



# I PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

DATOS DE LA EMPRESA	
Razón social	FUNDACION INSTITUTO DE INVESTIGACION SANITARIA DE NAVARRA
NIF	G71056295
Domicilio social	C/ IRUNLARREA,3- HOSPITAL UNIVERSITARIO DE NAVARRA- PAMPLONA



Aprobado por Comisión de Igualdad IdiSNA 8 marzo 2024  
Ratificado por Comisión Delegada IdiSNA 14 marzo 2024

Pamplona, marzo 2024

## Índice

<b>1 INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
1. Datos generales de la empresa .....	4
2. Inserción del plan en la estrategia empresarial .....	6
3. Proceso de diseño del plan: determinación de las partes que lo concertan .....	6
4. Ámbito personal, territorial y temporal .....	9
<b>2 ANTECEDENTES: EL DIAGNÓSTICO .....</b>	<b>10</b>
1. Conclusiones y áreas de mejora .....	10
2. Auditoría Salarial .....	16
<b>3 PLAN DE IGUALDAD .....</b>	<b>20</b>
1. Finalidad. Objetivos .....	20
2. Estructura del Plan .....	24
<b>4 ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....</b>	<b>29</b>
1. Comisión de Seguimiento .....	29
2. Metodología de implantación, modificación y seguimiento .....	35
<b>5. ANEXOS .....</b>	<b>44</b>
Herramientas: fichas de medidas .....	44
Informe Diagnóstico .....	44
Hoja Excel con medidas del I Plan de Igualdad de IDISNA .....	44
Informe de Auditoría Salarial .....	44

## 1 INTRODUCCIÓN

Este documento recoge los resultados del trabajo realizado por la Comisión Negociadora y ODE Consultoría en el marco de la realización del diagnóstico y primer Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Fundación Instituto para la Investigación Sanitaria de Navarra (en adelante, IDISNA)

Un Plan de Igualdad se define en el artículo 46 de la Ley 3/2007 como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

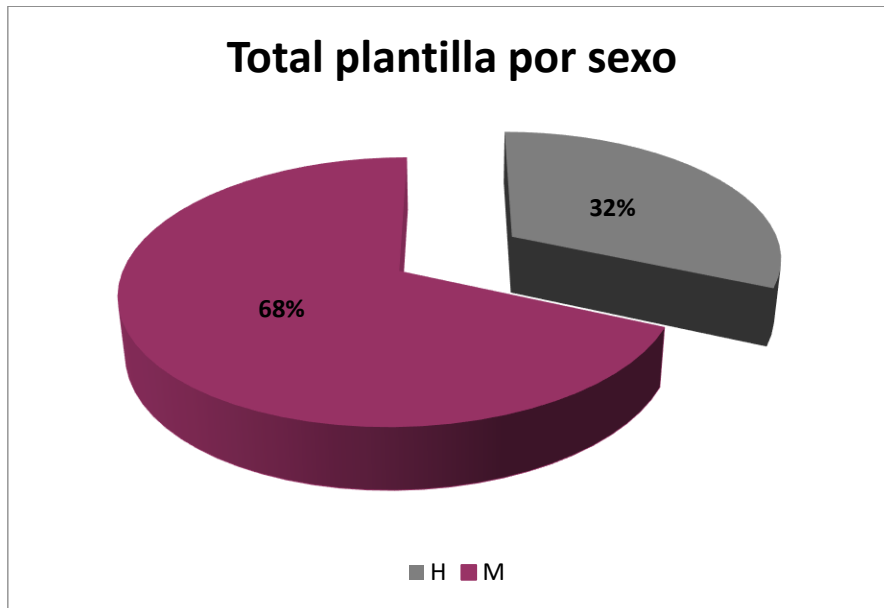
Este Plan de Igualdad tiene su inicio en la realización del diagnóstico de Igualdad de Oportunidades de IDISNA realizado conjuntamente entre el personal de la empresa consultora y la Comisión Negociadora formada para este fin.

Para la elaboración de este plan ha sido necesario, entre otras, realizar las siguientes tareas:

1. Priorizar áreas de mejora detectadas en el diagnóstico.
2. Diseñar medidas a implementar.
3. Asignar personas responsables de la ejecución y seguimiento de estas medidas.
4. Establecer el cronograma de trabajo.
5. Definir indicadores de seguimiento y evaluación del plan.

## 1. Datos generales de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA					
Razón social	FUNDACION INSTITUTO DE INVESTIGACION SANITARIA DE NAVARRA				
NIF	G71056295				
Domicilio social	C/ IRUNLARREA,3- HOSPITAL UNIVERSITARIO DE NAVARRA- PAMPLONA				
Forma jurídica	FUNDACION				
Año de constitución	2010				
Responsable de la Entidad / Representación Lega					
Nombre	NATALIA MARIA CAL PURRIÑOS				
Cargo	DIRECTORA DE GESTION				
Telf.	848 425364				
e-mail	<a href="mailto:natalia.cal.purrinos@navarra.es">natalia.cal.purrinos@navarra.es</a>				
Responsable de Igualdad					
Nombre	Mª CARMEN SOTO SERRANO				
Cargo	TÉCNICA DE GESTIÓN DE RRHH				
Telf.	848 433448				
e-mail	<a href="mailto:mc.soto.serrano@navarra.es">mc.soto.serrano@navarra.es</a>				
ACTIVIDAD					
Sector Actividad	INVESTIGACION <span style="float: right;">4</span>				
CNAE	7219				
Descripción de la actividad	OTRA INVESTIGACION Y DESARROLLO EXPERIMENTAL EN CIENCIAS NATUR				
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	NAVARRA				
Convenio de aplicación	ESTATUTO TRABAJADORES				
DIMENSIÓN					
Personas Trabajadoras	Mujeres	39	Hombres	18	Total 57
Centros de trabajo *	PAMPLONA				
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS					
Dispone de departamento de personal	SI				
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	NO				



## 2. Inserción del plan en la estrategia empresarial

La organización y las personas al cargo de la misma han hecho una apuesta clara por la elaboración cuidadosa y rigurosa del Diagnóstico y del Plan de Igualdad. En este sentido se ha facilitado todo tipo de datos y documentación para su análisis técnico desde la perspectiva de género por parte de la entidad de consultoría y para su análisis y negociación dentro de la Comisión Negociadora.

IDISNA es una organización con experiencia en la gestión de diferentes proyectos y su seguimiento pertinente, por lo que **la implantación, el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad están garantizadas**, esta implantación dentro de la empresa es una apuesta por el cuidado y la mejora del entorno, así como de las personas que lo conforman, sinónimo de empresa socialmente responsable.

Este Plan de Igualdad supone la incorporación de la perspectiva de género en la gestión empresarial, y para ello conlleva una revisión de todas las áreas de la empresa. Este hecho supone una oportunidad para obtener información, datos e indicadores que sirvan también como índices de Calidad en la gestión de personas y en la gestión o prestación propia del servicio.

Dentro de la empresa existe ya una mirada crítica y de hecho comentan cómo ahora prestan atención o tienen en cuenta noticias, hechos o detalles que antes pasaban desapercibidos. Si bien son conscientes de la difícil tarea a la que se enfrentan sobre todo por el planteamiento del Plan de Igualdad como un instrumento para transversalizar la perspectiva de género en la empresa, queriendo llegar e impregnar todas las áreas de trabajo de la misma.

