

PLAN DE IGUALDAD 2025

cita' alzheimer

ÍNDICE

1.	PRESENTACION Y COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN	2
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
3.	ÁMBITO TEMPORAL	3
4.	DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN.....	4
4.1	DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA (2025)	4
4.2	ÁREAS ANALIZADAS EN EL DIAGNÓSTICO:	5
4.3	PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO:	5
5.	OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS	5
6.	MEDIDAS Y ACCIONES	6
	ÁREA 1: ACCESO AL EMPLEO	6
	ÁREA 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN	7
	ÁREA 3: FORMACIÓN	7
	ÁREA 4: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	7
	ÁREA 5: RETRIBUCIONES	8
	ÁREA 6: CULTURA ORGANIZATIVA	8
7.	CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN	9
	FASE 1: DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD	9
	FASE 2: DIAGNÓSTICO	10
	FASE 3: IMPLANTACIÓN DEL PLAN	10
	FASE 4: EVALUACIÓN INTERMEDIA	11
8.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	11
9.	MEMORIA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE IGUALDAD	12
10.	MEDIOS Y RECURSOS	13

1. PRESENTACION Y COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN

FUNDACION CITA ALZHEIMER, es una entidad cuyas funciones y actividades principales son las siguientes:

1. Promover, desarrollar y subvencionar líneas y proyectos de investigación a través de la creación de un centro de investigación (CENTRO DE INVESTIGACION Y TERAPIAS AVANZADAS - CITA ALZHEIMER) en cualquiera de los ámbitos científicos relacionados con el Alzheimer, básicamente demencias y enfermedades neurodegenerativas, focalizando su actividad en la Prevención y en el Diagnóstico precoz.
2. Fomentar y facilitar la participación de la ciudadanía en los Proyectos de Investigación relacionados con el Alzheimer.
3. Promover, desarrollar y subvencionar programas docentes relacionados con el área de demencias y enfermedades neurodegenerativas en colaboración o no con otras entidades donde exista una confluencia de intereses y objetivos.
4. Promover, desarrollar y subvencionar programas de formación y de captación de talento relacionados con el área de demencias y enfermedades neurodegenerativas, dirigido sobre todo a profesionales implicados en el manejo de estas patologías, en colaboración o no con otras entidades donde exista una confluencia de intereses y objetivos.
5. Promover, desarrollar y subvencionar proyectos de divulgación relacionados con el área de demencias y enfermedades neurodegenerativas, dirigidos a la población general con la finalidad de sensibilizar a la ciudadanía sobre esta problemática.
6. Fomentar una nueva cultura de Cuidado y asistir en la toma de decisiones a los pacientes y a las familias.
7. Generar nuevos protocolos/guías de práctica clínica.
8. Contribuir al desarrollo de nuevas terapias farmacológicas mediante la realización de ensayos Clínicos.
9. Colaborar/cooperar en investigación industrial y en desarrollo experimental con el propósito de generar nuevos productos y patentes.

FUNDACION CITA ALZHEIMER reafirma mediante el presente documento su compromiso con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, junto con los artículos 14 y 9.2 de la Constitución Española, reconoce el derecho a la igualdad y la obligación de los poderes públicos de garantizarla.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal, recogido en instrumentos internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ratificada por España en 1983) y promovido por conferencias como Nairobi (1985) y Pekín (1995).

La Ley dedica especial atención a la igualdad en el ámbito laboral, impulsando la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, así como la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Aunque FUNDACION CITA ALZHEIMER no está obligada legalmente a elaborar un Plan de Igualdad por tener menos de 50 personas en plantilla, se compromete a diseñarlo e implantarlo. Este compromiso responde a la responsabilidad social de la entidad, y a su voluntad de respetar el derecho de igualdad y poder justificar delante de las administraciones y terceros la implicación de la dirección y el conjunto de la plantilla con la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de las personas en la plantilla. El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de las personas en la plantilla de FUNDACIÓN CITA ALZHEIMER, en todas las áreas de trabajo actualmente establecidas y en las que se puedan establecer.

3. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Plan de Igualdad tendrá vigencia desde el 1 de Julio de 2025 hasta el 31 de Diciembre del 2026, fecha en la que se consideran conveniente realizar una revisión o actualización completa del Plan de Igualdad, así como una Memoria de actividad, sin perjuicio de que anualmente se pueda revisar e incorporar las actualizaciones que se estimen oportunas en función de la evolución de la plantilla, la cultura de FUNDACIÓN CITA ALZHEIMER, las necesidades organizativas y estratégicas, así como los cambios sociales y/o legislativos.



4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

Previamente a la elaboración del presente Plan de Igualdad, se ha realizado un diagnóstico de la situación actual de FUNDACIÓN CITA ALZHEIMER en relación con su plantilla y las retribuciones. Este análisis ha permitido establecer un punto de partida realista desde el cual dirigir los esfuerzos hacia una mejora continua en materia de igualdad, con una perspectiva realista.

FUNDACION CITA ALZHEIMER es una entidad con una alta presencia de mujeres en su plantilla y sin puntos críticos de desigualdad detectados. No obstante, fiel a su filosofía de promover la igualdad de oportunidades, y ante un posible crecimiento futuro de la plantilla, este Plan se concibe como **una guía de actuación** que permita anticipar y prevenir posibles desequilibrios en materia de igualdad.

4.1 DATOS GENERALES DE LA PLANTILLA (2025)

- Total, personas trabajadoras: 16
- Distribución por sexo:

GENERO		
	Nº	%
Mujeres	13	81%
Hombres	3	19%
Total	16	100%

- Ámbito de actividad:

PERSONAL EMPLEADO ESTRUCTURAL EN I+D SEGÚN SU OCUPACION Y TITULACION INICIO 2025									
		Investigadores		Técnicos		Auxiliares		TOTAL	
		Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres	Total	Mujeres
Doctorados	Numero	8	7					8	7
	EDP	8,00	7,00					8,00	7,00
Licenciados	Numero	3	2	2	2	1	1	6	5
	EDP	1,60	1,00	1,21	1,21	0,76	0,76	3,57	2,97
Diplomados	Numero			1				1	0
	EDP			1,00				1,00	0,00
Ciclo Formativo Superior	Numero			1	1			1	1
	EDP			1,00	1,00			1,00	1,00
Bachiller	Numero							0	0
	EDP							0,00	0,00
TOTAL	Numero	11	9	4	3	1	1	16	13
	EDP	9,6	8	3,21	2,209	0,76	0,76	13,57	10,97

4.2 ÁREAS ANALIZADAS EN EL DIAGNÓSTICO:

1. **Acceso al empleo:** Se han analizado los sistemas de elección de personal.
2. **Clasificación profesional y promoción.** Consta un informe sobre calificación profesional y se ha analizado el sistema de promoción.
3. **Condiciones de trabajo.** Las condiciones de trabajo no tienen ninguna modificación en función del género.
4. **Formación.** Se ha estudiado la necesidad de formación en el ámbito de igualdad
5. **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.** La fundación aplica la legislación y procura mantener una política de personal que permita una correcta conciliación de la vida personal y familiar.
6. **Retribuciones.** se ha estudiado la retribución del personal.
7. **Salud laboral y prevención del acoso.**

4.3 PRINCIPALES CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO:

- No se han identificado desigualdades retributivas significativas.
- Alta feminización del equipo, especialmente en los puestos de intervención directa.
- La corresponsabilidad en cuidados personales y familiares se reconoce como un reto transversal.
- La fundación ha programado la realización de formación en igualdad para toda la plantilla planificando para el periodo anual un mínimo de 10 horas).
- Existen protocolos de prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso a las personas LGTBI, que se revisan anualmente.
- No existen procedimientos sistematizados de promoción interna o conciliación.

5. OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

Objetivo general:

Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la fundación, así como con el colectivo LGTBI, promoviendo la equidad en todos los ámbitos organizativos.

Objetivos específicos:

- Incorporar la perspectiva de género en la gestión de personas.
- Promover una cultura de igualdad, prevención de discriminaciones y acoso.
- Mejorar las condiciones de conciliación y corresponsabilidad.
- Garantizar la igualdad en el acceso, promoción, retribución y formación.

