

**Plan de Igualdad 2021-2024**  
**Diagnóstico de la organización con**  
**Perspectiva de género y**  
**Plan de acción**



<b>Plan de Igualdad</b>	<b>Fecha</b> 11/11/2021	<b>Prepared by:</b> Equity & Gender Commission	<b>Approved by:</b> Direction Committee
-------------------------	----------------------------	--	--

## Índice

1. Presentación del Instituto de Salud Global (ISGlobal)	4
2. La cultura y filosofía corporativa de ISGLOBAL	6
3. El compromiso de ISGLOBAL con la Igualdad de Oportunidades	9
4. Organigrama. Estructura Organizativa de ISGLOBAL	15
5. Ficha de técnica de ISGLOBAL	16
6. Comité de Igualdad de ISGlobal	17
7. Diagnóstico	17
ANÁLISIS DE LOS DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS	17
Plantilla total desagregada por sexo	17
Plantilla total desagregada por tipo de contrato	18
Plantilla total desagregada por sexo y antigüedad	19
Distribución de la plantilla por edad	20
Distribución de la plantilla por categorías profesionales	21
Representatividad	23
Selección de personal	28
Formación y desarrollo profesional del personal	31
Promoción del personal	344
Ordenación del tiempo y ejercicio corresponsable de la conciliación	36
Comunicación y uso del lenguaje	433
Ayudas, bonificaciones y política social	46
Prevención del acoso sexual	48
Riesgos Laborales y Salud	49
8. Conclusiones extraídas del Diagnóstico	533
Gestión organizativa igualitaria	54
Participación e implicación del personal	54
Uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación corporativa	55
Participación igualitaria en los lugares de trabajo	55
Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad	56
Prevención de Riesgos Laborales	57
Igualdad Retributiva	58

Condiciones laborales igualitarias.....	58
9. Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.....	59
Finalidad, objetivos y acciones positivas. ....	59
Actuaciones positivas en materia de igualdad .....	63
Metodología e indicadores de seguimiento y evaluación.....	74

## 1. Presentación del Instituto de Salud Global (ISGlobal)

**El Instituto de Salud Global de Barcelona (ISGlobal)** es una Fundación privada que tiene por objetivo mejorar la salud global y promover la igualdad en la salud mediante la excelencia en la investigación y la transferencia y aplicación del conocimiento. Es fruto de una innovadora alianza entre instituciones académicas, gubernamentales y filantrópicas para contribuir al esfuerzo de la comunidad internacional con el objetivo de afrontar los retos de la salud en un mundo globalizado.

El Instituto de Salud Global de Barcelona (ISGlobal) nace de forma oficial en 2010 bajo el impulso de la Obra Social "la Caixa" e instituciones académicas y gubernamentales que buscan crear en Barcelona un centro de referencia de investigación y transferencia para dar respuesta a los retos de la salud global del siglo XXI.

En el año 2013, y con el apoyo de la Generalitat de Cataluña se inicia un proceso de alianza estratégica entre CRESIB, CREAL y ISGlobal con el objetivo de consolidar un centro de investigación y transferencia en salud global, más fuerte y competitivo a nivel internacional. En mayo de 2015 se formaliza la integración a ISGlobal del que hasta entonces era su centro de investigación, CRESIB. Un año más tarde, en junio de 2016, la integración entre ISGlobal y CREAL culmina un proceso de más de tres años de trabajo conjunto, figurando en su Patronato la Fundación Bancaria "la Caixa", el Hospital Clínico, el Parque de Salud Mar, la Universidad de Barcelona, la Universidad Pompeu Fabra, la Generalitat de Cataluña, el Gobierno de España y el Ayuntamiento de Barcelona.

Con sede central en Barcelona, sus instalaciones se encuentran en el Parque de Investigación Biomédica de Barcelona. Además de las sedes centrales en Barcelona y de una oficina en Madrid, ISGlobal está presente en más de cuarenta países, y tiene tres plataformas estables en Marruecos, Bolivia y Mozambique.

Su modelo de trabajo apuesta por la **transferencia del conocimiento** generado por la ciencia a través de las áreas de **Investigación, Formación y Análisis y Desarrollo Global**.

La meta última de los proyectos que constituyen la agenda de ISGlobal es la de **corregir las desigualdades en el estado de salud** de las distintas poblaciones del mundo.