6

## 3. Proceso de diseño del plan: determinación de las partes que lo conciertan

En primer lugar, debemos destacar que este documento es el resultado de muchas horas de trabajo, dedicación y sobre todo de mucha ilusión y aprendizaje por parte de las personas que han participado en el estudio y desarrollo. En particular debemos agradecer principalmente la participación de las personas componentes de la Comisión de Negociación, sin las cuales esto no hubiera salido adelante, así como la colaboración del resto de personas consultadas en algún momento del proceso.

Una vez realizado y consensuado el diagnóstico por parte de la Comisión de Negociación, se ha elaborado un listado con las áreas de mejora de cada una de las áreas de intervención que marca el Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo y de acuerdo al contenido mínimo exigido por los Decretos Ley 901/2020 y 902/2020 de 14 de octubre.

Desde la Comisión Negociadora y la empresa consultora se han seguido los siguientes pasos para perfilar el Plan de Igualdad:

**1º Seleccionar áreas de mejora (DÓNDE):** se han obtenido muchas líneas o áreas de mejora y teniendo en cuenta que, lo que interesa es planificar e iniciar acciones concretas, se propone a la Comisión de Igualdad, hacer una selección de áreas de mejora más factibles o interesantes para atajar en este momento y a partir de ahí seguir adelante con el procedimiento de definición de objetivos y acciones concretas.

**2º Definir objetivos de las áreas (PARA QUÉ):** es importante pensar en qué queremos conseguir porque esto nos ayudará a definir medidas y acciones concretas.

**3º Establecer Medidas y acciones (CÓMO).** Esta parte implica ya un buen nivel de concreción, en el sentido de que se deben asignar y definir personas responsables y plazos para la ejecución, presupuesto (horas de personal o gasto directo), etc.

Para realizar esta priorización se han tenido en cuenta tres criterios que tienen que ver con la **efectividad, factibilidad y notoriedad de las acciones.**

**IMPULSO – EFECTIVA:**

- Un avance real en la Igualdad de Oportunidades como Principio.
- Un motor para otras áreas de mejora.
- Fáciles y Motivadoras para continuar con el proyecto.
- Efectivas para la integración del enfoque de género.

**VIABLE - FACTIBLE:**

- Recursos económicos.
- Recursos técnicos.
- Plazos de ejecución.
- Aspectos organizativos

**IMPACTO - NOTORIA:**

- Visibles sobre todo internamente, hacen creíble el proyecto.
- Repercusión interna y externa.

**Para cada área de mejora seleccionada se ha redactado un objetivo y una medida con una o dos acciones concretas, se han asignado personas responsables de ejecución y se ha dispuesto un plazo para llevarlas a cabo, toda esta información junto con los indicadores de seguimiento y evaluación se recoge en un cuadro resumen que se adjunta.**

Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se ha creado una Comisión Negociadora del mismo, tal y como recoge el RD 901/2020 del 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

*En cumplimiento con la legislación de aplicación vigente, se convocó el día 20 de junio de 2023 a los dos sindicatos más representativos (UGT y CCOO) no teniendo respuesta de este último y respondiendo sólo UGT.*

*El día 27 de septiembre se constituye la Comisión Negociadora entre UGT y la Dirección de IDISNA.*

*Posteriormente, el 25 de octubre se convoca a UGT a reunión para negociar diagnóstico de situación y no acude a la misma, abandonando las negociaciones y la comisión creada.*

*Ante esta situación, la empresa crea una comisión ad hoc para el presente proyecto.*

**En representación de la empresa:**

NOMBRE	APELLIDO1	APELLIDO2	REPRESENTATIVIDAD	PUESTO DE TRABAJO
Natalia	Cal	Purriños	Representante Legal de la empresa	Dirección de Gestión
Maria del Carmen	Soto	Serrano	Departamento RRHH	Técnica de Gestión de RRHH

**En representación de la plantilla:**

NOMBRE	APELLIDO1	APELLIDO2	REPRESENTATIVIDAD	PUESTO DE TRABAJO
Esther	Echávarri	Pascual	Plantilla IdISNA	Administración
Jacinto	Muñoz	Pardeza	Plantilla IdISNA	Investigación
Blanca	Losada	Pascual	Plantilla IdISNA	Investigación
Amaya	López	Pascual	Plantilla IdISNA	Investigación
Iván	Martínez	Baz	Plantilla IdISNA	Investigación
Fernando	Aranda	Vega	Plantilla IdISNA	Investigación
Imanol	Arozarena	Martinicorena	Plantilla IdISNA	Investigación

8

Ambas partes se reconocen mutua capacidad y legitimación suficiente, como interlocución válida, para negociar el presente Diagnóstico y I Plan de Igualdad.

Por otro lado, la Comisión Negociadora ha contado con el apoyo y asesoramiento de ODE Consultoría (Jaione Carabias López) quien ha intervenido con voz, pero sin voto.

Las partes negociadoras acordaron que la Comisión tiene las siguientes competencias en el momento de la elaboración del I Plan de Igualdad:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico y de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.



- d) Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- f) Remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- g) El impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

#### **4. Ámbito personal, territorial y temporal**

Este plan de igualdad será de aplicación para la totalidad de las personas trabajadoras de IDISNA.

El ámbito territorial corresponde a Navarra.

El período temporal de aplicación del I Plan de Igualdad es 2024-2028 y su entrada en vigor será a fecha de su registro en REGCON.

## 2 ANTECEDENTES: EL DIAGNÓSTICO

### 1. Conclusiones y áreas de mejora

La recogida de información para la realización del diagnóstico se realizó en septiembre de 2023 y son datos referidos a 2022. (incluidos los datos para la auditoría salarial)

En el momento de toma de datos para la realización del diagnóstico, la distribución de la plantilla en función del sexo es de 18 hombres y 39 mujeres, 57 personas en total, lo que supone que el **68% de la plantilla son mujeres y el 36% hombres**

#### Análisis por centro de trabajo:

	Nº H	% de H	% del Total	Nº de M	% de M	% del Total
CIMA	3	16,67%	30,00%	7	17,95%	70,00%
CUN	2	11,11%	20,00%	8	20,51%	80,00%
HUN		0,00%	0,00%	4	10,26%	100,00%
IdISNA	4	22,22%	36,36%	7	17,95%	63,64%
ISPLN	1	5,56%	100,00%		0,00%	0,00%
NB	7	38,89%	41,18%	10	25,64%	58,82%
UN		0,00%	0,00%	1	2,56%	100,00%
UPNA	1	5,56%	33,33%	2	5,13%	66,67%
<b>Total general</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>	<b>31,58%</b>	<b>39</b>	<b>100,00%</b>	<b>68,42%</b>

10

#### Distribución y concentración por edad

	Nº de H	% de H	% del total	Nº de M	% de M	% del Total	Nº total	% del total
De 20 a 25	2	11,11%	28,57%	5	12,82%	71,43%	7	12,28%
De 26 a 30	8	44,44%	40,00%	12	30,77%	60,00%	20	35,09%
De 31 a 35	1	5,56%	14,29%	6	15,38%	85,71%	7	12,28%
De 36 a 40	2	11,11%	28,57%	5	12,82%	71,43%	7	12,28%
De 41 a 45	3	16,67%	30,00%	7	17,95%	70,00%	10	17,54%
De 46 a 50	2	11,11%	33,33%	4	10,26%	66,67%	6	10,53%
<b>Total general</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>	<b>31,58%</b>	<b>39</b>	<b>100,00%</b>	<b>68,42%</b>	<b>57</b>	<b>100,00%</b>

#### Análisis por antigüedad de la plantilla

	Nº de H	% de H	% del total	Nº de M	% de M	% del total
Menos de 1	10	55,56%	35,71%	18	46,15%	64,29%
Entre 1 y 2	6	33,33%	24,00%	19	48,72%	76,00%
Entre 3 y 4	1	5,56%	33,33%	2	5,13%	66,67%
Entre 6 y 10	1	5,56%	100,00%		0,00%	0,00%
<b>Total general</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>	<b>31,58%</b>	<b>39</b>	<b>100,00%</b>	<b>68,42%</b>

Análisis de la plantilla por nivel de estudios alcanzado y registrado. Dadas las características de la empresa, factor clave para la posterior clasificación profesional y puestos de trabajo.

