

***Instituto de Investigación
Biomédica de Salamanca IBSAL***



***PLAN DE IGUALDAD DE
GÉNERO Y NO
DISCRIMINACIÓN
2021-2025***

HOJA DE DESCRIPCIÓN

IDENTIFICACIÓN

Código de referencia: A4 103_PIND-Vo-2020

Título normalizado: A4 103_PIND-Vo-2020_Plan de Igualdad y no discriminación

Nivel de descripción: Fondo IBSAL ⇔ Subfondo Administración general y organización

DOCUMENTO Y CÓDIGO	ELABORADO		REVISADO		APROBADO	
	Órgano	Fecha	Órgano	Fecha	Órgano	Fecha
A4 103_PIND-Vo-2020	UTG	01/09/2020	CC	23/12/2020	CR	26/01/21

DOCUMENTACIÓN ASOCIADA (en caso de existencia de copias)

Original: *(Código de referencia del original)*

Nivel de descripción:

SIGLAS

CR: Consejo Rector; CCE: Comité Científico Externo; CD: Comisión Delegada; CM: Comisión Mixta; CCI: Comité Científico Interno; DC: Dirección Científica; CG: Comisión de Gestión; CC: Comisión de Calidad; CF: Comisión de Formación; CINN: Comisión de Innovación; UTG: Unidad Técnica de Gestión.

1.- INTRODUCCIÓN

El derecho a la igualdad es uno de los derechos fundamentales de todos los seres humanos y que, por lo tanto, comparten hombres y mujeres. Este es un principio en el que se asienta la **Declaración Universal de los Derechos Humanos** y que rige el marco legislativo y ejecutivo de las democracias. El Instituto de Investigación Biomédica de Salamanca (IBSAL) incorpora la igualdad de oportunidades entre los integrantes del mismo en la organización, con el objetivo de crear y mejorar una cultura empresarial que favorezca la creación de condiciones más equilibradas entre hombres y mujeres.

La desigualdad entre mujeres y hombres surge de supuestos culturales que estructuran los estereotipos sobre los hombres y las mujeres, sus roles y requisitos en la sociedad, y, por lo tanto, en el trabajo. La incorporación de políticas de igualdad en las organizaciones es de vital importancia a la hora de orientar el desempeño de su misión, valores y objetivos hacia fórmulas de gestión más participativas e integradoras que respeten y tengan en cuenta siempre la diversidad. Estas políticas contribuirán a consolidar una institución comprometida con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que permitirá conseguir, a su vez, una sociedad más justa y comprensiva suprimiendo obstáculos y estereotipos que puedan impedir el desarrollo de estas políticas y su fin último: eliminar la desigualdad.

La incorporación de la igualdad como uno de los valores más importantes dentro de la Institución no necesariamente va unido a la necesidad de habilitar nuevos procedimientos y procesos, más bien supone un compromiso por impulsar, desde los órganos de dirección, gobierno y consultivos, todas las políticas y aquellas prácticas que garanticen la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la institución.

En este contexto, el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece una definición para *Plan de Igualdad*, 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, por lo que se trata de una estrategia destinada a eliminar los obstáculos que puedan impedir a las mujeres ocupar ciertos lugares

de trabajo o cargos de responsabilidad dentro de la misma. Todas las instituciones públicas o empresas deben respetar por imperativo legal el derecho de la igualdad en cuanto a la igualdad de trato y de oportunidad en el ámbito laboral, así como poner a su disposición las herramientas y medios necesarios para hacer efectivo dicho derecho.

2.- MARCO NORMATIVO

Desde la aprobación de la **Constitución de 1978** se ha trabajado en dar pasos hacia una igualdad de género real entre hombres y mujeres mediante la adopción de disposiciones dirigidas a eliminar todo trato discriminatorio y a promover la igualdad de oportunidades.

El derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aparecen en el articulado de nuestra Constitución en los artículos 14, donde reconoce no solo el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, sino que impone directamente a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que “la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva” y en el artículo 9.2, donde impera construir una sociedad justa, social y económicamente desarrollada, cohesionada y libre.