La presencia en sus órganos de gobierno del sector privado a través de la Fundación "la Caixa", junto con el sector público a través de los gobiernos de España y Cataluña, el HCB y la UB, hace de ISGlobal uno de los pocos casos de colaboración público-privada para la mejora de la salud a nivel global.

**Las 3 líneas de actividad en que se estructura ISGlobal son:**

### **1.- Creación del conocimiento: Investigación**

La investigación es la columna vertebral de ISGlobal, que desarrolla la actividad científica con un enfoque transnacional y en colaboración con múltiples socios y colaboradores. Desde la fusión con el Centro de Investigación en Epidemiología Ambiental (CREAL) en junio de 2016, ISGlobal centra sus esfuerzos en dos grandes áreas de investigación: por un lado, dolencias infecciosas y por el otro, dolencias no transmisibles y medio ambiente. Su enfoque multidisciplinar permite abordar proyectos desde campos científicos diversos, que van desde la biología molecular hasta la investigación clínica o la epidemiología.

Uno de los principales activos de ISGlobal es su gran equipo internacional y multidisciplinar. Organizados en 30 grupos de investigación, los y las profesionales llevan a cabo proyectos relacionados con enfermedades infecciosas, enfermedades no transmisibles y factores ambientales.

El objetivo final es que las nuevas evidencias científicas conlleven una reducción de las desigualdades sanitarias que hay en el mundo y una mejora en la salud de las personas, especialmente de las poblaciones más vulnerables.

## **2.- Gestión del conocimiento: Análisis y desarrollo global**

El área de Análisis y Desarrollo Global constituye el núcleo de transferencia estratégica del conocimiento de ISGlobal. Su función es la de ejercer, al mismo tiempo, de centro de pensamiento y de catalizador de la acción con el objetivo de estudiar la realidad para su posterior transformación. Su metodología de trabajo combina el análisis multidisciplinar, a partir de la evidencia científica, con el impacto a partir de la influencia en la agenda global y de forma directa en proyectos de desarrollo internacional.

## **3.- Transferencia del conocimiento: Educación y formación**

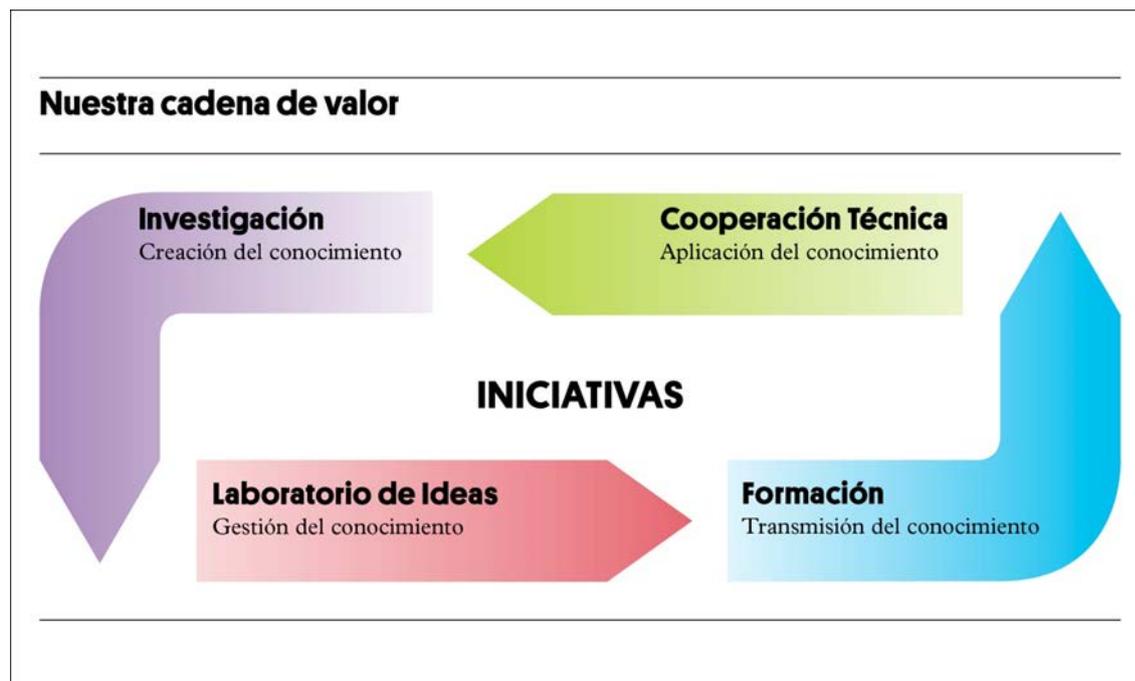
ISGlobal contribuye a la formación del colectivo de profesionales que opera en el terreno de la salud global con un programa académico de excelencia. La experiencia y el conocimiento adquiridos a través de la investigación científica y del trabajo de campo se integran con la solidez académica de la Universidad de Barcelona (UB), la Universidad Pompeu Fabra (UPF) y otras instituciones internacionales de referencia, mediante los acuerdos de colaboración establecidos.

