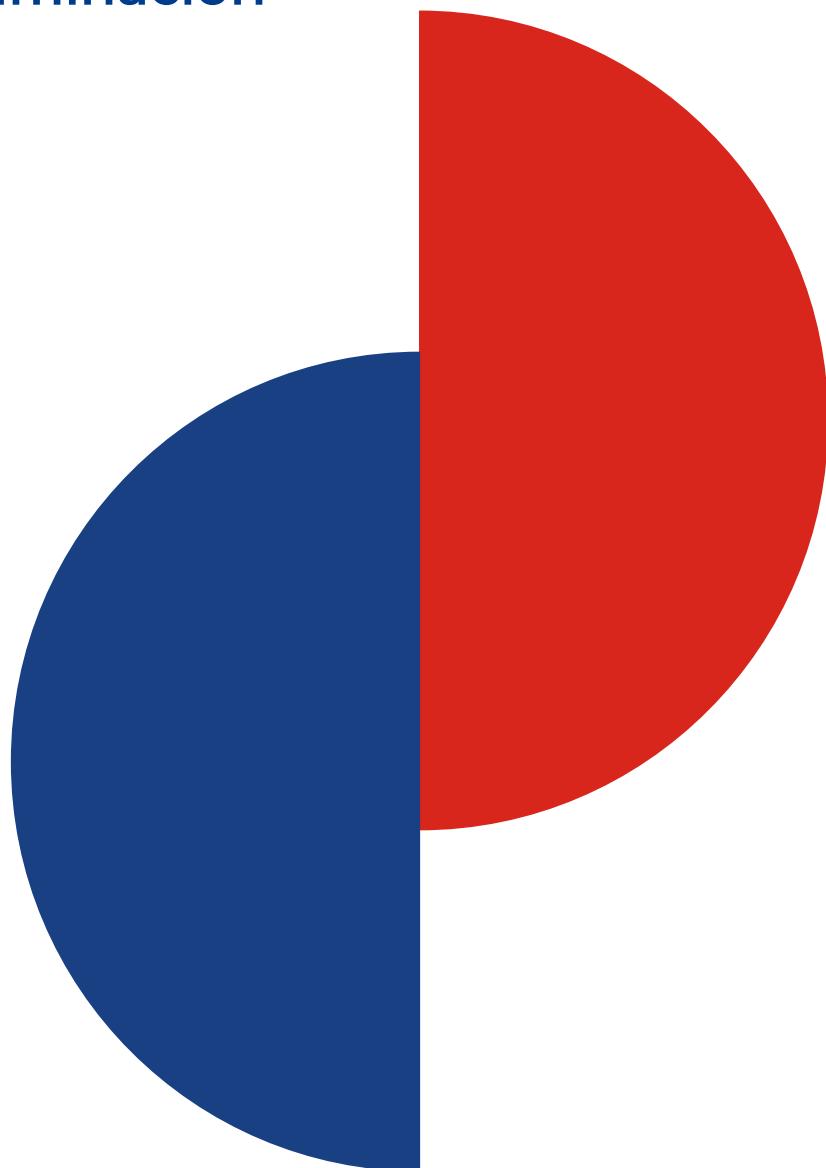




Instituto de Investigación
Biomédica de Salamanca

**Plan de igualdad de género
y no discriminación**

2021-2026



HOJA DE DESCRIPCIÓN

Identificación

Código de referencia: A4 103_PIND-V1_2026

Título normalizado: A4 104_PIND-V1_2026_Plan de Igualdad y No Discriminación

Documento y código	Elaborado		Revisado		Aprobado	
	Órgano	Fecha	Órgano	Fecha	Órgano	Fecha
A4 103_PIND- V1_2026	UTG	01/09/2020	CC	23/12/2020	CR	26/01/2021
	UTG	12/01/2026	CIGLD	27/01/2026		

Este documento forma parte de las evidencias de:

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; CIGLD: Comisión de Igualdad; CCIUD: Comisión Ciudadana; UTG: Unidad Técnica de Gestión.

Cláusula de Confidencialidad

Este documento es propiedad del Instituto de Investigación Biomédica de Salamanca. Se deberá utilizar dicho material exclusivamente para el servicio acordado entre los responsables y la Dirección del Instituto y para lo que se requiere necesariamente su empleo. Dicho compromiso incluye la prohibición de la reproducción total o parcial del material mencionado por cualquier medio o método.



Este documento tiene licencia Creative Commons Reconocimiento No Comercial Sin Obra Derivada 4.0 International License.