6. MEDIDAS Y ACCIONES

ÁREA	MEDIDA	ACCIONES CONCRETAS	INDICADORES / PLAZOS
Acceso al empleo	Igualdad en procesos de selección.	Revisión de ofertas y criterios de selección con lenguaje inclusivo.	Desde 2025. Todas las ofertas revisadas.
Clasificación y promoción	Transparencia.	Establecer criterios internos de promoción (formación, antigüedad, desempeño).	Manual interno antes de 2026.
Formación	Formación continua con perspectiva de género.	Reforzar la formación interna en liderazgo, igualdad y prevención de violencia de género.	Formación anual. Evaluación anual.
Conciliación	Flexibilidad horaria y teletrabajo.	Fomentar medidas voluntarias de conciliación adaptadas al puesto.	Registro de medidas solicitadas y aplicadas. 2025.
Retribuciones	Revisión de política retributiva.	Evaluar las categorías y salarios para detectar brechas.	Informe retributivo anual.
Cultura organizativa	Lenguaje inclusivo y no sexista.	Adaptar la comunicación interna y externa con perspectiva de género.	Manual breve de estilo inclusivo. Verificación en RRSS y documentos.

ÁREA 1: ACCESO AL EMPLEO

Medida: Garantizar la igualdad en los procesos de selección y contratación.

Acciones:

- Revisar todas las ofertas de empleo para asegurar el uso de lenguaje inclusivo y no sexista.
- Establecer procedimientos de selección basados exclusivamente en criterios de mérito y capacidad, evitando estereotipos de género o discriminatorios.
- Formar al personal responsable de los procesos de selección sobre sesgos inconscientes y equidad.
- Incluir cláusulas en las convocatorias y ofertas donde se refuerce el compromiso con la igualdad de oportunidades.

Indicadores:

- El 100% de las ofertas publicadas revisadas en clave inclusiva.

- Registros de procesos selectivos con criterios objetivos.
- Una formación al equipo o persona responsable de selección de personal.

ÁREA 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN

Medida: Garantizar la transparencia en los procesos de promoción interna.

Acciones:

- Elaborar y difundir un documento interno que establezca criterios claros y objetivos para la promoción profesional: experiencia, desempeño, formación, etc.
- Revisar los puestos actuales y niveles de responsabilidad con perspectiva de género para detectar posibles sesgos.
- Fomentar la participación igualitaria en oportunidades de desarrollo profesional y liderazgo.

Indicadores:

- Manual interno elaborado antes de junio de 2026.
- Al menos una revisión anual de los procesos de promoción.
- Informes internos con seguimiento del desarrollo profesional por género.

ÁREA 3: FORMACIÓN

Medida: Impulsar una formación continua con perspectiva de género para toda la plantilla.

Acciones:

- Realizar al menos una formación anual obligatoria para todas las personas trabajadoras en materia de igualdad, diversidad, liderazgo inclusivo y prevención de la violencia de género.
- Incluir la igualdad como eje transversal en todas las formaciones internas y externas que se planifiquen.
- Priorizar formaciones que promuevan la participación equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles de responsabilidad.

Indicadores:

- Registro anual de asistencia y contenidos formativos.
- Valoración cualitativa de la formación (encuesta posterior).
- Inclusión del módulo de igualdad en el 100% de formaciones planificadas.

ÁREA 4: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Medida: Potenciar medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Acciones:

- Impulsar el uso voluntario de jornadas flexibles, reducción de jornada o teletrabajo, siempre que el puesto lo permita.
- Garantizar el acceso equitativo a estas medidas, evitando discriminaciones indirectas.
- Difundir de manera clara los derechos de conciliación reconocidos legalmente.

Indicadores:

- Registro anual de solicitudes y concesiones de medidas de conciliación.
- Al menos una campaña informativa interna anual.
- Encuesta anual de satisfacción sobre conciliación.

ÁREA 5: RETRIBUCIONES

Medida: Asegurar la equidad salarial y revisar las estructuras retributivas con perspectiva de género y no discriminatoria.