Nivel de estudios	Nº de H	% de H	% del total	Nº de M	% de M	% del total
FP	1	5,56%	33,33%	1	5,13%	66,67%
FP II	0	0,00%	0,00%	1	2,56%	100,00%
Titulación Media Universitaria	2	11,11%	50,00%	2	5,13%	50,00%
Titulación Superior Universitaria	8	44,44%	24,24%	25	64,10%	75,76%
Master	2	11,11%	66,67%	1	2,56%	33,33%
Doctorado	5	27,78%	35,71%	9	23,08%	64,29%
<b>Total general</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>	<b>31,58%</b>	<b>39</b>	<b>100,00%</b>	<b>68,42%</b>

### Área selección y contratación

Se perpetúa la brecha de representación de hombres y mujeres en el área de selección

	H	M	brecha
2019	25,00%	75,00%	-0,50
2020	27,27%	72,73%	-0,45
2021	44,44%	55,56%	-0,11
2022	31,25%	68,75%	-0,38

11

### Área clasificación profesional

#### Distribución y concentración según área de la empresa

	Nº de H	% de H	% del total	Nº de M	% de M	% del total	Nº Total	% del Total	
Área Científico-Técnico	7	38,89%	30,43%	16	41,03%	69,57%	23	40,35%	FEMINIZADO
Área de Gestión/Administración	4	22,22%	40,00%	6	15,38%	60,00%	10	17,54%	EQUILIBRIO
Área de Investigación	7	38,89%	30,43%	16	41,03%	69,57%	23	40,35%	FEMINIZADO
Área Dirección		0,00%	0,00%	1	2,56%	100,00%	1	1,75%	UNIPERSONAL
<b>Total general</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>	<b>31,58%</b>	<b>39</b>	<b>100,00%</b>	<b>68,42%</b>	<b>57</b>	<b>100,00%</b>	

## Análisis de los puestos de trabajo

	Nº de H	% de H	% del total	Nº de M	% de M	% del total	Nº Total	% del Total
Apoyo a la investigación		0,00%	0,00%	2	5,13%	100,00%	2	3,51%
Técnico/a Superior	2	11,11%	40,00%	3	7,69%	60,00%	5	8,77%
Coordinación de estudios		0,00%	0,00%	1	2,56%	100,00%	1	1,75%
Titulación Media	1	5,56%	50,00%	1	2,56%	50,00%	2	3,51%
Titulación Superior	6	33,33%	28,57%	15	38,46%	71,43%	21	36,84%
R1	2	11,11%	22,22%	7	17,95%	77,78%	9	15,79%
R2	2	11,11%	33,33%	4	10,26%	66,67%	6	10,53%
R3	2	11,11%	50,00%	2	5,13%	50,00%	4	7,02%
R4	1	5,56%	100,00%		0,00%	0,00%	1	1,75%
Administrativa/o		0,00%	0,00%	1	2,56%	100,00%	1	1,75%
Gestor/a		0,00%	0,00%	1	2,56%	100,00%	1	1,75%
Técnico/a de Gestión	2	11,11%	66,67%	1	2,56%	33,33%	3	5,26%
Dirección de Gestión		0,00%	0,00%	1	2,56%	100,00%	1	1,75%
<b>Total general</b>	<b>18</b>	<b>100,00%</b>	<b>31,58%</b>	<b>39</b>	<b>100,00%</b>	<b>68,42%</b>	<b>57</b>	<b>100,00%</b>

### Área ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Se observa gran uso de la medida de flexibilidad horaria, el total de la plantilla puede disfrutar de esta medida de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

12

### Área retribuciones

Unido al trabajo que está desarrollando IDISNA en cuanto a la realización de una clasificación profesional propia para su plantilla, se está desarrollando una política y estructura salarial.

Actualmente, en muchas ocasiones, los salarios están marcados por las convocatorias de ayudas de investigación por las que se obtiene la financiación necesaria.

### Área prevención acoso sexual y acoso por razón de sexo

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son dos aspectos importantes para gestionar en cualquier organización.

En el caso de IdISNA existe ya un proyecto y borrador de documento para prevenir y actuar en casos de acoso o violencia en el trabajo.

Desde la empresa se manifiesta que no se han tenido noticia de casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

El resto de análisis realizados forman parte del documento Diagnóstico de Igualdad IdISNA 2023. Se incluye un cuadro resumen donde se reflejan todas las áreas de mejora detectadas en el diagnóstico siguiendo cada una de las áreas de intervención del Decreto Ley 3/2019 de 1 de marzo y de los Decreto Ley 901/2020 y 902/2020 de 14 de octubre.

Área de intervención	ÁREA DE MEJORA DETECTADA
Cultura, comunicación y participación	Necesario hacer público el compromiso formalizado en forma de I Plan de Igualdad de la empresa.
	Comunicar a la plantilla el I Plan de Igualdad.
	Realizar sensibilización en género a la totalidad de la plantilla
	Formación en igualdad para personas de la Dirección, mandos intermedios y personas con responsabilidad dentro de la organización
	Necesario establecer colaboraciones con otras empresas en materia de igualdad. Necesario posicionarse como motor de cambio con otras empresas.
	Se detecta usos de masculinos genéricos en la documentación
01. Proceso de selección y contratación	Incluir información y/o formación sobre el Plan de Igualdad de en el proceso de acogida
	Establecer un procedimiento estandarizado de selección.
	Analizar la brecha de género detectada en las incorporaciones a la empresa en la serie de los últimos años.
	Incluir la perspectiva de género y el proyecto de Igualdad de Oportunidades en las ofertas de empleo.
	Elaboración de herramientas para asegurar la perspectiva de género en las entrevistas de trabajo.

