresas y entidades asociadas la importancia de fomentar la presencia de mujeres en los órganos de gobierno. Continuar trabajando en una base de datos con mujeres candidatas a formar parte de los órganos de gobierno para extenderla y realizarla colaborativamente. |
| SELECCIÓN | <ul style="list-style-type: none"> Plena incorporación de criterios de igualdad en el procedimiento de nuevas contrataciones, a través de: la redacción de las convocatorias con lenguaje inclusivo; la elección de canales de comunicación incluyentes; la conformación de equipos de selección mixtos. Promoción de la incorporación de talento femenino. | <ul style="list-style-type: none"> Garantía de inclusión de los criterios de igualdad de forma sistemática por parte de las empresas colaboradoras para la selección de personal. | <ul style="list-style-type: none"> Asegurar que el compromiso interno con la igualdad se difunde y traslada a las entidades colaboradoras en la selección. Incluir la perspectiva de género en todos los procesos de selección, incluidos los relativos a las contrataciones temporales o en prácticas. |
| PROMOCIÓN PROFESIONAL | <ul style="list-style-type: none"> Incorporación sistemática de criterios de igualdad en los procesos de evaluación y desarrollo de las personas trabajadoras. Existencia de un sistema de desarrollo de personas para garantizar la objetividad en la evaluación y orientación del personal de la organización. Proceso de promoción y de subidas salariales regulado y evaluado por una Comisión de valoración compuesta de forma paritaria. | | <ul style="list-style-type: none"> Continuar fomentando competencias y habilidades directivas entre las mujeres. Identificar qué perfiles de mujeres del equipo necesitarían formación específica en liderazgo. |

| ÁMBITO | ASPECTOS POSITIVOS | ASPECTOS A MEJORAR/ A REFORZAR | RETOS EN EL ÁMBITO |
|---|--|---|--|
| FORMACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Formación específica en materia de igualdad (95% de la plantilla en los años 2016 y 2019). ▪ Fomento de la participación de mujeres en las actividades formativas relacionadas con habilidades directivas y de liderazgo (curso exclusivo para mujeres). ▪ 100% de las mujeres han participado en formaciones de carácter general en los últimos 3 años. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Posibilidad de profundizar en la formación en materia de igualdad (formación básica ⇒ formación avanzada) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Proporcionar formación avanzada en materia de igualdad y/o específica para integrar la perspectiva de género en el trabajo diario. ▪ Continuar formando y sensibilizando en materia de igualdad al equipo, buscando medios (como píldoras formativas) que puedan impactar de forma efectiva en el equipo. ▪ Asegurar que las nuevas incorporaciones reciben formación en la materia. |
| CONDICIONES DE TRABAJO (jornada, retribución, seguridad y salud laboral,..) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Casi la totalidad de las personas tienen un contrato indefinido y trabajan a tiempo completo. ▪ Revisión del 100% de los puestos y cargos desde el enfoque de igualdad (nomenclatura). ▪ Cambio de categoría a 4 mujeres y 1 hombre (de auxiliar administración a personal técnico de administración). | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adaptación a la nueva normativa en materia de teletrabajo. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar la adaptación a la nueva normativa en materia de teletrabajo. |
| POLÍTICA RETRIBUTIVA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistema retributivo basado en principios de equidad y muy bien valorado por parte del equipo de Innobasque. ▪ Reducción de la brecha salarial general hasta el 21% y se sigue trabajando para que siga reduciéndose. ▪ No existencia de brecha salarial de género significativa (en el nivel de dirección, la brecha es a favor de las mujeres) | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Adecuación a nueva normativa (registro salarial). | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Realizar un seguimiento para continuar asegurando una retribución salarial igualitaria y reducir la brecha salarial existente. ▪ Poner en marcha el registro salarial, de acuerdo con la nueva normativa vigente. |