Acciones:

- Realizar un informe anual sobre las retribuciones desagregado por género.
- Revisar las categorías profesionales, pluses y complementos para detectar posibles brechas.
- Establecer un criterio transparente y objetivo para los incrementos salariales.

Indicadores:

- Primer informe retributivo elaborado antes del cierre de 2025.
- Correcciones de brechas injustificadas detectadas.
- Comunicación de criterios retributivos a toda la plantilla.

ÁREA 6: CULTURA ORGANIZATIVA

Medida: Incorporar el lenguaje inclusivo y la perspectiva de género en la comunicación corporativa.

Acciones:

- Redactar un manual breve de estilo para el uso de lenguaje inclusivo y no sexista.
- Adaptar los documentos internos y externos a una comunicación igualitaria.
- Revisar periódicamente la web, redes sociales y comunicaciones de la fundación.

Indicadores:

- Manual elaborado antes de septiembre de 2025.
- Revisión anual de comunicaciones digitales y materiales impresos.
- Participación del equipo en al menos una acción de sensibilización anual.

7. CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN

FASE	PERIODO	ACCIONES PRINCIPALES
Diagnóstico	Realizado (2025)	Recogida de datos y formación (10 h).
Diseño del plan	Junio de 2025	Redacción del plan y validación por parte de dirección.
Implantación	Junio de 2025 - Junio de 2026	Aplicación de medidas. Inicio de protocolos. Seguimiento.
Evaluación intermedia	Junio de 2026	Valoración del cumplimiento. Propuesta de ajustes.

Fases de elaboración, implantación y evaluación del plan de igualdad:

FASE 1: DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD

Periodo: Primer semestre de 2025

Objetivo: Redactar un Plan de Igualdad ajustado al contexto y necesidades de la Fundación.

Acciones principales:

- Identificación preliminar de áreas clave de actuación (acceso al empleo, promoción, formación, retribuciones, conciliación, acoso y cultura organizativa).
- Designación de la persona responsable de implantación del plan de igualdad.
- Interlocución con la plantilla al objeto de que por su parte se designe una persona para representarla en la redacción y seguimiento del plan.
- Redacción inicial del Plan por parte del equipo de dirección y de la persona designada por la plantilla, con apoyo técnico externo si fuera necesario.
- Financiación y dotación de medios y recursos para la redacción e implantación del plan.
- Aprobación interna del documento como compromiso organizacional.
- Planificación del proceso de diagnóstico participativo.

Resultados:

Se ha designado la persona responsable D. Pablo Martínez-Lage Álvarez y la persona en representación de la plantilla D. Jon Saldías Iriarte. Se les ha dotado de asesoramiento

externo para ayudar a la implantación del plan y se ha autorizado el uso de sus horas de trabajo retribuidas para la realización de estas labores. y redactado un Plan estructurado, validado por la dirección la representación de los trabajadores y compartido con el equipo de forma inicial. El diseño se planteó como una hoja de ruta flexible, capaz de adaptarse a los resultados del diagnóstico posterior.

FASE 2: DIAGNÓSTICO

Periodo: Segundo semestre de 2025

Objetivo: Identificar la situación real de la organización en términos de igualdad entre mujeres y hombres, para ajustar y validar las medidas incluidas en el Plan.

Acciones principales:

- Recogida de datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexo, relativos a distribución de tareas y funciones, condiciones laborales, acceso a formación, medidas de conciliación, tipos de contrato y retribuciones.
- Realización de entrevistas informales o cuestionarios breves para valorar la percepción del equipo sobre la igualdad en la organización.
- Planificación de la impartición de una formación obligatoria de 10 horas a toda la plantilla en materia de igualdad, prevención de discriminaciones y acoso, lenguaje inclusivo y derechos laborales vinculados a la conciliación.
- Validación del diagnóstico a partir de la triangulación de fuentes internas (documentación, entrevistas, observación directa).

Resultados:

- Confirmación de una buena disposición general hacia la igualdad.
- Identificación de áreas de mejora: criterios internos de promoción no formalizados, carencia de protocolo frente al acoso, falta de una política retributiva sistematizada y uso no sistemático del lenguaje inclusivo.