<b>02. Clasificación Profesional</b>	Segregación horizontal: áreas funcionales masculinizadas y feminizadas
	Nombres de puestos de trabajo con masculinos genéricos y sin estandarizar
	Necesaria revisión de las categorías y puestos de trabajo para asegurar que no existen sesgos de género.
<b>03. Formación</b>	Incluir formación en género en el plan de formación anual de la empresa.
<b>04. Promoción Profesional</b>	Establecer un procedimiento estandarizado de promoción
	Incorporar y asegurar la Igualdad de Oportunidades como pilar para la realización de los procesos de promoción de la empresa.
<b>05. Condiciones de Trabajo</b>	Necesaria revisión de descripción, valoración de los puestos de trabajo y su relación con la clasificación profesional de la empresa.
<b>06. Conciliación y Corresponsabilidad</b>	Sensibilizar y fomentar un uso corresponsable de las medidas de conciliación de la empresa
	Necesario conocer la opinión y satisfacción de la plantilla en cuanto a conciliación de la vida personal, familiar y laboral y dar cauce a posibles nuevas medidas.
<b>07. Infrarrepresentación Femenina</b>	Segregación horizontal
	Segregación vertical
<b>08. Retribuciones</b>	Política salarial transparente y en conocimiento de la plantilla
	Establecer un procedimiento para disponer de información sobre registro retributivo y/o auditoría salarial

<b>09. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo</b>	Adaptación del procedimiento de prevención y actuación a nueva legislación
	Formación en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo para toda la plantilla. (diferente según el rol dentro del propio procedimiento)
	Establecer un procedimiento para informar a la Comisión Negociadora/Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad sobre el número de procedimientos abiertos por acoso sexual y razón de sexo desagregado por sexo con periodicidad anual.
	Establecer un protocolo de actuación en caso de empresa proveedora o centro de trabajo con denuncia por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo
	Necesaria difusión del procedimiento actualizado

## 2. Auditoría Salarial

Los estudios y cálculos sobre auditoría retributiva realizada por la organización se han preparado en base al registro retributivo de 2022.

En Comisión Negociadora se acuerda que la vigencia de la presente auditoría salarial sea la misma que el I Plan de Igualdad de la empresa, es decir: 2024-2028.

Desde la empresa ya tenía un trabajo de descripción de puestos.

Además, se ha hecho una valoración de puestos de trabajo en base a los siguientes factores:

- Formación
- Responsabilidad
- Experiencia

De esta forma, se han diseñado 4 escalas para poder realizar la auditoría salarial que se muestran en el siguiente cuadro.

	HOMBRES	MUJERES
<b>GRUPO 01</b>	0	1
<b>GRUPO 02</b>	2	2
<b>GRUPO 03</b>	9	23
<b>GRUPO 04</b>	7	13



<b>AGRUPACIÓN 01</b>	ÁREA DIRECCIÓN	DIRECCIÓN DE GESTIÓN
<b>AGRUPACIÓN 02</b>	ÁREA ADMINISTRACIÓN	ADMINISTRATIVO/A
		TÉC.GESTIÓN
<b>AGRUPACIÓN 03</b>	ÁREA CIENTÍFICO TÉCNICA	PERSONAL APOYO INVESTIGACIÓN
		COORDINACIÓN DE ESTUDIOS
		GESTOR/A
		TÉC. FP
		TÉC. SUPERIOR
		TITULACIÓN MEDIA UNIVERSITARIA
		TITULACIÓN SUPERIOR UNIVERSITARIA
<b>AGRUPACIÓN 04</b>	ÁREA INVESTIGACIÓN	R1
		R2
		R3
		R4

Se procede a analizar las **retribuciones anualizadas y normalizadas** de los niveles salariales establecidos. No se muestran los datos del grupo 01 por no haber representación de uno de los dos sexos.

Se presentan diferencias porcentuales para salvaguardar la confidencialidad de datos.

17

				SALARIO BASE	C. SALARIALES	C. EXTRASALARIALES	SALARIO TOTAL
	HOMBRES	MUJERES					
<b>GRUPO 01</b>	0	1	MEDIA	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
			MEDIANA	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!	#¡DIV/0!
<b>GRUPO 02</b>	2	2	MEDIA	25,36%	0,00%	0,00%	25,34%
			MEDIANA	25,36%	0,00%	0,00%	25,34%
<b>GRUPO 03</b>	9	23	MEDIA	1,04%	0,00%	0,00%	1,04%
			MEDIANA	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
<b>GRUPO 04</b>	7	13	MEDIA	27,41%	100,00%	0,00%	28,22%
			MEDIANA	34,15%	0,00%	0,00%	34,11%

De acuerdo con el RD 902/2020, cuando se detectan brechas salariales mayores del 25% hay que explicar sus causas.

***Brechas encontradas en la agrupación 02 (salario base y salario total)*** Las brechas obtenidas en este nivel se deben a una inadecuada clasificación y valoración de los puestos de trabajo. Así mismo, se detectan diferencias relacionadas a antigüedad y responsabilidad no reflejadas adecuadamente.

**Brechas encontradas en la agrupación 04 (salario base, complementos salariales y salario total) Segregación vertical** dentro del área de Investigación. Personal Investigador R3 y R4 totalmente masculinizado. La única persona que percibe complementos salariales es un R4.

No se detectan sesgos o discriminaciones por razón de sexo en las retribuciones de IDISNA.

En el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad se acuerdan las acciones indicadas en la siguiente tabla, para trabajar los resultados obtenidos:

Área de intervención	OBJETIVOS	Nº	ACCIÓN / MEDIDA
01. Proceso de selección y contratación	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la empresa.	9	Inclusión en la selección del criterio de que a igual mérito y capacidad, seleccionar a la persona del sexo menos representado en el área.
02. Clasificación Profesional	Tener una clasificación profesional con perspectiva de género	11	Revisar y actualizar la clasificación profesional de la organización con perspectiva de género
	Asegurar la perspectiva de género en las descripciones de puestos de trabajo	13	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas, para asegurar que no existen competencias sesgadas hacia un género u otro.
04. Promoción Profesional	Promover la representación femenina en órganos de decisión y en áreas o puestos en los que se detecta infrarrepresentación femenina	16	En los procesos de promoción se establecerá que a igualdad de condiciones e idoneidad para la funcionalidad de puesto se promocionará la persona del sexo menos representado en ese puesto.
05. Condiciones de Trabajo	Auditoría Salarial: trabajar la clasificación obtenida en la valoración de puestos de trabajo	19	Revisión con perspectiva de género de la valoración de puestos de trabajo para asegurar la utilización de factores sin sesgos de género
08. Retribuciones	Política salarial con perspectiva de género	23	Revisar y actualizar la política salarial de la organización con perspectiva de género
	Política salarial transparente y en conocimiento de la plantilla	24	Creación de un procedimiento a seguir en el caso de que alguien de la plantilla solicite información sobre el registro retributivo y la auditoría salarial
		25	Poner a disposición de la plantilla información sobre la política salarial

### 3 PLAN DE IGUALDAD

#### 1. Finalidad. Objetivos

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres efectiva es en este momento una prioridad en IDISNA y es por ello que se ha abordado la elaboración de este I Plan de Igualdad como una ocasión de mejora y de consolidación de la política de igualdad de la empresa.

**La finalidad principal** de este I Plan de Igualdad no es otra que conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa y consolidar de esta manera la trayectoria ya iniciada hacia la plena igualdad de género convirtiéndose en un referente dentro de este ámbito.