El Centro de Formación y Educación en Salud Global desarrolla programas de formación propios y en colaboración con distintas instituciones, con tres objetivos fundamentales claramente diferenciados:

1. Formar investigadores de alto nivel en áreas específicas relacionadas con la salud global (fundamentalmente a través de programas de máster, doctorado y formación continuada).
2. Promover el conocimiento de los problemas de salud global y mejorar la formación de los profesionales de la salud para la gestión de las patologías importadas y tropicales.
3. Formar personal técnico, médico y científico de países de renta media y baja con el objetivo final de reforzar las instituciones locales y contribuir al desarrollo.

Además, ISGlobal colabora impartiendo distintas asignaturas en los programas de máster universitarios siguientes:

- Máster de Salud Pública de la Universitat Pompeu Fabra– Universitat Autònoma de Barcelona
- Máster en Internacionalización de la Universitat de Barcelona
- Máster en Salud Global Universitat de Barcelona
- Máster de Medicina Traslacional de la Universitat de Barcelona.



## 2. La cultura y filosofía corporativa de ISGLOBAL

### Nuestra gente

Las características de la actividad de ISGLOBAL hacen que la mayoría de la plantilla tenga formación superior o especializada. El personal investigador que trabaja en el centro tiene una larga experiencia en investigación y asesoramiento sobre sistemas de información, evaluación de riesgos ambientales y gestión de situaciones de crisis, así como en formación en métodos de epidemiología ambiental y gestión del conocimiento.

En ISGlobal el capital humano es nuestro mejor activo. ISGlobal, en cuanto que organización basada en el talento y el compromiso, basa su filosofía en promover una relación de confianza y autonomía entre sus miembros, entendiendo que el éxito de ISGlobal está íntimamente ligado a la autonomía y el reconocimiento de sus miembros en el desarrollo de sus funciones.

Guiados por esta filosofía, junto con la visión de sostenibilidad a largo plazo de nuestro instituto, invertimos en nuestra gente a través de la formación y desarrollo continuo de sus carreras.

### Portal de Transparencia

La Fundación dispone de un Portal de Transparencia (<https://www.isglobal.org/transparencia>) a través del cual garantiza la transparencia de sus actividades y el cumplimiento de las distintas obligaciones exigidas por la normativa aplicable.

ISGlobal dispone de distintos códigos o manuales internos de buenas prácticas, tanto en el área científica como en el área administrativa o de gestión. Asimismo, se encuentra adherida a otros instrumentos de carácter externo como pueden ser el "Código de Buenas Prácticas Científicas del Parque de Investigación Biomédica de Barcelona (PRBB)" y el Código de Conducta de Directores y Gerentes de centros CERCA.

Dispone así mismo del “Programa de Compliance de ISGlobal” que ha sido desarrollado a partir de un Mapa de Riesgos Penales y un Informe de Recomendaciones para la prevención de delitos. La Fundación acordó en el ejercicio 2018 implantar un modelo organizativo para prevenir la comisión de delitos en el seno de la entidad o para reducir significativamente el riesgo de que éstos fueran cometidos. En dichos documentos se identifican hasta un total de 13 tipologías de delitos que serían susceptibles de generar responsabilidad penal a la Fundación.

El Comité de Compliance de la entidad tiene la finalidad de ser el órgano encargado de promover, gestionar y supervisar los distintos instrumentos que integran el Programa de Compliance de ISGlobal, así como de garantizar que en la Fundación se desarrollan conductas acordes con la legalidad y se fomente una cultura ética y de cumplimiento normativo.

En el marco del Programa de Compliance, se ha creado también un Canal de Denuncias a los efectos de que, tanto el personal de la propia entidad como cualquier tercero (proveedores, clientes, etc.), puedan informar de potenciales incumplimientos de la legislación vigente o de la normativa interna, siempre que éstos tengan trascendencia penal.