A nivel autonómico, el **Estatuto de Autonomía de Castilla y León**, en su artículo 14 reconoce el derecho a la no discriminación por razón de género. Además, se lleva a cabo la promulgación de una ley propia autonómica: la Ley 1/2003, de 3 de marzo, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Castilla y León.

Por otro lado, y a nivel estatal, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** establece criterios de actuación de las Administraciones Públicas en aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y obliga a las Administraciones Públicas a elaborar Planes de Igualdad, evaluando estos periódicamente para comprobar su cumplimiento en los diferentes ámbitos de actuación.

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

(modificación de algunos artículos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y algunos artículos de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

Desde el **ámbito de la Unión Europea**, ya desde su constitución, la igualdad entre mujeres y hombres es uno de los objetivos principales. Con el paso de los años, la legislación, la jurisprudencia y las modificaciones de los Tratados han contribuido a reforzar este principio, así como su aplicación en la Unión Europea y el Parlamento Europeo siempre ha sido un ferviente defensor del principio de igualdad entre hombres y mujeres. El principio de la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo está consagrado en los Tratados desde 1957 [actualmente queda contemplado en el artículo 157 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea** (TFUE)]. El artículo 153 del TFUE permite a la Unión actuar en el ámbito más amplio de la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo, y, dentro de este marco, el artículo 157 del TFUE autoriza la acción positiva para empoderar a las mujeres. Además, en el artículo 19 del TFUE se prevé la adopción de legislación al objeto de luchar contra todas las formas de discriminación, también por motivos de sexo.

3.- NUESTRO COMPROMISO

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe considerarse como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos del IBSAL. Los órganos de Gobierno y Dirección del IBSAL son los primeros convencidos de este principio, y se desarrolla el presente documento con objeto de velar por la efectiva integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como principio moral y formador de todos los procesos y políticas de personal que se desarrollan en el seno del IBSAL, además existe un claro compromiso de impulsar, de manera decidida, la adopción de medidas que garanticen este principio y mejorar las ya implantadas con anterioridad a la creación del mismo.

Para la consecución de los objetivos que persigue el Plan como son la mejora del clima laboral, la optimización de las capacidades y, con ello, la mejora de la calidad de vida es necesario el compromiso de la Dirección en cuanto a la aprobación de medidas encaminadas a la consecución del objetivo marcado, así como la implicación de la plantilla en la tarea.

Para la elaboración de este Plan, se ha llevado a cabo un análisis de la situación actual y en cuanto a la distribución en cuanto a sexos dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar medidas correctivas. Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

4.- COMPOSICIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La gestión del Plan de Igualdad corresponderá a la Comisión de Igualdad creada al amparo de este Plan y desde el momento de su aprobación por los Órganos de Gobierno del Instituto pasará a formar parte de la organización del Instituto. La Dirección de esta comisión, sustenta la responsabilidad de la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización. Esta Comisión estará formada por la Subdirección de Instituto, tres representantes de los investigadores, un representante del personal de gestión además del coordinador de calidad del instituto.

La Comisión de Igualdad se reunirá como mínimo una vez al año y cuantas veces sean necesarias por motivos extraordinarios o cuando las circunstancias lo requieran, a petición fundamentada de cualquiera de las partes, de la Dirección o del Departamento de Recursos Humanos, con el propósito de planificar y programar las acciones a llevar a cabo, realizar su seguimiento y evaluar su impacto, o para resolver cualquier conflicto o queja con respecto a este Plan o cualquiera de sus acciones.

