PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

Fundación Ramón Menéndez Pidal · 2026–2030

1. Compromiso y ámbito de aplicación

La Fundación Ramón Menéndez Pidal (en adelante, la Fundación), entidad privada sin ánimo de lucro dedicada a la investigación y difusión de la cultura y las humanidades, asume el compromiso de promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, prevenir la discriminación y favorecer un entorno de trabajo y colaboración respetuoso. Este Plan se aplica a las actividades de la Fundación y, en lo que corresponda, a su personal y a quienes participan en sus proyectos de investigación, incluidas las acciones financiadas por Horizon Europe.

2. Responsabilidad y recursos

El Patronato asume la responsabilidad institucional del Plan y designará entre sus miembros o personas colaboradoras a una persona de referencia para coordinar su seguimiento, atender las consultas y facilitar información y formación. La Fundación destinará a estas tareas el tiempo necesario dentro de sus recursos ordinarios y facilitará a la persona de referencia apoyo especializado en igualdad de género. Para la formación recurrirá preferentemente a materiales y actividades gratuitos de instituciones públicas y europeas. No se requiere crear una unidad específica ni contratar personal adicional.

3. Datos, indicadores y seguimiento

La Fundación mantendrá un registro básico de su personal con datos desagregados por sexo/género. Cuando proceda, incluirá también a integrantes de los órganos de gobierno, participantes en proyectos y alumnado en prácticas. Para el seguimiento utilizará, según disponibilidad, los siguientes indicadores: composición de los equipos y del Patronato; participación en proyectos y actividades; acceso a formación y existencia de incidencias comunicadas. Se elaborará un breve informe de seguimiento al menos cada dos años y se revisarán las medidas cuando resulte necesario. Los datos se tratarán conforme a la normativa aplicable de protección de datos; no se difundirán cifras que permitan identificar a personas.

4. Sensibilización y formación

La Fundación difundirá el presente Plan entre las personas implicadas en su actividad y facilitará periódicamente materiales o sesiones breves de sensibilización sobre igualdad de género y sesgos inconscientes al personal y a quienes intervengan en decisiones de selección o gestión. Se conservará constancia sencilla de las acciones realizadas.

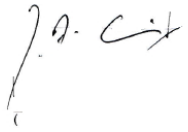
5. Líneas de actuación

En función de la naturaleza y dimensión de sus actividades, la Fundación: (a) favorecerá la conciliación mediante una organización flexible cuando sea viable; (b) procurará una participación equilibrada en sus órganos, actividades y decisiones, sin establecer cuotas automáticas; (c) aplicará criterios objetivos y no discriminatorios en la selección y participación en proyectos; (d) considerará la dimensión de género en el contenido de la investigación cuando resulte científicamente pertinente; y (e) no tolerará el acoso sexual ni otras formas de violencia o

discriminación por razón de género, habilitando la comunicación confidencial de posibles incidentes a la persona de referencia, con tratamiento diligente conforme a la normativa aplicable.

6. Aprobación, publicación y vigencia

Este Plan entrará en vigor en la fecha de su aprobación por el Patronato, permanecerá publicado en el sitio web de la Fundación y será comunicado a las personas vinculadas a sus actividades. Su vigencia prevista es 2026–2030, sin perjuicio de su revisión cuando proceda.

Firma del representante autorizado: 

GENDER EQUALITY PLAN

Fundación Ramón Menéndez Pidal · 2026–2030

1. Commitment and scope

Fundación Ramón Menéndez Pidal (the Foundation), a private non-profit organisation dedicated to research and the dissemination of culture and the humanities, is committed to promoting equal opportunities and treatment for women and men, preventing discrimination, and fostering a respectful working and collaborative environment. This Plan applies to the Foundation's activities and, as appropriate, to its staff and those involved in its research projects, including Horizon Europe-funded actions.

2. Responsibility and resources

The Board of Trustees assumes institutional responsibility for the Plan and will appoint a contact person from among its members or collaborators to coordinate monitoring, respond to enquiries, and facilitate information and training. The Foundation will allocate the necessary time within its ordinary resources and give the designated contact access to specialist gender equality support. For training, it will prioritise free materials and activities provided by public and European institutions. No dedicated unit or additional recruitment is required.

3. Data, indicators and monitoring

The Foundation will keep a basic record of its staff with data disaggregated by sex/gender. Where applicable, it will also include members of governing bodies, project participants and students on placements. Monitoring indicators will include, where data are available, the composition of teams and the Board; participation in projects and activities; access to training; and any reported incidents. A brief monitoring report will be prepared at least every two years, and measures will be reviewed when necessary. Data will be processed in accordance with applicable data protection law; figures that might identify individuals will not be disclosed.

4. Awareness-raising and training

The Foundation will communicate this Plan to those involved in its activities and periodically make available short awareness-raising sessions or materials on gender equality and unconscious bias to staff and those involved in recruitment or management decisions. A simple record of activities undertaken will be maintained.

5. Areas of action

In accordance with the nature and scale of its activities, the Foundation will: (a) support work–life balance through flexible arrangements where feasible; (b) seek balanced participation in governance, activities and decision-making, without automatic quotas; (c) use objective, non-discriminatory criteria for recruitment and project participation; (d) consider the gender dimension in research content where scientifically relevant; and (e) not tolerate sexual harassment or other forms of gender-based violence or discrimination, allowing possible incidents to be reported confidentially to the designated contact person and handled diligently under applicable law.

6. Adoption, publication and duration

This Plan will enter into force on the date of its approval by the Board of Trustees, remain publicly available on the Foundation’s website and be communicated to individuals involved in its activities. Its intended period of validity is 2026–2030, subject to review as appropriate.

Signature of the authorized representative: 