| ÁMBITO | ASPECTOS POSITIVOS | ASPECTOS A MEJORAR/ A REFORZAR | RETOS EN EL ÁMBITO |
|---|--|--|--|
| CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Existencia de medidas de conciliación flexible bien valoradas por parte del equipo de Innobasque. ▪ Realización anual del seguimiento del uso de medidas de conciliación desagregadas por sexo. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión de las características y de los criterios para acogerse a ciertas medidas de conciliación + valoración medidas adicionales (50% de las mujeres responden que desearían disponer de medidas de conciliación adicionales a las ya existentes). ▪ Fomentar la conciliación corresponsable entre los hombres del equipo. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilizar a todo el equipo, especialmente de dirección, en torno a la elección de los horarios de las reuniones para fomentar la conciliación. |
| PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo conocido por la mayoría de las personas de Innobasque (existente desde 2016). ▪ Asesoría Confidencial como canal de denuncia/queja de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo. ▪ Elaboración de encuestas para conocer el estado del acoso sexual y sexista en el trabajo. No se han dado situaciones ni denuncias en los últimos años. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Reforzar la difusión de la existencia del Protocolo. ▪ Sensibilización/Formación. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisar el Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para adecuarlo a las nuevas recomendaciones de Emakunde. ▪ Continuar con la sensibilización de manera general y, de manera particular, dotar de formación específica en acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo a las personas miembro de la Asesoría Confidencial. |

| ÁMBITO | ASPECTOS POSITIVOS | ASPECTOS A MEJORAR/ A REFORZAR | RETOS EN EL ÁMBITO |
|--|---|--|---|
| VISIBILIZACIÓN EXTERNA DEL COMPROMISO CON LA IGUALDAD | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Difusión del I Plan para la Igualdad en la web corporativa + publicación de numerosas noticias con contenidos de Igualdad y poniendo en valor a las mujeres. ▪ Participación en numerosas iniciativas que promueven la igualdad (Premios Ada Byron, First Lego League, etc.) + adhesión a campañas e iniciativas en materia de igualdad de mujeres y hombres (8-M). ▪ Realización de colaboraciones con iniciativas que fomentan la igualdad (eventos AED, Denbbora Sarea, Inspira Steam, etc). ▪ Esfuerzo por la visibilización de las mujeres de la plantilla en foros y contextos institucionales (Directora General y ponentes mujeres). | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mayor presencia de mujeres del equipo de Innobasque en eventos, jornadas, actividades, etc., que organicen y/o en los que participen. ▪ Impulso al compromiso con la igualdad de las entidades socias o con las que colabore de manera regular (participación en foros, redes, presencia en órganos de gobierno,...). | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Promover de manera proactiva la inclusión de criterios de paridad en los proyectos propios. ▪ Participar de manera activa en redes que fomenten la Igualdad, como puede ser BAI SAREA. ▪ Continuar trabajando en el directorio de mujeres expertas y en la Base de Datos de mujeres potenciales candidatas a los órganos de gobierno. |
| POLÍTICAS Y ACCIONES DIRIGIDAS A PROMOVER Y/O MEJORAR LA IGUALDAD A NIVEL EXTERNO EN LAS RELACIONES CON OTRAS ENTIDADES Y EMPRESAS | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Exigencia de comunicación inclusiva y criterios de igualdad a las entidades colaboradoras en los procesos de selección y contratación de personal. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Inclusión de cláusulas de igualdad en la contratación de proveedores/as en el proceso de compras (Incorporación del principio de igualdad y no discriminación en las instrucciones internas de contratación; Consideración de criterios de específicos de desempate en materia de igualdad). | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Analizar vías para la incorporación de cláusulas de igualdad en los procesos de compra y contratación. |
| INTEGRACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS Y SERVICIOS DE LA ORGANIZACIÓN | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Se aprecia cierta sensibilidad, pero no sistematizada ni generalizada. ▪ Toma en cuenta del criterio de equilibrio de género en el 100% de los eventos internos. ▪ Promoción de la presencia de mujeres ponentes en los eventos organizados. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Avance en la incorporación de la perspectiva de género en el diseño de los programas y servicios de Innobasque (análisis del impacto de género; datos desagregados por sexo). | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Dotar de herramientas al equipo para integrar la perspectiva de género en el diseño e implementación de los programas y servicios. |