### **Código de buen gobierno del Patronato y de la comisión ejecutiva de la Fundación Privada Instituto de salud global Barcelona.**

El Código de Buen Gobierno complementa los Estatutos vigentes de la Fundación, tiene un carácter esencialmente ético y es de obligado cumplimiento para todas las personas que conforman el instituto. Los Estatutos y el Código de Buen Gobierno constituyen los documentos básicos para enmarcar las actividades del Patronato y de la Comisión Ejecutiva de la Fundación.

En el código de conducta se reflejan los principios base:

**COMPORTAMIENTO ÉTICO:** La ética y a las leyes tiene que inspirar la actuación de quienes integran la Fundación, lo cual implica actuar con la diligencia de un buen administrador, buena fe y primacía de las finalidades de la Fundación en consonancia con la voluntad de los fundadores. Y, en especial, todas aquellas actitudes y prácticas derivadas de normas de derecho público y privado que establecen los umbrales de la ética y la diligencia debidas.

**CRITERIOS DE ACTUACIÓN:** La Fundación tiene que dar un trato imparcial y equitativo a quienes pueden ser concernidos por sus actuaciones, sin hacer diferencias por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y tiene que actuar siempre en interés de la Fundación.

Podemos destacar por tanto que la igualdad de género y el principio de no discriminación quedan claramente expresados y guían los principios de actuación del instituto.

### **Rendición de cuentas e información económica**

La memoria anual de la organización recoge el resumen de las actividades realizadas a lo largo del ejercicio y el presupuesto anual. De acuerdo con los valores que guían su actividad, entre los cuales figuran la imparcialidad, la responsabilidad y la transparencia, ISGlobal posee a disposición pública la información relativa a sus cuentas anuales a través del Protectorado de Fundaciones. Estas cuentas anuales son auditadas con carácter por una empresa auditora registrada en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas.

## Política anticorrupción

ISGlobal dispone de una Política anticorrupción la finalidad de la cual es evitar que tanto la entidad como sus empleados y el resto de los sujetos obligados, incurran en conductas que puedan resultar contrarias a la Ley y/o a principios básicos de actuación, tales como: el respeto, la integridad, la transparencia, la excelencia, la profesionalidad, la confidencialidad y la responsabilidad social.

## Registro de grupos de interés de Cataluña

ISGlobal está inscrito y clasificado en el "Registro de Grupos de Interés de Cataluña", en conformidad con la Resolución de fecha 18 de mayo de 2016, del Director General de Derecho y de Entidades Jurídicas de la Generalitat de Cataluña. Los datos de registro de la entidad son los siguientes:

- Número de registro: 46
- Clasificación: Categoría III, Organizaciones no gubernamentales. Subcategoría: Fundaciones y Asociaciones.

## Estándar de Calidad en la estrategia de Recursos Humanos de ISGlobal

En el año 2015 ISGlobal obtuvo el estándar de calidad de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R) de la Comisión Europea. Este reconocimiento pone en valor una estrategia de recursos humanos orientada al talento en ISGlobal y es una herramienta clave para desarrollar e implementar políticas para la atracción y retención de talento.

El estándar de calidad identifica a las instituciones y organizaciones como promotoras de un entorno de trabajo estimulante y favorable, y comprometidas a desarrollar una estrategia de recursos humanos que ajuste las prácticas y los procedimientos a los principios de la Carta Europea para los Investigadores y el Código de Conducta para la Contratación.

El Plan de Acción HRS4R incluye una acción específica de género referente al primer plan de igualdad:

- Acción-16: Aplicar y difundir las medidas del plan de igualdad y género (2015-2017)

## Prevención de riesgos

La política de prevención de riesgos laborales, así como la vigilancia de la salud se coordinan desde el servicio de prevención propio. Existe la posibilidad de realizar un examen de salud al iniciar la relación contractual, así como de manera anual.

## VALORES, MISIÓN Y VISIÓN DE ISGLOBAL

**Visión:** Nuestra visión es ser un centro de referencia internacional en investigación y traslación en salud global que trabaje por un mundo en el que todas las personas puedan disfrutar de buena salud.

**Misión:** ISGlobal tiene por objetivo mejorar la salud global y promover la equidad en salud a través de la excelencia en la investigación y de la transferencia y aplicación del conocimiento.