Entre sus funciones estarán las siguientes:

1. Velar por el cumplimiento dentro de la Institución del principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres amparado en la legislación vigente.
2. Informar al personal de la empresa sobre la creación de este el Plan de Igualdad, impulsar y promover la difusión del Plan entre los trabajadores de la Institución.
3. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.
 - ✓ Constatar la relación o no de las acciones previstas y el grado de participación de la plantilla.
 - ✓ Si las acciones se han realizado de acuerdo con el calendario previsto.
 - ✓ Identificar los problemas que puedan surgir durante el desarrollo del Plan de Igualdad y buscar y proponer las soluciones a las mismas.
 - ✓ Formular recomendaciones para la mejora del Plan, a fin de adaptarlo a las nuevas necesidades que vayan surgiendo.
 - ✓ Adaptar las acciones en función de situaciones no previstas en el Plan.
 - ✓ Realizar un seguimiento de la igualdad del IBSAL para verificar el cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad.
4. Priorizar líneas de actuación en función del análisis periódico de resultados y proponer nuevas acciones.
5. Analizar el impacto de las medidas del plan en el conjunto de la plantilla.
6. Resolver dudas de interpretación o ejecución.
7. Estudiar y valorar las peticiones, quejas y sugerencias relativas al cumplimiento de los principios de Igualdad, por parte de los distintos miembros que componen el Instituto.

5.- DIAGNÓSTICO

En el contexto de la organización del Instituto y con motivo de conocer la situación actual del mismo en cuanto a la igualdad, se procede a realizar un análisis de la estructura y de la plantilla en cuanto a su distribución por sexos.

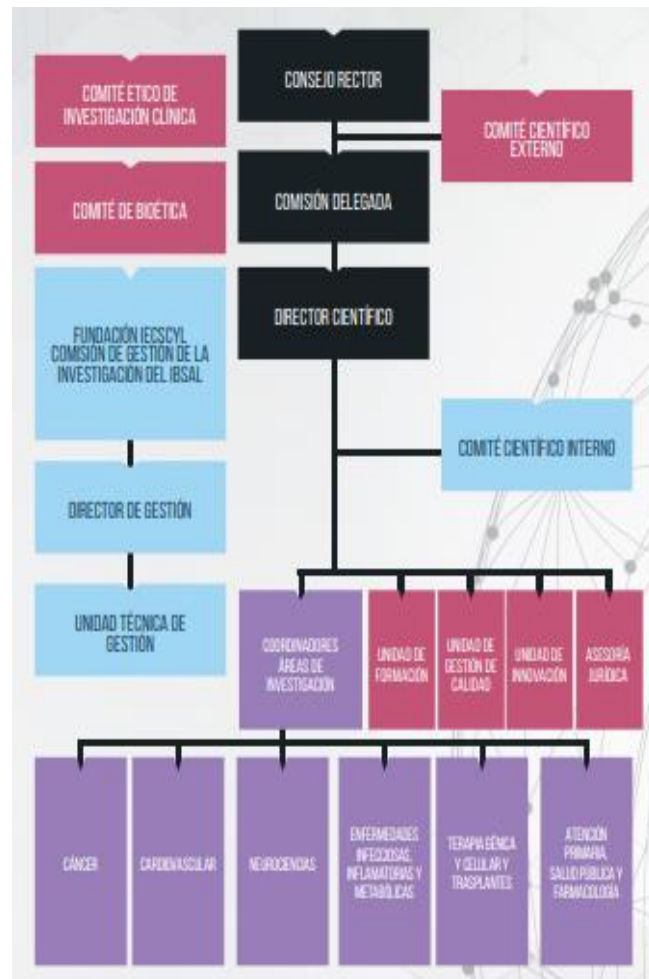
El Instituto de Investigación Biomédica de Salamanca (IBSAL) presenta la siguiente estructura organizativa:

- Órganos de gobierno: Consejo Rector y Comisión Delegada
- Órgano de dirección: Director/a Científico/a

- Órganos de consulta: Comité Científico Externo (CCE), Comité Científico Interno (CCI), Comité Ético de Investigación con medicamentos (CEIm), Comité de Bioética