Índice

1.- Introducción.....	3
2.- Marco normativo.....	4
3.- Compromiso del IBSAL.....	5
4.- Composición y funciones de la comisión de igualdad	6
5.- Diagnóstico	7
6.- Evaluación, seguimiento y futuras acciones.....	9
6.1.- Evaluación y seguimiento.....	9
6.2.- Futuras acciones.....	9
7.- Indicadores	11
8.- Comunicación y difusión del plan.....	11

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 sus integrantes 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 institución 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 y orientación sexual. 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.

En el ámbito internacional, el **Convenio nº 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** regula la prohibición de la discriminación en el empleo y la ocupación.

Desde el **ámbito de la Unión Europea**, la **Directiva 76/2007/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976**, conocida como Directiva de "Igualdad de Trato" y posteriormente modificada por la **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo**, desarrolla el principio de igualdad entre hombres y mujeres en relación con el acceso al empleo, la formación y

promoción profesional, así como las condiciones laborales. Por otro lado, la **Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo** califica el acoso sexual y el acoso por razón de orientación sexual como formas de discriminación, definiendo dichas conductas y estableciendo mecanismos destinados a su prevención y, en su caso, a su erradicación.

3.- Compromiso del IBSAL

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 del instituto 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 género (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a 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 desde el momento de su aprobación por los Órganos de Gobierno del Instituto, pasando a formar parte de la organización de este. La coordinación 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 una persona que ejerza el puesto de coordinación, un miembro de la Dirección Científica, siete representantes del personal investigador y técnico, y una persona representante del personal de gestión.

La Comisión de Igualdad se reunirá como mínimo una vez al año y cuantas veces sean necesarias cuando las circunstancias lo requieran, a petición fundamentada de cualquiera de las partes, de la Dirección o del Área 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 del instituto sobre la creación de este plan, impulsar y promover la difusión de este entre el personal 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 de este en cuanto a la igualdad, se realiza anualmente¹ 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](#)
- Órganos de dirección: [Dirección Científica, Subdirección Científica y Secretaría Científica](#)
- Órganos de consulta: [Comité Científico Externo](#) y [Comité Científico Interno](#)
- Órganos de gestión: [Fundación de Investigación Biomédica de Salamanca \(Fundación FIBSAL\)](#), a través de su [Unidad Técnica de Gestión](#), bajo la dirección de la Directora de Gestión
- Otros órganos de asesoramiento: [Comisión de Formación](#), [Comisión de Calidad](#), [Comisión de Innovación](#), [Comisión de RRI e Igualdad](#), [Comisión Ciudadana](#) y Comité de Ética, Buenas Prácticas e Integridad Científica
- Otros órganos externos de apoyo: [Comité Ético de Investigación con Medicamentos \(CEIm\)](#) y [Comité de Ética de la Investigación](#)
- Órgano mixto CAUSA-IBSAL: [Comité de Bioseguridad](#)

Las áreas temáticas de investigación del IBSAL, en las que se agrupan los grupos de investigación del Instituto, se subdividen en áreas verticales y horizontales.

¹ Los datos incluidos en este documento corresponden a los de la última memoria científica publicada (2024).

Verticales:

- Cáncer
- Neurociencias
- Cardiovascular, renal y respiratorio
- Enfermedades Infecciosas, Inflamatorias y Metabólicas

Horizontales:

- Terapia génica y celular y trasplantes
- Atención primaria, salud pública y farmacología

Al frente de cada una de estas áreas se encuentran las figuras de coordinación de área: una con perfil de investigación clínica y otra de investigación básica.

Coordinadores/as de área: 12

Sexo	Número	%	Edad media
Mujeres	6	50	49
Hombres	6	50	55

El personal investigador está estructurado en grupos de investigación clasificados como consolidados, emergentes y clínicos asociados. Cada grupo de investigación cuenta con un jefe o jefa de grupo.

Jefes y jefas de grupo: 85

Sexo	Número	%	Edad media
Mujeres	21	25	55
Hombres	64	75	57

El IBSAL está conformado por personal con diferentes funciones. A continuación, se muestra un desglose en dos categorías:

Personal investigador: 1276

Sexo	Número	%	Edad media
Mujeres	771	60	42
Hombres	505	40	44

Personal técnico: 146

Sexo	Número	%	Edad media
Mujeres	124	85	43
Hombres	22	15	41

Con el análisis de estos datos, se ve reflejado un patrón de desigualdad de género en los niveles de liderazgo, donde las mujeres están subrepresentadas a medida que aumenta la responsabilidad y la toma de decisiones, a pesar de ser mayoría en los niveles de personal investigador y técnico. Esto sugiere que, aunque la base del personal es joven y mayoritariamente femenina, las oportunidades para alcanzar puestos de liderazgo no se distribuyen de manera equitativa. En las futuras acciones que se detallan en el siguiente punto del plan, se evidencia la necesidad de implementar estrategias y políticas internas orientadas a la igualdad de género y al desarrollo profesional de las mujeres en roles de responsabilidad científica.