La meta última de los proyectos que constituyen la agenda de ISGlobal es **corregir las desigualdades en el estado de salud** de las distintas poblaciones del mundo.

**Valores de ISGlobal:**

- Excelencia
- Respeto por la diversidad
- Imparcialidad, responsabilidad y transparencia
- Independencia
- Compromiso con la salud pública
- Los estándares éticos más elevados
- Creatividad en un ambiente de trabajo amigable

### 3. El compromiso de ISGLOBAL con la Igualdad de Oportunidades

Fruto de su alianza con otros centros de investigación, como el CRESIB y CREAL, ISGlobal, hace años que comienza a implementar una estrategia para la promoción de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres de manera conjunta. La promoción de la igualdad de trato y oportunidades, a todos los niveles, es inherente a la misión del centro de investigación que se dirige a mejorar la salud global de las personas en el mundo en situación de vulnerabilidad abordando de manera específica también la salud sexual y reproductiva de las mujeres. Desde ISGlobal, se tiene la firme convicción que este principio debe extenderse a todos aquellos ámbitos en que se genera conocimiento y, en particular, al ámbito investigador en donde los datos nos muestran que todavía persisten desigualdades y brechas desde una perspectiva de género. Así mismo ISGlobal, ha adoptado un compromiso con el cumplimiento de la agenda 2030 y los ODS desarrollando una estrategia propia, donde destaca el ODS5, tanto en su dimensión interna como externa.

Esta estrategia se concretó en la elaboración de un primer plan de igualdad en el año 2015. Además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, establecido a partir de la entrada en vigor de la LOIEMH en el año 2007, el diseño e implantación del primer Plan de Igualdad respondía al interés de la organización por articular acciones para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

La normativa relacionada con el fomento de la igualdad de oportunidades y de trato de las mujeres ha ido evolucionando a lo largo del tiempo. En el año 2007, se aprueba la ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta ley establece el marco normativo para acabar con las desigualdades de género existentes en todos los ámbitos de la vida, prevenir conductas discriminatorias y lograr la igualdad real entre hombres y mujeres. Se trata de una ley de aplicación horizontal a todas las políticas públicas ya sean nacionales, autonómicas o locales y que además obliga a las empresas a implementar planes de igualdad en sus organizaciones con el objetivo de reducir las desigualdades existentes.

Por otro lado, en marzo del año 2019, se aprueba el Real Decreto ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres en el trabajo, incorporando nuevas obligaciones de las empresas en esta materia.

Este nuevo contexto de avances legislativos y de finalización de los planes anteriores impulsan a ISGlobal a continuar trabajando de manera proactiva por la igualdad de mujeres y hombres a través del desarrollo de un nuevo plan de igualdad.

Este compromiso firme por continuar avanzando en la equidad de género se refleja en la política de recursos humanos con perspectiva de género que desde hace años se implementa desde ISGlobal, una estrategia que busca fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo, la formación, promoción, retribución, conciliación, entre otros ámbitos.

Desde el año 2015 existe una Comisión de Equidad y Género (EGC) encargada de velar por el despliegue del plan de acción para mejorar la equidad en la institución y evitar cualquier tipo de discriminación. También en 2015 la Dirección aprobó una política de gestión de personas que incluye principios generales para garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por motivos de género u otras condiciones personales o sociales. La composición y toda la documentación relacionada con el trabajo de la comisión de equidad y género se encuentra publicada en la intranet del instituto.

A continuación, se recogen los objetivos del **plan de acción de Equidad y Género 2015-2017** que se concretó en 19 acciones, entre ellas:

- Incorporar la igualdad como un valor que impregna la filosofía corporativa.
- Garantizar un entorno libre de sexismo y de todo tipo de discriminación.
- Promover la conciliación de la vida personal, familiar y la vida laboral.
- Establecer canales de información estables sobre la integración de igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad en la organización.
- Actualizar y mejorar el protocolo de acoso sexual y laboral.
- El trabajo sobre la política de comunicación con el fin de mejorar la imagen de la ciencia no masculinizada.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción, la formación y el desarrollo de la carrera científica y profesional de las mujeres.
- Garantizar unas condiciones de trabajo satisfactorias para todo el personal y prevenir el acoso en el lugar de trabajo.
- Verificar el uso de un lenguaje no sexista en todas nuestras comunicaciones internas y externas.
- Promover la igualdad en sus órganos de gobierno.
- Apoyar y facilitar la carrera profesional de las mujeres.