Los objetivos específicos de este proyecto son:

Área de intervención	OBJETIVOS
Cultura, comunicación y participación	Informar la plantilla del IdISNA del I Plan de igualdad de la entidad
	Formar y sensibilizar a dirección y mandos intermedios en igualdad
	Comunicar a la sociedad en general el compromiso con la igualdad del IdISNa
	Sensibilización en igualdad como herramienta para el cambio y la concienciación social
	Trabajar para comunicar igualdad haciendo visible el talento femenino en el ámbito de la investigación
01. Proceso de selección y contratación	Crear herramientas útiles en materia de selección con perspectiva de género
	Actualizar la bienvenida de nuevo personal con documentos sobre el proyecto de igualdad de IdISNA
	Comunicar el compromiso con la retención del talento femenino a través de convocatorias de empleo
	Equilibrar la presencia de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la empresa.
	Dar a conocer el compromiso de la incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección de personal
02. Clasificación Profesional	Tener una clasificación profesional con perspectiva de género
	Tener una clasificación profesional transparente y en conocimiento de la plantilla
	Asegurar la perspectiva de género en las descripciones de puestos de trabajo
03. Formación	Conocer las necesidades reales de la plantilla en materia de formación
	Formar a la totalidad de la plantilla en materia de igualdad

<b>04. Promoción Profesional</b>	Promover la representación femenina en órganos de decisión y en áreas o puestos en los que se detecta infrarrepresentación femenina
	Procedimiento de promoción interna acorde al proyecto de igualdad
	Dar posibilidad a las mujeres de la plantilla de participar en procesos de promoción interna y acceder a puestos de responsabilidad
<b>05. Condiciones de Trabajo</b>	Auditoría Salarial: trabajar la clasificación obtenida en la valoración de puestos de trabajo
	Auditoría Salarial: segregación vertical y horizontal detectada
	Auditoría Salarial: segregación vertical y horizontal detectada
<b>06. Conciliación y Corresponsabilidad</b>	Conocer el grado de satisfacción de la plantilla y la eficacia de las medidas de conciliación existentes en la empresa
	Garantizar el conocimiento de las medidas de conciliación disponibles para la plantilla
	Concienciar sobre la importancia de la corresponsabilidad como herramienta para conseguir una sociedad más igualitaria.
<b>07. Infrarrepresentación Femeni</b>	Intentar reducir la segregación vertical y horizontal detectados
<b>08. Retribuciones</b>	Política salarial con perspectiva de género
	Política salarial transparente y en conocimiento de la plantilla
<b>09. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo</b>	Asegurar que toda la plantilla conoce y tiene a su disposición el protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo
	Sensibilizar y formar a la plantilla en la importancia de un espacio de trabajo libre de acoso
	Dar herramientas a la Comisión de Investigación de Acoso para desempeñar su función dentro del protocolo
	Tener información sobre el número de casos abiertos como herramienta del funcionamiento del protocolo

La existencia de un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar por parte de todas las áreas implicadas supone no sólo la posibilidad de establecer qué se quiere conseguir y cómo, sino también la posibilidad de evaluar, en el momento intermedio de implantación y una vez acabado su período de vigencia, el grado de cumplimiento alcanzado por el Plan.

## 2. Estructura del Plan

Como ya se ha explicado anteriormente este I Plan de Igualdad consta de una serie de áreas de mejora detectadas y unas medidas y acciones que ayudarán a corregir esas diferencias entre la realidad actual y la deseada.

Este Plan de Igualdad tiene una **duración prevista de cuatro años (2024- 2028)** aunque la implantación del mismo y la organización de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, órgano responsable del seguimiento, junto la forma de trabajo de la propia de la empresa exigirá un control continuado sobre la consecución de los objetivos y tareas programadas, siendo necesaria una revisión anual de los mismos.

Uno de los motivos que exige esta revisión anual de lo acontecido en lo referente a la implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades tiene que ver con la inclusión de los avances e información sobre el desarrollo del mismo **comunicaciones a Dirección, plantilla y otros posibles grupos de interés** con información sobre las acciones inicialmente planificadas para el año en curso y las finalmente realizadas.

Este Plan de Igualdad, tal y como se traslada en el cuadro incluido con posterioridad, recoge el desarrollo **de 29 medidas**, algunas interrelacionadas entre sí y que abarcan la mayoría de las áreas de análisis que recogen los Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo y Decreto Ley 901/2020 de 13 de octubre. Además de las áreas de análisis recogidas en la legislación, se han incorporado medidas de las siguientes áreas:

- Cultura, participación y comunicación

Las acciones sobre las que trabajará en este I Plan de Igualdad son:



Área de intervención	Nº	ACCIÓN / MEDIDA
<b>Cultura, comunicación y participación</b>	<b>1</b>	Comunicar el Plan de Igualdad a todo el personal a través de los canales de comunicación habituales del IdISNA.
	<b>2</b>	Ofrecer formación específica en igualdad de oportunidades a todas las personas que ocupen puestos de mando o gestionen equipos
	<b>3</b>	Mencionar de forma específica en la web el compromiso con la Igualdad.
	<b>4</b>	Sensibilización en materia de igualdad para la plantilla (campañas de sensibilización en fechas clave, visibilizar el talento femenino en el ámbito de la investigación...)
	<b>5</b>	Colaboración con entidades formativas para fomentar el talento femenino
<b>01. Proceso de selección y contratación</b>	<b>6</b>	Elaboración de un procedimiento de selección sistematizado (guion de selección de personal...)
	<b>7</b>	Incluir información sobre el Plan de Igualdad de la empresa, Comisión de Igualdad y Protocolo de prevención en acoso sexual y acoso por razón de sexo en la documentación de bienvenida
	<b>8</b>	Realizar difusiones periódicas de convocatorias por correo electrónico, para hacer explícito el compromiso con la retención de talento.
	<b>9</b>	Inclusión en la selección del criterio de que a igual mérito y capacidad, seleccionar a la persona del sexo menos representado en el área.
	<b>10</b>	Incorporar a las ofertas de selección un texto con el compromiso de la empresa con procesos libres de sesgos de género
<b>02. Clasificación Profesional</b>	<b>11</b>	Revisar y actualizar la clasificación profesional de la organización con perspectiva de género
	<b>12</b>	Poner a disposición de la plantilla la nueva clasificación profesional de la empresa.
	<b>13</b>	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas, para asegurar que no existen competencias sesgadas hacia un género u otro.

<b>03. Formación</b>	<b>14</b>	Realizar una encuesta para la detección de necesidades de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
	<b>15</b>	Incorporación de píldoras formativas en materia de igualdad con carácter anual durante la vigencia del plan de igualdad
<b>04. Promoción Profesional</b>	<b>16</b>	En los procesos de promoción se establecerá que a igualdad de condiciones e idoneidad para la funcionalidad de puesto se promocionará la persona del sexo menos representado en ese puesto.
	<b>17</b>	Sistematizar el procedimiento de promoción en la empresa desde la perspectiva de género. Revisar los canales de difusión y publicidad de las ofertas de promoción
	<b>18</b>	Dar la publicidad suficiente y adecuada sobre los puestos vacantes, y la posibilidad de participar en los procesos de promoción interna.
<b>05. Condiciones de Trabajo</b>	<b>19</b>	Revisión con perspectiva de género de la valoración de puestos de trabajo para asegurar la utilización de factores sin sesgos de género
		Véase acción número 9 selección
		Véase acción número 16 promoción profesional
<b>06. Conciliación y Corresponsabilidad</b>	<b>20</b>	Realizar un estudio de detección de necesidades de conciliación en la plantilla.
	<b>21</b>	Poner a disposición de la plantilla información sobre las medidas de conciliación disponibles.
	<b>22</b>	Sensibilización en materia de corresponsabilidad entre la plantilla (formación, campaña sensibilización...)
<b>07. Infrarrepresentación Femenina</b>		Véase acción número 9, selección de personal
		Véase acción número 16, promoción profesional
<b>08. Retribuciones</b>	<b>23</b>	Revisar y actualizar la política salarial de la organización con perspectiva de género
	<b>24</b>	Creación de un procedimiento a seguir en el caso de que alguien de la plantilla solicite información sobre el registro retributivo y la auditoría salarial

	<b>25</b>	Poner a disposición de la plantilla información sobre la política salarial
<b>09. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo</b>	<b>26</b>	Difundir el protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo
	<b>27</b>	Planificar sesiones de sensibilización sobre el acoso dirigidas al conjunto del personal.
	<b>28</b>	Formación específica dirigida a la Comisión de Investigación de Acoso
	<b>29</b>	Reporte anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, del número de procedimientos abiertos por acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Todas estas medidas se recogen en un documento Excel denominado “**1º Plan de Igualdad de IDISNA**” que se anexa a este Plan. En el archivo se recoge información de cada una de las áreas de mejora o medidas contempladas en el I Plan de Igualdad, relativas a los siguientes ítems:

- Relación con las áreas de intervención del Decreto Ley 6/2019 de 1 de marzo
- Objetivos
- Medida y acción o evento a realizar
- Personas destinatarias
- Personas o departamento responsable de ejecución
- Fechas y cronograma previsto.
- Presupuesto.
- Indicadores

Para la implementación de cada medida se elaborará una ficha donde se recoja la información relevante y referente al desarrollo y ejecución de la misma que además pueda servir para el seguimiento de su implantación y evaluación. Se adjunta un modelo al final del presente documento.