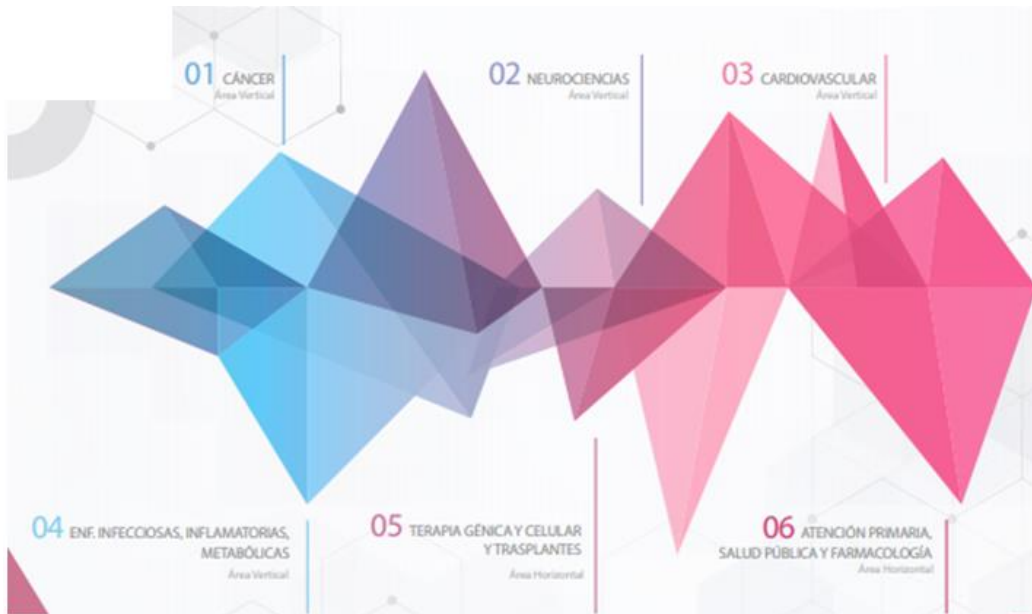
- Órgano de gestión: De manera provisional la Fundación IECSCYL, a través de la Comisión de Gestión de la Investigación del IBSAL. La Comisión de Gestión de la Investigación cuenta con el apoyo de la Unidad Técnica de Gestión, y es una estructura autónoma para la gestión económico-administrativa y de recursos humanos del IBSAL, hasta la creación de la Fundación propia.

- Otras unidades: Unidad de Formación, Unidad de Gestión de Calidad, Unidad de Innovación y Asesoría Jurídica.



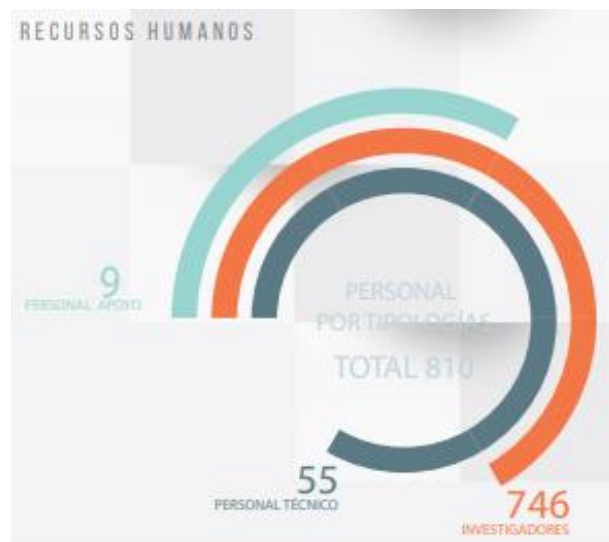
La estructura organizativa del IBSAL se distribuye en cuanto a seis áreas temáticas de investigación, en las que se agrupan cada uno de los grupos de investigación del Instituto, las cuales se subdividen a su vez en áreas verticales y horizontales.

Al frente de cada una de estas áreas se encuentran las figuras de los coordinadores de área: uno de ellos con perfil de investigación básica, siendo el perfil del segundo de investigación clínica.