Para la consecución de estos objetivos, durante estos años 2015-2017 algunas de las principales acciones realizadas en la institución fueron:

- Desarrollo de una Política de Gestión de Personal ISGlobal - incluida la igualdad de trato y de oportunidades en los principios generales (2015).
- Nueva mejora en las condiciones de trabajo: flexibilidad y teletrabajo (2016).
- Creación de un espacio específico sobre igualdad de género en las intranets (2016).
- Incorporación de la perspectiva de género en el manual de estilo de ISGlobal (2016).
- Publicación periódica de noticias de género en la intranet.

- Formación de la Comisión E & G en las desigualdades de género (2016).
- Desarrollo y la aprobación del protocolo de acoso sexual (2017).
- Revisión de todos los procesos de selección publicados con el fin de garantizar la igualdad de acceso y oportunidades y de promover la igualdad salarial (2017).
- Incorporación de la observación: “sin discriminación” en todos los procesos de selección (2017).
- Talleres de Sensibilización sobre discriminación de género a todo el personal (2017).
- Taller sobre lenguaje no discriminatorio para el departamento de Comunicación. (2017)
- La renovación de la composición del Comité de Dirección con vistas al equilibrio de género (2017)
- Base de género en la formación profesional de tutoría para los mentores (2017)
- Incluida una prioridad en materia de género en el Plan Estratégico 2018-2020 ISGlobal (2017)

En 2018 los miembros del Comité de igualdad, se renovaron y se desarrolló un nuevo plan de acción para los años siguientes que consiste en una colección de 35 medidas que representan el espíritu de mejora continua para identificar y adoptar las mejores prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad.

### La mujer en el sector de la investigación biomédica

Un breve apunte sobre la situación de la mujer en el sector de la investigación a nivel nacional nos puede ayudar a contextualizar el posicionamiento de ISGlobal en este ámbito. Según datos del último informe del CSIC Mujeres y Ciencia, Informe Mujeres investigadoras 2019, cuyos datos corresponden a la situación del personal científico del CSIC a 31 de diciembre de 2018, la proporción de mujeres en la categoría de Profesores de Investigación ha aumentado hasta un 26,1% y el índice del techo de cristal general sigue una tendencia descendente y su valor de 1,37 para 2018 se mantiene por debajo de los correspondientes valores medios europeo y español.

La proporción de mujeres investigadoras principales en los proyectos nacionales financiados es del 34,7% ligeramente inferior al 35,8% de mujeres de la plantilla científica. Sin embargo, esta proporción baja en los proyectos europeos. (Fuente: Informe Mujeres investigadoras 2019, CSIC.).

En Cataluña, en el año 2015 había un total de 15.925,90 investigadores hombres, ante 10.476,60 mujeres. En la categoría de perfil técnico (técnicas), este mismo año, había un total de 7.859 hombres y 5.538,60 mujeres. Mientras que, en la categoría de Personal de Apoyo, la tendencia se invierte, puesto que se registran un total de 2180 hombres y 2845,80 mujeres. Única categoría donde las mujeres son más numerosas que los hombres. (Fuente: Idescat, a partir de datos estadísticos del INE sobre actividades de R+D- Instituto Catalán de las Mujeres. Anuario estadístico, febrero 2018).

### El compromiso de ISGlobal con la igualdad de género y recursos

El equipo humano de ISGlobal (año 2020) está compuesto por **un total de 350 personas en nómina, con una mayoría de mujeres, un total de 249, representando el 71,14% del total de la plantilla**. Por tanto, hablamos de una empresa feminizada.

En ISGlobal tal y como se ha apuntado, hace tiempo que se desarrollan medidas encaminadas a conseguir la gestión igualitaria de las personas que forman parte de la organización. Medidas que se han reflejado en la gestión de la organización, y se han formalizado en diferentes documentos de la empresa a los

cuales tiene acceso toda la plantilla. Por tanto, podemos destacar **un alto compromiso de la dirección** del Instituto para continuar impulsando el Plan de Igualdad.

El compromiso de ISGlobal se refleja también en una acción clave en los planes estratégicos ISGlobal:

**Plan estratégico 2017-2020:** "Poner en práctica el plan de género (y medidas adicionales cuando sea necesario) para hacer de la equidad de género un compromiso institucional a todos los niveles y actividades".