## 4 ESTRATEGIA DE IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 1. Comisión de Seguimiento

Para impulsar la implantación del Plan de Igualdad se ha establecido una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que tendrá la responsabilidad de velar por la ejecución de las medidas propuestas y realizar el correspondiente seguimiento, además de proponer acciones nuevas buscando siempre la mejora continua.

Este equipo será el responsable de hacer seguimiento del proyecto a lo largo del tiempo y supervisará la implantación del mismo.

**La Comisión de Seguimiento está constituida por:**

NOMBRE	APELLIDO1	APELLIDO2	REPRESENTATIVIDAD
Esther	Echávarri	Pascual	Plantilla IdiSNA
Jacinto	Muñoz	Pardeza	Plantilla IdiSNA
Blanca	Losada	Pascual	Plantilla IdiSNA
Amaya	López	Pascual	Plantilla IdiSNA
Iván	Martínez	Baz	Plantilla IdiSNA
Fernando	Aranda	Vega	Plantilla IdiSNA
Imanol	Arozarena	Martinicorena	Plantilla IdiSNA
Natalia	Cal	Purriños	Representante Legal empresa
Maria del Carmen	Soto	Serrano	Departamento de RRHH

29

La Comisión de Seguimiento se reunirá **cada 4 meses durante la vigencia del plan, y en convocatoria extraordinaria** siempre que se considere necesario.

En el caso de que alguna de las personas causase baja en la Comisión de Seguimiento se decidirá quién la sustituye de manera consensuada atendiendo a la representatividad que ésta tuviera.

**Las funciones de la Comisión de Seguimiento, inicialmente previstas son:**

- Impulsar el desarrollo del proceso
- Identificar necesidades.
- Asesorar a la plantilla.
- Liderar el seguimiento y control de las medidas que se desarrollan.
- Consolidar las acciones de igualdad a través de la participación de la Representación legal de la plantilla.
- Ser vehículo de participación y comunicación para con la plantilla.

A modo de resumen podemos ver **el cronograma con la planificación temporal de las medidas contempladas en este 1º Plan de Igualdad.**

Área de intervención	Nº	ACCIÓN / MEDIDA	FECHA	2024				2025				2026				2027			
				1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º	1º	2º	3º	4º
Cultura, comunicación y participación	1	Comunicar el Plan de Igualdad a todo el personal a través de los canales de comunicación habituales del IdiSNA.	2024		x														
	2	Ofrecer formación específica en igualdad de oportunidades a todas las personas que ocupen puestos de mando o gestionen equipos	2025					x	x										
	3	Mencionar de forma específica en la web el compromiso con la Igualdad.	2024		x														
	4	Sensibilización en materia de igualdad para la plantilla (campañas de sensibilización en fechas clave, visibilizar el talento femenino en el ámbito de la investigación...)	Durante la vigencia del plan				x	x			x	x			x	x			x
	5	Colaboración con entidades formativas para fomentar el talento femenino	Durante la vigencia del plan		x			x				x				x			

01. Proceso de selección y contratación	6	Elaboración de un procedimiento de selección sistematizado (guion de selección de personal...)	2024			x													
	7	Incluir información sobre el I Plan de Igualdad de la empresa, Comisión de Igualdad y Protocolo de prevención en acoso sexual y acoso por razón de sexo en la documentación de bienvenida	2024			x													
	8	Realizar difusiones periódicas de convocatorias por correo electrónico, para hacer explícito el compromiso con la retención de talento.	durante la vigencia del plan				x			x				x					x
	9	Inclusión en la selección del criterio de que a igual mérito y capacidad, seleccionar a la persona del sexo menos representado en el área.	Durante la vigencia del plan	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	10	Incorporar a las ofertas de selección un texto con el compromiso de la empresa con procesos libres de sesgos de género	2024				x												
02. Clasificación Profesional	11	Revisar y actualizar la clasificación profesional de la organización con perspectiva de género	2024			x	x	x											





	18	Dar la publicidad suficiente y adecuada sobre los puestos vacantes, y la posibilidad de participar en los procesos de promoción interna.	Durante la vigencia del plan	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
05. Condiciones de Trabajo	19	Revisión con perspectiva de género de la valoración de puestos de trabajo para asegurar la utilización de factores sin sesgos de género	2024-2025			x	x	x										
		Véase acción número 9 selección																
		Véase acción número 16 promoción profesional																
06. Conciliación y Corresponsabilidad	20	Realizar un estudio de detección de necesidades de conciliación en la plantilla.	2026								x	x						
	21	Poner a disposición de la plantilla información sobre las medidas de conciliación disponibles.	2024 y 2027				x									x		
	22	Sensibilización en materia de corresponsabilidad entre la plantilla (formación, campaña sensibilización...)	2026										x					
07. Infrarrepresentación Femenina		Véase acción número 9, selección de personal																
		Véase acción número 16, promoción profesional																

08. Retribuciones	23	Revisar y actualizar la política salarial de la organización con perspectiva de género	2024			x	x	x										
	24	Creación de un procedimiento a seguir en el caso de que alguien de la plantilla solicite información sobre el registro retributivo y la auditoría salarial	2025						x									
	25	Poner a disposición de la plantilla información sobre la política salarial	2025							x								
09. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	26	Difundir el protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo	2024			x												
	27	Planificar sesiones de sensibilización sobre el acoso dirigidas al conjunto del personal.	2025-2027						x	x							x	x
	28	Formación específica dirigida a la Comisión de Investigación de Acoso	2026								x	x						
	29	Reporte anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, del número de procedimientos abiertos por acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Durante la vigencia del plan				x			x				x				x

## 2. Metodología de implantación, modificación y seguimiento.

El adecuado desarrollo y ejecución de las actuaciones y medidas recogidas en el I Plan de Igualdad de IDISNA dará credibilidad al mismo.

El seguimiento y control periódico del desarrollo de las medidas verificará que además de su cumplimiento, también se cumplen o no los plazos y recursos previstos, por ejemplo, hecho que nos dará información primordial para la mejora continua y la retroalimentación que se busca con este proyecto.

Durante **los próximos cuatro años (2024-2028)** se llevará a cabo un seguimiento de la puesta en marcha de las acciones planificadas en este Plan de Igualdad con tres objetivos principalmente:

- Conocer y comprobar el grado de cumplimiento de las acciones propuestas en el plan.
- Saber cómo se ha ejecutado el plan y si se ha introducido algún cambio de lo inicialmente previsto y saber el motivo del cambio.
- Adaptar o reajustar el Plan para responder a nuevas necesidades o dar una mejor respuesta a las ya identificadas.

