

# PLAN DE IGUALDAD

---

Instituto de Investigación Sanitaria de Navarra

*(En proceso de revisión y actualización)*



## ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. MARCO NORMATIVO .....	4
III. CONTEXTUALIZACIÓN .....	5
IV. PRIORIDADES Y OBJETIVOS .....	7
V. MEDIDAS A IMPLANTAR .....	8
VI. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	10

## I. INTRODUCCIÓN

El Instituto de Investigación Sanitaria de Navarra (IdiSNA), como espacio de investigación biomédica cuya vocación es la de trasladar el conocimiento que genera a la sociedad, contribuyendo así a su progreso y bienestar, tiene entre sus objetivos la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos y áreas.

Así, IdiSNA manifiesta su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa e indirectamente por razón de sexo, así como el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en IdiSNA y, por extensión en el conjunto de la sociedad.

Este Plan de Igualdad ha sido elaborado por un grupo de trabajo constituido a tal fin, compuesto por personal de distintas áreas de actividad de IdiSNA, y requiere de un seguimiento activo y permanente para evitar que el documento sea una mera declaración de intenciones, y sirva como instrumento de concienciación y sensibilización real.

Este documento se configura como la herramienta de planificación que orientará la política de igualdad entre mujeres y hombre de IdiSNA durante el próximo año, prorrogable hasta la aprobación del nuevo plan actualizado. Es por ello que todo el personal del Instituto está invitado a conocer este Plan cuatrienal, que será divulgado a toda la organización, a participar del mismo y a sentirse implicados con él, en un proceso transparente y dinámico.

## II. MARCO NORMATIVO

IdiSNA adopta un serio compromiso con la igualdad de género prevista en nuestra Constitución y en los textos internacionales sobre Derechos Humanos, y por ello, el presente documento se elabora conforme al siguiente marco normativo:

### Ámbito internacional:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).
- Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (1958).
- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (1979).

### Ámbito europeo:

- Directiva 76/2007/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 "Igualdad de trato", modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
- Directiva 2006/54/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de trabajo y empleo.
- Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Estrasburgo, 2007).

### Ámbito nacional:

- Constitución Española (1978).
- Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, 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 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

### Ámbito autonómico:

- Ley Foral 15/2018, de Ciencia y Tecnología.
- Ley Foral 17/2019 de Igualdad entre mujeres y hombres.

### III. CONTEXTUALIZACIÓN

Con la promulgación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, se produce un gran avance en materia de igualdad, asegurando un compromiso en la ciencia, la investigación y la innovación, con disposiciones específicas en el ámbito de los Organismos Públicos de Investigación.

La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de investigación, así como la incorporación de la perspectiva de género en la ciencia y las instituciones científicas, ha demostrado ser un factor decisivo para mejorar cualitativa y cuantitativamente los resultados de la actividad científica e investigadora.

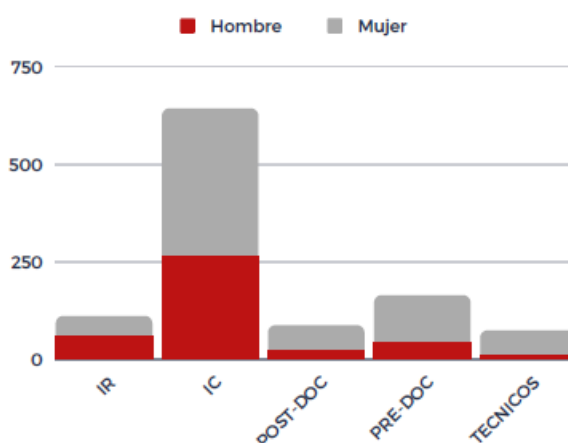
En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad del Instituto asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, prestando especial atención para reconocer los sesgos de género y la discriminación indirecta y erradicarlos de las prácticas institucionales.

Para poder diseñar con conocimiento de causa objetivos y acciones que permitan hacer realidad el Plan de Igualdad, IdiSNA ha realizado un diagnóstico cuantitativo de la distribución de su plantilla entre mujeres y hombres.