**Plan estratégico 2019-2023:** "seguir apoyando el plan de género para asegurar la equidad de género y el compromiso institucional a todos los niveles y actividades."

### Recursos

El Comité de Equidad y Género dispone de un presupuesto específico, que se concreta en 30.000€ anuales para financiar las siguientes acciones:

- **Programa Grant for Young female Research with maternity responsibilities.** Ayuda de 300 € mensuales para jóvenes investigadoras con responsabilidades maternas. 4 ayudas anuales.
- **Grant for Visibility and empowerment of Women Scientists.** 5.000 € anuales.
- **Building leadership skills:** 3.000€

Además de este presupuesto, se financia cuando es necesario el asesoramiento externo en la elaboración del Plan de Igualdad, así como el asesoramiento externo en caso de denuncias de acoso laboral. También se utilizan créditos de la Tripartita para financiar otros cursos organizados para la capacitación y desarrollo de mujeres.

Algunas de las medidas y acciones realizadas hasta ahora por ISGlobal son:

- **Acceso al empleo y selección de personal.** ISGlobal establece **el principio de igualdad que garantiza la igualdad de oportunidades tanto de hombres como de mujeres realizándose los procesos de selección de manera neutral y objetiva.** Se dispone de una guía de selección en cuyo punto 3.4 se dan pautas concretas para evitar el sesgo de género. Se aconseja realizar paneles de selección con equilibrio de género y se recaban datos de candidaturas femeninas para cada posición, para realizar, si es preciso, una revisión de candidaturas finalistas o establecer medidas correctoras.
- **Gestión del tiempo. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.** Teletrabajo y flexibilidad horaria: ISGlobal proporciona las condiciones óptimas para el desarrollo profesional y personal de las personas que trabajan en la institución, facilitando la conciliación del trabajo con la vida personal y promoviendo la responsabilidad y el compromiso de cada uno de nosotros con la institución. En consecuencia, ISGlobal no valora la actividad de sus miembros por las horas que se pasa en el centro sino por el trabajo que se desarrolla, por cómo la desarrolla y por los resultados alcanzados. Esta flexibilidad incluye tanto el trabajo no presencial (teletrabajo) como la flexibilidad horaria.
- **Programa Grant for Young female Research with maternity responsibilities.** Ayuda de 300 € para jóvenes investigadoras con responsabilidades maternas. 4 ayudas anuales.
- **Grant for Visibility and empowerment of Women Scientists.** 5.000 € anuales. El objetivo es alentar a las investigadoras a participar activamente en juntas científicas internacionales y comités asesores y de revisión, mejorando así el avance, la visibilidad y el liderazgo de las mujeres en sus campos de especialización.

- **Building leadership skills:** 3.000€ anuales para formación. Uno de nuestros principales objetivos es aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo sénior. Una herramienta útil para ayudar a las mujeres a avanzar en esa dirección puede ser la capacitación sobre cómo desarrollar habilidades y competencias de liderazgo que pueden ayudarlas a desarrollar con éxito sus carreras y acceder a puestos de alto nivel en la toma de decisiones.
- Por otro lado, el Instituto comparte **experiencias y buenas prácticas** con otras empresas y con la sociedad en general: Participamos en el **Grupo de Gender Equity del PRBB** (Parc de Recerca biomédica de Barcelona), donde participan todos los centros que forman parte del parque. En este grupo se comparten las acciones de todos los centros y también se realizan acciones conjuntas.
- **Uso del lenguaje e imágenes.** Se cuida la utilización del lenguaje para evitar la aparición de términos o expresiones sexistas. En todos los comunicados internos (correos electrónicos, cartas de empresa, notificaciones, etc. procuramos utilizar un lenguaje neutro). Existe además una guía de comunicación inclusiva.
- **Campaña de uso de lenguaje inclusivo** para todo el personal con video y trípticos colgados en las paredes.
- **Campañas de sensibilización** y visibilidad de mujeres científicas.
- **Taller para todo el personal de difusión y sensibilización del Protocolo de Acoso Sexual.**

Teniendo en cuenta las directrices que marca la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recientemente modificada en su artículo 45.2 (y otros) por el RD 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, consideramos conveniente ratificar nuestro compromiso con la igualdad de oportunidades de género, formalizando nuestras actuaciones a favor de la plena integración de la mujer en nuestra empresa.