Como ya hemos comentado con anterioridad la Comisión de Seguimiento **se reunirá cuatrimestralmente durante la vigencia del plan** y en convocatoria extraordinaria siempre que se considere necesario. En estas sesiones se realizará seguimiento del cumplimiento del Plan y se elaborará **un acta o resumen de reunión** donde se recojan las conclusiones y reflexiones tras la implantación, así como los posibles ajustes o desviaciones del Plan inicial.

Para conocer el grado de cumplimiento del plan utilizaremos los indicadores señalados en cada una de las fichas descriptivas de las medidas:

- **Indicadores de realización** para comprobar que realmente se ha ejecutado la acción.
- **Indicadores de resultados** para obtener información sobre el nivel de cobertura de la medida.
- **Indicadores de impacto** para comprobar el efecto sobre el objetivo general, si realmente se ha eliminado la brecha o el déficit inicialmente detectado.

A mitad de la implantación del Plan de Igualdad, es decir, **en el cuarto trimestre de 2025, se realizará una evaluación intermedia del mismo**. La Comisión de Seguimiento será quien supervise la evaluación de lo realizado hasta ese momento.

Para el próximo Plan de Igualdad se tendrán en cuenta las áreas de mejora ahora detectadas y las medidas ya priorizadas no dejando de lado cualquier otra cuestión o medida que pueda surgir a lo largo del desarrollo de este primer plan o que bien no llegue a desarrollarse o ejecutarse completamente.

De igual manera la Comisión de Seguimiento deberá comprobar si la estrategia de implantación ha sido correcta y, si no lo ha sido, analizar por qué y corregir las posibles desviaciones.

**En el caso de que existiesen discrepancias o problemas** durante la implantación de las acciones del Plan de Igualdad y si la legislación no obligase a una adecuación de diagnóstico y Plan de Igualdad, **se convocará a la Comisión de Seguimiento a una reunión extraordinaria** con plazo máximo de celebración de 10 días hábiles en la que se llegue a un acuerdo que asegure una continuidad en el trabajo de integración de la igualdad de oportunidades en la empresa. El proceso de negociación se realizará de buena fe y seguirá una estrategia win-win. Se asegurará en todo momento la perspectiva de género y el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

En todo caso, y si se considerase adecuado, en aras a un mejor entendimiento, las partes pueden acudir a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos (mediación, arbitraje)

**De acuerdo al artículo 9.2 del RD 901/2020**, sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

3. Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

5. En el plan de igualdad, y sin perjuicio de lo previsto en el artículo 47 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, deberá incluirse una comisión u órgano concreto de vigilancia y seguimiento del plan, con la composición y atribuciones que se decidan en aquel, en el que deberán participar de forma paritaria la representación de la

empresa y de las personas trabajadoras, y que, en la medida de lo posible, tendrá una composición equilibrada entre mujeres y hombres.

6. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

Debemos recordar que **uno de los objetivos de la Comisión de Seguimiento es velar por el cumplimiento de los compromisos adquiridos, constituyendo un ciclo de mejora continua.**

Área de intervención	Nº	ACCIÓN / MEDIDA	PERSONAS DESTINATARIAS	RESPONSABLE EJECUCIÓN	PRESUPUESTO	INDICADORES DE SEGUIMIENTO		
						REALIZACIÓN	RESULTADO	IMPACTO
Cultura, comunicación y participación	1	Comunicar el Plan de Igualdad a todo el personal a través de los canales de comunicación habituales del IdiSNA.	TODA LA PLANTILLA	COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD	COSTE INTERNO	Realizado si/no Fecha	Nº personas alcanzadas (h/m)	Dudas, sugerencias, frenos encontrados
	2	Ofrecer formación específica en igualdad de oportunidades a todas las personas que ocupen puestos de mando o gestionen equipos	DIRECCIÓN Y MANDOS INTERMEDIOS	COMISIÓN IGUALDAD	COSTE INTERNO/EXTERNO	Realizado si/no Fecha	Nº personas a quien se ofrece formación (h/m) Nº personas (h/m) que reciben la formación	% de personas de la plantilla con formación en acoso sexual y/o razón de sexo
	3	Mencionar de forma específica en la web el compromiso con la Igualdad.	PUBLICO EN GENERAL	COMISIÓN IGUALDAD	COSTE INTERNO/EXTERNO	Realizado si/no Fecha	Pantallazo de la comunicación	Dudas, sugerencias, frenos encontrados
	4	Sensibilización en materia de igualdad para la plantilla (campañas de sensibilización en fechas clave, visibilizar el talento femenino en el ámbito de la investigación...)	TODA LA PLANTILLA	COMISIÓN IGUALDAD	COSTE INTERNO	Realizado si/no Fecha	Nº personas alcanzadas (h/m) Cartelería o material utilizado	Dudas, sugerencias, frenos encontrados
	5	Colaboración con entidades formativas para fomentar el talento femenino	ENTIDADES FORMATIVAS	COMISIÓN IGUALDAD	COSTE INTERNO	Realizado si/no Fecha	Nº colaboraciones realizadas y entidades	Dudas, sugerencias, frenos encontrados

<b>01. Proceso de selección y contratación</b>	<b>6</b>	Elaboración de un procedimiento de selección sistematizado (guion de selección de personal...)	PERSONAS QUE HACEN SELECCIÓN	RRHH/DIRECCIÓN	COSTE INTERNO	Realizado SI/NO Fecha	Documento creado	Dificultadas o frenos encontrados
	<b>7</b>	Incluir información sobre el I Plan de Igualdad de la empresa, Comisión de Igualdad y Protocolo de prevención en acoso sexual y acoso por razón de sexo en la documentación de bienvenida	FUTURAS INCORPORACIONES	COMISIÓN IGUALDAD	COSTE INTERNO	Realizado SI/NO Fecha	Documento creado	Dificultadas o frenos encontrados
	<b>8</b>	Realizar difusiones periódicas de convocatorias por correo electrónico, para hacer explícito el compromiso con la retención de talento.	TODA LA PLANTILLA	RRHH/DIRECCIÓN	COSTE INTERNO	Realizado SI/NO Fecha	Documento creado Nº de personas alcanzadas Medios utilizados	Dificultadas o frenos encontrados
	<b>9</b>	Inclusión en la selección del criterio de que a igual mérito y capacidad, seleccionar a la persona del sexo menos representado en el área.	TODA LA PLANTILLA	RRHH/DIRECCIÓN	COSTE INTERNO	Realizado SI/NO Fecha	Nº procesos realizados Nº personas candidatas (h/m) Nº personas seleccionadas (h/m)	Verificación del criterio de selección
	<b>10</b>	Incorporar a las ofertas de selección un texto con el compromiso de la empresa con procesos libres de sesgos de género	POSIBLES CANDIDATURAS	COMISIÓN IGUALDAD	COSTE INTERNO	Realizado si/no Fecha	Seleccionar un número de ofertas y verificar el texto incluido	% de ofertas de empleo analizadas y con texto incorporado
	<b>11</b>	Revisar y actualizar la clasificación profesional de la organización con perspectiva de género	TODA LA PLANTILLA	RRHH/DIRECCIÓN	COSTE INTERNO	Realizado si/no Fecha	Clasificación resultante	Dificultadas o frenos encontrados
<b>02. Clasificación Profesional</b>								