6.- Evaluación, seguimiento y futuras acciones

6.1.- 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 de este, a la Dirección del IBSAL.

Se realizarán evaluaciones periódicas de los indicadores y de las actuaciones de igualdad en las reuniones que la Comisión mantenga.

A través de dicho seguimiento se conseguirá conocer 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 prorrogará hasta la aprobación del siguiente, habiéndose iniciado la negociación del nuevo Plan de Igualdad con al menos, 6 meses de antelación a la finalización del presente plan.

6.2.- Futuras acciones

Las futuras acciones que ya se están trabajando se incluirán de manera detallada en el nuevo Plan de Igualdad.

1. Revisión de los indicadores recogidos y en base a ellos elaboración de un Plan con medidas concretas encaminadas a mejorar aquellos indicadores en los que se hayan detectado margen de mejora.
2. Incorporación de formación en materia de género en el plan de formación anual de IBSAL.
3. Incorporación de nuevas iniciativas:
 - Igualdad y transparencia salarial que implica la realización de una auditoría salarial y, en su caso, la adopción de medidas para combatir la posible brecha salarial en base a la asignación de conceptos retributivos objetivos y neutros.
 - Introducción de criterios de género en la valoración de puestos de trabajo valorando, por ejemplo, capacidades que generalmente se asocian a mujeres (comunicativas, gestión de equipos, etc).
 - Detección de necesidades de conciliación en la plantilla y sensibilización sobre la corresponsabilidad, la organización racional del horario y las medidas de flexibilidad, evaluando el uso de que se hace de ellas y buscando el modo de corregir posibles desigualdades.
 - Formación del personal responsable de procesos de promoción en materia de igualdad para evitar sesgos inconscientes en la promoción.
 - Establecimiento de procesos de selección con perspectiva de género.
 - Puesta en marcha de programas de desarrollo de habilidades directivas y de liderazgo para mujeres con mentorización y networking.
4. En el protocolo de acoso, se incluirá alguna mención a situaciones informales en las que se puedan detectar o denunciar de terceros.

Futuras acciones:

Acción	Objetivo	A quién va dirigido	Responsable	Cuándo	Recursos necesarios
Formación en género en programas de liderazgo	Sensibilización en temas de género	Líderes de grupo y staff directivo	RRHH	2026	Plataforma on line
Formación en perspectiva de género en comités de selección	Evitar sesgos inconscientes	Miembros de los comités de selección	RRHH	2026	Plataforma on line
Implantación de medidas de conciliación	Evitar sesgos de género en la progresión profesional	Personal del IBSAL	RRHH	2026	Normativa
Fomentar la creación de un entorno de trabajo diverso	No discriminación	Personal del IBSAL	RRHH y Dirección	2026	Normativa

7.- Indicadores

Los indicadores incluidos en este plan corresponden con los incluidos en el cuadro de mandos del programa de evaluación y acreditación del IBSAL, del Plan Estratégico 22-26 y a la estrategia HRS4R (Human Resources Strategy for Researchers). Todos ellos se miden anualmente.

- Número de hombres y mujeres que componen los órganos de gobierno
- Número de hombres y mujeres que componen los comités del instituto
- Número de hombres y mujeres que coordinan un área de investigación
- Número de hombres y mujeres que lideran un grupo de investigación como IP
- Número de hombres y mujeres que son personal en formación.
- Número de formaciones impartidas
- Número de asistentes
- Número de proyectos presentados/financiados en el plan estatal y autonómico en el que la IP sea una mujer
- Número de personas que solicitan permisos y licencias

8.- Comunicación y difusión del plan

Este Plan de Igualdad, va dirigido a todo el personal adscrito al IBSAL.

Se hace uso de todos los mecanismos de difusión y comunicación del instituto y se establece un espacio en la página web donde está publicado el Plan de Igualdad, y cualquier otra información al respecto para asegurar así su accesibilidad. Además, se incluye periódicamente en los correos de mailing enviados por el IBSAL al personal adscrito.

Se motiva la participación del personal a través de la Comisión de Igualdad para expresar sus opiniones y sugerencias sobre el plan, además de los seminarios que se realizan regularmente.