Tabla 1. Investigadores por género/rol

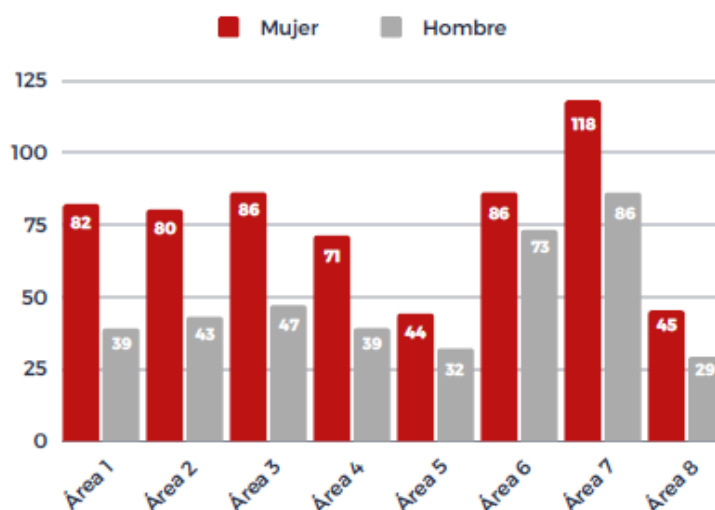
	HOMBRE	MUJER	TOTAL
<b>INVESTIGADOR RESPONSABLE</b>	59	51	<b>110</b>
<b>INVESTIGADOR COLABORADOR</b>	264	377	<b>641</b>
<b>POST-DOCTORAL</b>	22	64	<b>86</b>
<b>PRE-DOCTORAL</b>	43	120	<b>163</b>
<b>TÉCNICO</b>	12	61	<b>73</b>
<b>TOTAL</b>	<b>388</b>	<b>612</b>	<b>1073</b>

Tabla 2. Investigadores por género/rol



Actualmente, el 61.2% del personal investigador son mujeres, y un 38.8% son hombres, existiendo una mayor proporción de mujeres que de hombres en todos los roles investigadores, a excepción del rol de investigador responsable donde existe mayor paridad.

Tabla 3. Investigadores por área/rol



Esta tendencia queda reflejada en la distribución del personal investigador por áreas de investigación, existiendo una mayor proporción de mujeres investigadoras en cada una de las 8 áreas del Instituto.

A nivel organizativo existe una gran paridad, especialmente en los niveles de mayor responsabilidad donde IdiSNA cuenta, por un lado, con un director y un subdirector científico, y por otro, con una directora de gestión y una vocalía científica.

Con esta realidad y una evolución alentadora, el Instituto debe mantener el grado de igualdad actual y mejorar en determinados aspectos, para lo cual es determinante el claro apoyo institucional y el compromiso de todo el personal del Instituto.

Así, desde el Instituto se seguirá apostando por una política de igualdad de oportunidades que se integre de forma activa y dinámica en toda la estructura organizativa de IdiSNA, en la toma de decisiones, en el diseño y ejecución de las estrategias, en la gestión de los recursos humanos, en los planes de actuación, en la normativa interna y en la elaboración presupuestaria.

Igualmente, se informará de forma general al personal de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen institucional acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

## IV. PRIORIDADES Y OBJETIVOS

El I Plan de Igualdad de IdiSNA pretende ser un marco de actuación en materia de igualdad de género, planteando unos objetivos y diseñando las actuaciones concretas que deberían realizarse con el fin último de integrar la perspectiva de género en la organización del trabajo y las posibilidades de promoción y de desarrollo de la carrera científica para, en definitiva, lograr un entorno de igualdad y no desperdiciar un capital humano altamente cualificado, independientemente de su sexo.

Este Plan nace con la vocación de ser un elemento flexible y dinámico que está abierto a incorporar los compromisos de sus órganos directivos y las experiencias derivadas del proceso de autoevaluación del Instituto.

Con esto en mente, se plantean los siguientes objetivos:

**Objetivo 1.** Promover la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional.

**Objetivo 2.** Detectar cualquier tipo de discriminación y/o situación de acoso sexual y actuar de forma responsable frente a una situación de este tipo

**Objetivo 3.** Garantizar condiciones de trabajo saludables, satisfactorias y equitativas para todo el personal de la entidad

**Objetivo 4.** Potenciar el acceso igualitario de talento de mujeres y hombres a toda la estructura y puestos de responsabilidad

**Objetivo 5.** Garantizar igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la formación, así como en el desarrollo profesional de mujeres

**Objetivo 6.** Integrar los procesos necesarios para analizar las posibles diferencias salariales y evitar cualquier brecha salarial por razón de género.

**Objetivo 7.** Facilitar las condiciones y el acceso a la conciliación de la vida laboral con la familiar y personas de todas las personas trabajadoras

**Objetivo 8.** Incorporar la perspectiva de género a todas las personas del IdiSNA, haciendo especial hincapié en la gestión de recursos humanos y construyendo una cultura de respeto dentro de la entidad

**Objetivo 9.** Garantizar una comunicación corporativa igualitaria, inclusiva y no sexista

**Objetivo 10.** Visibilizar el compromiso del IdiSNA con la igualdad de género.

## V. MEDIDAS A IMPLANTAR

Partiendo del análisis realizado previamente y, con los objetivos recién planteados en mente, se proponen una serie de medidas a implantar a corto, medio y largo plazo, que tienen como objetivo principal promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el Instituto a través de acciones concretas y medibles en los distintos ámbitos de la organización.

### EJE 1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

#### Objetivos

Promover la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso y desarrollo profesional en el ámbito laboral.

Potenciar el acceso igualitario de talento de mujeres y hombres a toda la estructura y puestos de responsabilidad.

Integrar los procesos necesarios para analizar las posibles diferencias salariales y evitar cualquier brecha salarial por razón de género.