	<b>12</b>	Poner a disposición de la plantilla información sobre la nueva clasificación profesional de la empresa.	TODA LA PLANTILLA	RRHH/DIRECCIÓN	COSTE INTERNO	Realizado si/no Fecha	Documento creado Nº de personas alcanzadas Medios utilizados	Dificultadas, dudas o frenos encontrados
	<b>13</b>	Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas, para asegurar que no existen competencias sesgadas hacia un género u otro.	TODA LA PLANTILLA	RRHH/DIRECCIÓN	COSTE INTERNO	Realizado si/no Fecha	descripciones resultantes	Dificultadas o frenos encontrados
<b>03. Formación</b>	<b>14</b>	Realizar una encuesta para la detección de necesidades de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	TODA LA PLANTILLA	COMISIÓN IGUALDAD	COSTE INTERNO	Realizado si/no Fecha	Nº personas convocadas (h/m) Nº respuestas obtenidas Resultados encuesta	% de plantilla que contesta Resultados de la encuesta
	<b>15</b>	Incorporación de píldoras formativas en materia de igualdad con carácter anual durante la vigencia del plan de igualdad	TODA LA PLANTILLA	COMISIÓN IGUALDAD	COSTE INTERNO/EXTERNO	Realizado si/no Fecha	Nº de acciones formativas incluidas anualmente	Dificultades, dudas o frenos encontrados
<b>04. Promoción Profesional</b>	<b>16</b>	En los procesos de promoción se establecerá que a igualdad de condiciones e idoneidad para la funcionalidad de puesto se promocionará la persona del sexo menos representado en ese puesto.	TODA LA PLANTILLA	RRHH/DIRECCIÓN	COSTE INTERNO	Realizado SI/NO Fecha	Nº procesos realizados Nº personas candidatas (h/m) Nº personas seleccionadas (h/m)	Verificación del criterio de selección



	17	Sistematizar el procedimiento de promoción en la empresa desde la perspectiva de género. Revisar los canales de difusión y publicidad de las ofertas de promoción	TODA LA PLANTILLA	COMISIÓN IGUALDAD	COSTE INTERNO	Realizado si/no Fecha	Documento creado	Dificultadas o frenos encontrados
	18	Dar la publicidad suficiente y adecuada sobre los puestos vacantes, y la posibilidad de participar en los procesos de promoción interna.	TODA LA PLANTILLA	COMISIÓN IGUALDAD	COSTE INTERNO	Realizado si/no Fecha	Documento creado Nº de personas alcanzadas Medios utilizados	Dificultadas, dudas o frenos encontrados
05. Condiciones de Trabajo	19	Revisión con perspectiva de género de la valoración de puestos de trabajo para asegurar la utilización de factores sin sesgos de género	TODA LA PLANTILLA	RRHH/DIRECCIÓN	COSTE INTERNO	Realizado si/no Fecha	Documento creado	Dificultadas o frenos encontrados
		Véase acción número 9 selección						
		Véase acción número 16 promoción profesional						
06. Conciliación y Corresponsabilidad	20	Realizar un estudio de detección de necesidades de conciliación en la plantilla.	TODA LA PLANTILLA	COMISIÓN IGUALDAD	COSTE INTERNO	Realizado si/no Fecha	Nº personas convocadas (h/m) Nº respuestas obtenidas Resultados encuesta	% de plantilla que contesta Resultados de la encuesta
	21	Poner a disposición de la plantilla información sobre las medidas de conciliación disponibles.	TODA LA PLANTILLA	COMISIÓN IGUALDAD	COSTE INTERNO	Realizado si/no Fecha	Nº personas alcanzadas (h/m) medios utilizados	Dudas, comentarios, sugerencias recibidas

	22	Sensibilización en materia de corresponsabilidad entre la plantilla (formación, campaña sensibilización...)	TODA LA PLANTILLA	COMISIÓN IGUALDAD	COSTE INTERNO	Realizado si/no Fecha	Nº personas alcanzadas (h/m) medios utilizados	Dudas, comentarios, sugerencias recibidas
07. Infrarepresentación		Véase acción número 9, selección de personal						
		Véase acción número 16, promoción profesional						
08. Retribuciones	23	Revisar y actualizar la política salarial de la organización con perspectiva de género	TODA LA PLANTILLA	RRHH/DIRECCIÓN		Realizado si/no Fecha	Documento creado	Dificultadas o frenos encontrados
	24	Creación de un procedimiento a seguir en el caso de que alguien de la plantilla solicite información sobre el registro retributivo y la auditoría salarial	TODA LA PLANTILLA	COMISIÓN IGUALDAD	COSTE INTERNO	Realizado si/no Fecha	Documento creado	Dificultadas o frenos encontrados
	25	Poner a disposición de la plantilla información sobre la política salarial	TODA LA PLANTILLA	COMISIÓN IGUALDAD	COSTE INTERNO	Realizado si/no Fecha	Nº personas alcanzadas (h/m) medios utilizados	Dudas, comentarios, sugerencias recibidas
09. Prevención del acoso sexual y/o acoso por razón de sexo	26	Difundir el protocolo de prevención y actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo	TODA LA PLANTILLA	COMISIÓN IGUALDAD	COSTE INTERNO	Realizado si/no Fecha	Nº personas alcanzadas (h/m) medios utilizados	Dudas, comentarios, sugerencias recibidas

	<b>27</b>	Planificar sesiones de sensibilización sobre el acoso dirigidas al conjunto del personal.	TODA LA PLANTILLA	COMISIÓN IGUALDAD	COSTE INTERNO	Realizado SI/NO Fecha	Nº personas (h/m) que reciben la formación	% de personas de la plantilla con formación en acoso sexual y/o razón de sexo
	<b>28</b>	Formación específica dirigida a la Comisión de Investigación de Acoso	COMISIÓN INVESTIGACIÓN ACOSO	COMISIÓN IGUALDAD	INTERNO/EXTERNO O FORMACIÓN	Realizado si/no Fecha	Nº personas (h/m) que reciben la formación	Comentarios y valoración de la formación por parte de asistentes
	<b>29</b>	Reporte anual a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, del número de procedimientos abiertos por acoso sexual y acoso por razón de sexo.	COMISIÓN IGUALDAD	COMISIÓN INVESTIGACIÓN ACOSO	COSTE INTERNO	Realizado SI/NO Fecha	Información facilitada a la Comisión de Seguimiento	Adecuación del protocolo a los posibles casos detectados

## 5. ANEXOS

Herramientas: fichas de medidas

Informe Diagnóstico

Hoja Excel con medidas del I Plan de Igualdad de IDISNA

Informe de Auditoría Salarial

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS</b>			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable	(Especificar)		
Fecha implantación	(Especificar)		
Fecha de seguimiento	(Especificar)		
Cumplimentado por	(Especificar)		
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
(Trasladar todos los indicadores incluidos en el plan de igualdad)			
<b>Seguimiento de la ejecución</b>			
<b>Nivel de ejecución</b>	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
<b>Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente</b>	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>	
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>	
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>	
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>	
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>	
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>	
	Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>	
<b>Proceso de implantación</b>			
<b>Explicación breve del desarrollo de la acción ¿qué se ha hecho?:</b>			
<b>Impacto de la medida</b>			
<b>Evaluación de las mejoras producidas:</b>			
<b>COMENTARIOS – ANOTACIONES</b>			