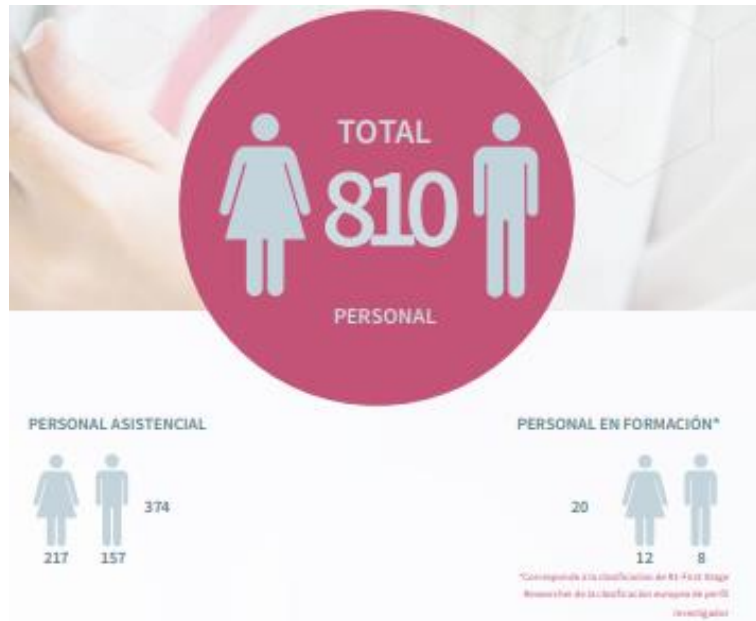


Además, el IBSAL cuenta con plataformas y servicios comunes de apoyo.

El personal investigador del IBSAL está estructurado en grupos de investigación – conjunto de investigadores con una trayectoria común en torno a un jefe de grupo, determinada por un registro de publicaciones conjuntas y por el acceso a fondos de financiación de la Investigación – clasificados como consolidados, emergentes o clínicos asociados. Los criterios que permiten diferenciar a unos de otros están basados en el factor de impacto recibido en sus publicaciones ya que en todos los casos deben contar con una trayectoria en común en los últimos cinco años.



El diagnóstico de la situación del Instituto de Investigación Biomédica de Salamanca, a través de los datos presentados en la memoria científica del año 2019 por el mismo, podemos ratificar la primacía femenina – situación que se da de forma generalizada en el ámbito de la investigación médica – en primer lugar, si enfocamos el



análisis de los datos en cuanto al personal asistencial, ya que existe una diferencia de 18 mujeres frente a la plantilla masculina; aunque en cuanto al personal que se encuentran en periodo aún de formación la diferencia actual es, en este caso, de 45 hombres. La distribución del personal repartido en las áreas de investigación y por sexos se puede ver en la siguiente tabla:

Hombre	339
APSF Atención Primaria, Salud Pública y Farmacología	78
CANC Cáncer	80
CARD Cardiovascular	50
IIM D Enf. Infecciosas, Inflamatorias y Metabólicas	77
NEUR Neurociencias	35
TGYC Terapia Génica, Celular y Transplantes	19
Mujer	471
APSF Atención Primaria, Salud Pública y Farmacología	81
CANC Cáncer	110
CARD Cardiovascular	63
IIM D Enf. Infecciosas, Inflamatorias y Metabólicas	125
NEUR Neurociencias	59
TGYC Terapia Génica, Celular y Transplantes	33

DIRECCIÓN CIENTÍFICA DEL IBSAL Y ESTRUCTURA DE GESTIÓN



En lo referido a la parte directiva encontramos una composición de nuevo equitativa fijándonos en aquellos puestos de dirección como lo son la subdirección científica.

Analizando la estructura de gestión económico administrativa comprobamos que se cumple una mayoría femenina ocupando puestos de responsabilidad, puesto que, de ocho departamentos, únicamente tres hombre ocupan el puesto de titular/representante de los mismos. En

la cabeza de los cinco restantes se encuentran mujeres, como bien podemos comprobar en la tabla que se presenta a continuación la relación de puestos de los diferentes departamentos.