| ÁMBITO | ASPECTOS POSITIVOS | ASPECTOS A MEJORAR/ A REFORZAR | RETOS EN EL ÁMBITO |
|----------------------|--|--|--|
| COMUNICACIÓN INTERNA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ El uso del lenguaje e imágenes inclusivas, así como la promoción del mismo en las organizaciones colaboradoras, está incorporado de forma sistemática. ▪ Difusión de numerosas comunicaciones en materia de Igualdad para promover la sensibilización dentro del equipo, como por ejemplo, las diferentes campañas realizadas por Emakunde. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elaboración de una Guía de Uso Igualitario del Lenguaje y las Imágenes. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Poner a disposición del equipo recursos y recomendaciones concretas sobre el uso igualitario del lenguaje en las comunicaciones internas. |
| COMUNICACIÓN EXTERNA | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Incorporación del lenguaje inclusivo en todos los materiales de comunicación externa a través de su revisión, incluyendo los relativos a entidades proveedoras y colaboraciones. Al menos el 50% de las imágenes han tenido presencia femenina. ▪ Incorporación de la comunicación inclusiva en el Manual de Identidad Corporativa. | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisión de los términos no inclusivos en las comunicaciones con las entidades asociadas y colaboradoras (“socios”). | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Poner a disposición del equipo recursos y recomendaciones concretas sobre el uso igualitario del lenguaje en las comunicaciones externas. ▪ Difundir la importancia de un uso del lenguaje e imágenes inclusivo a las empresas colaboradoras y asociadas. |

A.2. Caracterización de Innobasque

Caracterización de la organización

DATOS GENERALES

| | |
|----------------|---|
| FORMA JURÍDICA | Asociación calificada de utilidad pública según el decreto 446/2013 del 19 de noviembre del Gobierno Vasco |
| ACTIVIDAD | Innobasque tiene como misión impulsar, en colaboración con otros agentes, el desarrollo de la innovación desde su posición de agente singular de la RVCTI. Cuenta entre sus casi 1.000 entidades asociadas con empresas (53,7%), asociaciones y fundaciones (15,1%), entidades del ámbito educativo (14,6%), agentes de la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación (10,9%) e instituciones públicas (5,8%). |

DIMENSIÓN

| | |
|-----------------------|--|
| Personas trabajadoras | 31 mujeres y 8 hombres |
| Centros de trabajo | 1 centro de trabajo en Bizkaiko Zientzia eta Teknologia Parkea - Laida Bidea 203 - 48170 Zamudio |
| Facturación anual (€) | De 1 a 10 millones |
| Año de fundación | 2007 |

ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAS

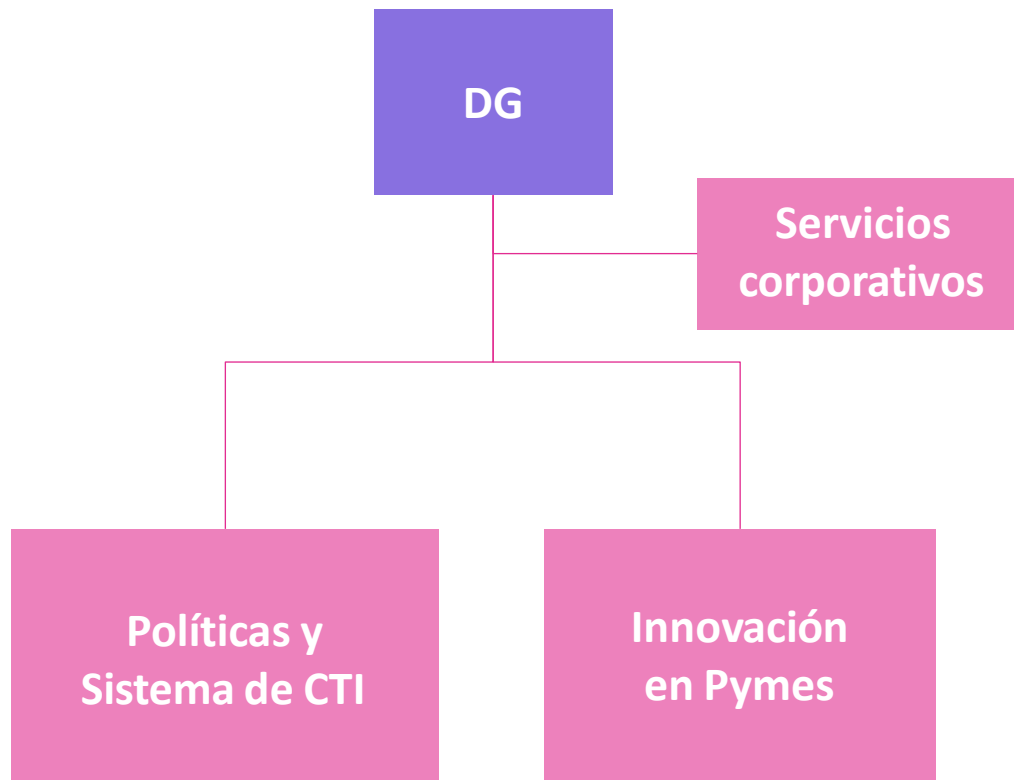
| | |
|--|---|
| Convenios y acuerdos de aplicación | Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Bizkaia aplicable hasta la finalización de su vigencia el 31 de diciembre de 2013 |
| Los procesos de gestión de personas están sistematizados | Sistema de Desarrollo de Personas, Procedimiento de nuevas contrataciones |
| Certificados o reconocimientos obtenidos (calidad, RSC...) | Entidad Colaboradora para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Emakunde- Instituto Vasco de la Mujer) (2020) |
| Representación sindical | No dispone |
| Comité de Seguridad y Salud Laboral | Concierto de prevención de riesgos laborales suscrito con una entidad externa |

PLANES

- Plan Estratégico 2021-2024
- Plan General de Política Lingüística
- I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Innobasque 2016-2020
- Protocolo contra el acoso sexual y sexista en el trabajo
- Protocolo contra el acoso laboral
- Protocolo de reincorporación al trabajo en la oficina de Innobasque (protocolo COVID-19)

| | | | | |
|-------------------------------------|---|-------------------------|--|--|
| Presidencia de honor | Desde el 14 de mayo de 2013 hasta la actualidad, el Lehendakari del Gobierno Vasco Iñigo Urkullu | | | |
| Presidencia | Manuel Salaverria | | | |
| Asamblea de entidades socias | La Asamblea General de entidades socias de Innobasque es el órgano supremo de la asociación y está formada por 1.000 organizaciones. | | | |
| Junta Directiva | La Junta Directiva de Innobasque está formada por un equipo de 60 miembros del máximo nivel, una potente y diversa red de líderes y lideresas que representa la alianza público-privada para que Euskadi crezca y se consolide en materia de innovación. | | | |
| | En 2020 se han sumado 3 mujeres más en este órgano respecto a 2016, alcanzando 19 mujeres, lo que implica un 32% de mujeres en este órgano. | | | |
| | 25% | 25% | 25% | 25% |
| | Agentes científico-tecnológicos y organizaciones sin ánimo de lucro | Empresas y asociaciones | Instituciones públicas de Euskadi y representantes de personas trabajadoras y empresariado | Personas representativas de la vida social, económica y cultural |
| Comisión Ejecutiva | Esta comisión de 16 miembros está formada por el presidente, la tesorera y 5 vicepresidentes de los ámbitos estratégicos de innovación (administración, empresa, ciencia, tecnología y sociedad), así como por 9 personas relevantes en ámbitos de actuación prioritarios. La secretaria de la Junta Directiva es la secretaria de esta Comisión. | | | |
| | En 2020 se aumentó el número de mujeres en una respecto a 2016, alcanzando 6 mujeres en total en este órgano, lo que significa que se ha alcanzado un 38% de presencia femenina. | | | |
| Socios de honor | El cuadro de socios de honor de Innobasque está formado por 5 personas: Pedro Luis Uriarte, Guillermo Ulacia, Alberto García Erauzkin, Juan José Ibarretxe y Patxi López. | | | |

2021-2024





Berrikuntzaren Euskal Agentzia
Agencia Vasca de la Innovación