#### Medidas

Crear un modelo de entrevista, acompañado de pautas a seguir por parte de la persona entrevistadora.

Documentar las posibilidades de continuidad del personal de investigación (becas, programas, asesoramiento...).

Realizar difusiones periódicas de convocatorias por correo electrónico, para hacer explícito el compromiso con la retención de talento.

### EJE 2. FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

#### Objetivos

Potenciar el acceso igualitario de talento de mujeres y hombres a toda la estructura y puestos de responsabilidad.

Garantizar igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la formación, así como en el desarrollo profesional de mujeres.

#### Medidas

Promover la representación femenina en los órganos de decisión.

Impulsar la formación y sensibilización en materia de igualdad.

Realizar una encuesta para la detección de necesidades de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas, para asegurar que no existen competencias sesgadas hacia un género u otro.

Dar la publicidad suficiente y adecuada sobre los puestos vacantes, y la posibilidad de participar en los procesos de promoción interna.



### EJE 3. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

#### Objetivos

Detectar cualquier tipo de discriminación y/o situación de acoso sexual y actuar de forma responsable frente a una situación de este tipo.

Garantizar condiciones de trabajo saludables, satisfactorias y equitativas para todo el personal de la entidad.

#### Medidas

Elaborar un protocolo de prevención y actuación contra el acoso por razón de sexo.

Planificar sesiones de sensibilización sobre el acoso dirigidas al conjunto del personal.

### EJE 4. CULTURA DE IGUALDAD Y COMUNICACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

#### Objetivos

Incorporar la perspectiva de género a todas las personas de IdiSNA, haciendo especial hincapié en la gestión de recursos humanos y construyendo una cultura de respeto dentro de la entidad.

Garantizar una comunicación corporativa igualitaria, inclusiva y no sexista.

Visibilizar el compromiso del IdiSNA con la igualdad de género.

#### Medidas

Comunicar el Plan de Igualdad a todo el personal a través de los canales de comunicación habituales del IdiSNA.

Ofrecer formación específica en igualdad de oportunidades a todas las personas que ocupen puestos de mando o gestionen equipos.

Mencionar de forma específica en la web el compromiso con la igualdad.

Trabajar para comunicar igualdad haciendo visible el talento femenino en el ámbito de la investigación.

### EJE 5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

#### Objetivos

Facilitar las condiciones y el acceso a la conciliación de la vida laboral con la familiar y personas de todas las personas trabajadoras.

#### Medidas

Realizar un estudio de detección de necesidades de conciliación en la plantilla.

Informar a la plantilla de las medidas de conciliación disponibles.

## VI. IMPLANTACIÓN Y SEGUIMIENTO

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de un año desde la fecha de su aprobación, prorrogable hasta su actualización. Se aplicará a toda la plantilla del organismo y deberá implementarse en todas las actividades de IdiSNA sobre la base del principio de transversalidad.

Del mismo modo, la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres debe observarse en todos los procedimientos, y en cada una de las fases de éstos. Se requiere por tanto un compromiso de todo el personal con la igualdad de género, persiguiendo este objetivo en su trabajo diario.

Es por ello que se invita y anima al personal de IdiSNA a denunciar las situaciones de desigualdad que pudieran llegar a observar, así como a participar y aportar datos o ideas para lograr los distintos objetivos de las Áreas estratégicas, o plantear nuevos objetivos.

Las actividades de seguimiento y evaluación se realizarán de forma periódica, al menos anualmente, por la Comisión de Igualdad. Este órgano será el encargado del asesoramiento en materia de igualdad, y se configura como el cauce de comunicación entre el Instituto y sus trabajadores para que sus sugerencias o denuncias puedan tener una plasmación real, tanto en su integración en el Plan como en actuaciones concretas derivadas del mismo.

Esta Comisión a su vez elaborará una hoja de ruta en la que figuren objetivos, plazos y responsables de implantación de las medidas a adoptar, e indicadores que puedan medir de una forma equívoca la implantación de los objetivos.

Sus miembros colaborarán activamente en la recopilación de datos que se les encomiende, sin perjuicio de la colaboración del Área de RRHH y relaciones laborales.

Igualmente, la Comisión planificará y coordinará los temas sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en IdiSNA, actualizará el Plan e informará de los objetivos logrados a través de un informe anual de ejecución del mismo.

## VII. NOTA FINAL

Actualmente, IdiSNA se encuentra inmerso en la elaboración de un Plan de Igualdad que cumpla con la normativa vigente al respecto y que aborde las posibles causas subyacentes en el desequilibrio entre mujeres y hombres que pudieran existir en el seno de la organización, pudiendo así plantear los objetivos y medidas correspondientes para explotar el potencial de su personal a través de la integración de la dimensión de género en sus estrategias y políticas.

Provisionalmente y, con los recursos humanos y materiales que cuenta hoy en día el Instituto, se elabora el presente documento con el ánimo de manifestar el compromiso de IdiSNA en la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos y áreas, y difundirlo entre toda la plantilla.