FASE 3: IMPLANTACIÓN DEL PLAN

Periodo: Junio 2025 – Junio 2026

Objetivo: Ejecutar de forma progresiva y realista las medidas planificadas en el Plan de Igualdad.

Acciones principales:

- Puesta en marcha de las medidas por área: revisión de procesos de selección, elaboración del manual de promoción interna, revisión retributiva, diseño del protocolo de acoso, elaboración de un manual de estilo con lenguaje inclusivo, etc.

- Designación de una persona de referencia o grupo motor para coordinar el seguimiento del Plan. En este sentido se confirma como personas de referencia para el seguimiento a las designadas por la fundación y por la plantilla
- Registro documental del cumplimiento de acciones, tiempos y responsables.
- Realización de una formación adicional antes de diciembre de 2025.
- Comunicación continua a la plantilla de los avances del Plan.

Resultados esperados:

- Avances tangibles en igualdad real.
- Mejora en la sistematización de criterios internos.
- Participación activa de todo el equipo.

FASE 4: EVALUACIÓN INTERMEDIA

Periodo: Junio 2026

Objetivo: Valorar el cumplimiento de medidas, detectar desviaciones y proponer mejoras.

Acciones principales:

- Revisión del grado de ejecución de cada medida e indicador.
- Encuesta interna al personal para conocer la percepción sobre los cambios.
- Elaboración de un informe técnico con:
 - Medidas implantadas y en proceso.
 - Dificultades o resistencias encontradas.
 - Propuestas de mejora o actualización.
- Revisión del cronograma y del compromiso organizacional para el periodo 2026–2027.

Resultados esperados:

- Evaluación útil y realista.
- Plan actualizado y reforzado.
- Compromiso mantenido con la mejora continua.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se establece una Comisión de Seguimiento Interna, compuesta por al menos una persona de dirección y una persona representante de la plantilla.

Funciones:

- ✓ Verificar la aplicación de las medidas.
- ✓ Evaluar anualmente los avances y dificultades.
- ✓ Proponer nuevas acciones.

Herramientas de seguimiento:

- ✓ Indicadores cuantitativos y cualitativos
- ✓ Reunión anual de seguimiento
- ✓ Informe anual de igualdad.

9. MEMORIA DE ACTIVIDADES DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objetivo de garantizar la trazabilidad, la evaluación y la transparencia del presente Plan de Igualdad, se prevé la elaboración anual de una **Memoria de Actividades** que recoja el grado de implantación, los resultados alcanzados y las acciones realizadas en cada una de las áreas del plan.

Objetivos de la Memoria:

- Informar del estado de ejecución de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Identificar los logros, dificultades y ajustes necesarios.
- Rendir cuentas de manera clara y estructurada.
- Facilitar un instrumento útil de mejora continua para la fundación FUNDACIÓN CITA ALZHEIMER.

Contenido de la Memoria:

- Introducción general sobre el contexto y los objetivos del Plan.
- Relación de medidas implantadas en cada una de las áreas (acceso, promoción, formación, conciliación, etc.).
- Indicadores y resultados alcanzados.
- Registro de formaciones realizadas.
- Análisis cualitativo de impacto (basado en percepción del equipo y experiencias).
- Propuestas de mejora y planificación de acciones futuras.

Periodicidad:

- **Primera memoria:** marzo de 2026, tras la evaluación intermedia.
- Posteriormente: una memoria anual, mientras el plan esté vigente.

10. MEDIOS Y RECURSOS

Al objeto del poder llevar a cabo el seguimiento y evaluación, así como la redacción de la memoria se dotará de los recursos y medios externos necesarios y se considera como tiempo de trabajo el necesario para llevar a cabo estas tareas.

En Donostia-San Sebastián a 10 de junio de 2025



Fdo.: Iñaki Erguin Gurrutxaga
Director General de FUNDACIÓN CITA ALZHEIMER

Do Miketelegi, 71-1º
Donostia-San Sebastián
CIF-G20999421