Área	Personal
Dirección de Gestión	Dña. María de Lorenzo Santiago
Área de Contabilidad	D. Francisco Javier García Blanco / D. Leonel Alexandre Amaral Marcos
Área de Contratación Administrativa	D. David Rodríguez Encinas
Área de Ensayos Clínicos	D ^a Carmen Arias de la Fuente / D. Jorge Pacheco Sánchez
Área de Gestión de Proyectos	D ^a Cristina Marcos Atxutegui / D ^a Raquel Sánchez Arribas
Área de Innovación	D ^a Pilar Armero Martínez
Área Jurídica	D. Carlos Moreno Dorado
Área de Recursos Humanos y Formación	D ^a Encarnación Gómez Ronco / D ^a . Laura Corchado Rubio
Área de Relaciones Institucionales y Comunicación	D ^a Raquel Carnicero Izquierdo / D. Luis Manuel Hernández Medina

PERSONAL INVESTIGADOR

Este esquema se viene repitiendo en la estructura de la organización del Instituto independientemente del factor o elemento que empleemos para segregar los datos con el fin de proceder a su análisis, ya que la equidad de la representatividad femenina está presente tanto en cada una de las áreas de investigación como en los diferentes grupos de investigación –teniendo en cuenta las diferentes tipologías de clasificación como bien muestra el gráfico que se presenta a continuación–.



6.- EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad y, por lo tanto, dará cuenta del mismo, a la Dirección del IBSAL.

Los informes de seguimiento serán elaborados por el Coordinador/a de Igualdad que será el encargado de enviarlos a los miembros de la Comisión de Igualdad con antelación a la reunión. Se podrán desarrollar informes de seguimiento periódicos anuales así como para la evaluación intermedia (2 años) y la evaluación final del Plan de Igualdad a los 5 años que serán de carácter obligatorio.

A través de dicho seguimiento conseguiremos ser conocedores de los diferentes obstáculos que hayan ido surgiendo a lo largo del proceso de implantación del plan –y por ende de las diferentes medidas– y los resultados obtenidos. Esto permitirá trabajar en la mejora de dichos

resultados mediante la aplicación de ajustes y correcciones necesarios para lograr una implantación satisfactoria de las acciones.

El plan de igualdad tendrá una vigencia de 5 años momento en que se prorrogarán hasta la aprobación del siguiente, habiéndose iniciado la negociación del II Plan de Igualdad con al menos, 6 meses de antelación a la finalización del presente plan.

7.- INDICADORES

Los indicadores partirán de una medida inicial realizada el primer año de puesta en marcha del Plan. Posteriormente, se medirán obligatoriamente en la evaluación intermedia y final del Plan sin perjuicio de que pueda haber evaluaciones extraordinarias.

- Número de personas que solicitan permisos y licencias; desagregadas por sexo.
- Número de personas que solicitan y/o disfrutan de un permiso de conciliación de la vida familiar y personal, desagregado por sexo.
- Número de personas que solicitan un permiso por acompañamiento médico a familiares, desagregado por sexo.
- Número de proyectos del Plan Nacional presentados por personal investigador principal mujer.
- Número de proyectos autonómicos presentados por personal investigador principal mujer.
- Número de convocatorias propias en las que se tiene en cuenta el equilibrio de género.
- Número de proyectos presentados a convocatorias públicas donde se ha tenido en cuenta el equilibrio de género.
- Número de proyectos presentados a la Acción Estratégica en Salud por personal investigador principal mujer cuando la convocatoria tiene un límite de proyectos a presentar.

8.- COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN

Este Plan de Igualdad, va dirigido a todo el personal adscrito al IBSAL, por lo que se hace imprescindible la difusión del mismo a todos sus integrantes.

Se hará uso de cuantos mecanismos de difusión y comunicación sean necesarios y se establecerá un espacio en la página web donde se publicará el Plan de Igualdad y cualquier otra información al respecto para asegurar así su accesibilidad. Además se enviará por correo-e a todas las personas adscritas al IBSAL y se realizará un recordatorio periódicamente a través del Boletín semanal del IBSAL.

Se motivará la participación del personal habilitando un buzón de sugerencias en la misma página web para que puedan expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.