Por este motivo, adoptamos el compromiso firme de continuar impulsando las medidas y acciones necesarias para crear una organización de trabajo igualitaria. Este compromiso se ha de plasmar en el nuevo Plan de Igualdad, partiendo del diagnóstico actualizado de la organización, que nos permita identificar aquellos ámbitos en los que es necesario adoptar medidas que ayuden a corregir las posibles desigualdades de género que pudieran darse.

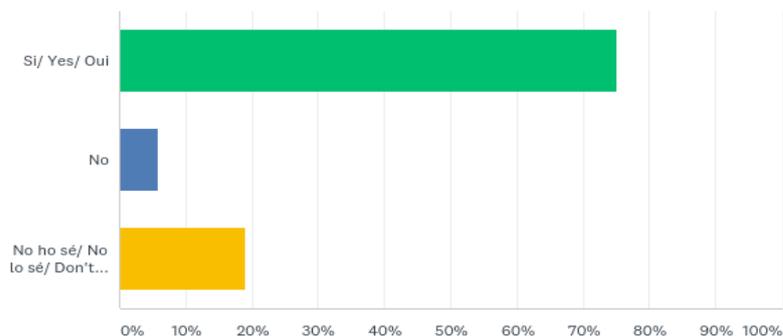
#### **PERCEPCIONES DEL PERSONAL:**

En el proceso de diagnóstico para elaborar el Plan de Igualdad de ISGlobal, se ha procedido a realizar un cuestionario dirigido al conjunto de la plantilla (personal contratado y adscrito). Este cuestionario, anónimo y voluntario, se realizó en el mes de abril de 2020 de manera telemática. De las 350 personas que recibieron el cuestionario, se respondieron 121 dando una tasa de respuesta de un 34,57%. La distribución por sexo es la siguiente: 89 respuestas de mujeres (un 73,55% de las respuestas), 30 respuestas de hombres (un 24,79% de las respuestas) y 2 respuestas de la categoría Otros (1,65%).

A continuación, recogemos las respuestas dadas a la pregunta: **¿Considera usted necesario implementar un Plan de Igualdad de oportunidades en su empresa?, un 75,21 % considera que SÍ y un 5,79% piensa que NO, también destacar el 19,01% que expresan desconocimiento al respecto.**

Como queda patente, la mayoría de las personas consultadas opinan que sí es necesario implantar un Plan de Igualdad. Esta percepción de la plantilla puede indicar tanto la real necesidad de la implantación de un plan de igualdad, como la conveniencia de mejorar las políticas de comunicación e información al respecto. Todo ello será analizado más adelante.

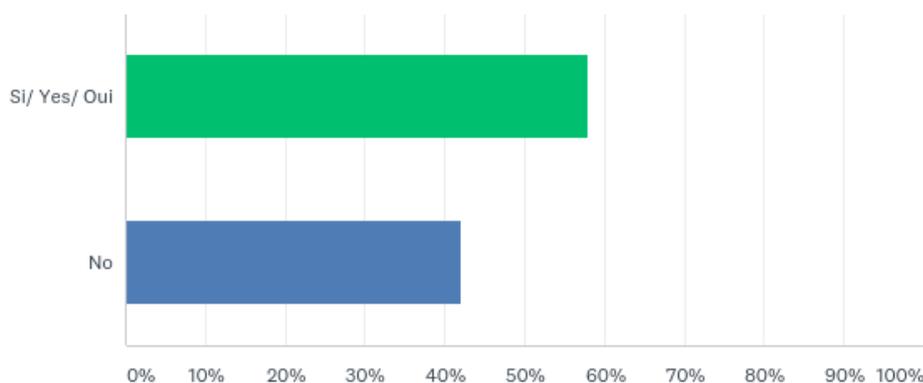
**¿CONSIDERA USTED NECESARIO IMPLEMENTAR UN PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN SU EMPRESA?**



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Si/ Yes/ Oui	75.21% 91
No	5.79% 7
No ho sé/ No lo sé/ Don't Know/ Je ne sai pas	19.01% 23
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>

Por otro lado, siguiendo con la encuesta confidencial cumplimentada por la plantilla, ante la pregunta **¿Sabe qué implicaciones tiene implantar un Plan de Igualdad en la empresa?** un **57,98 %** considera que **SÍ** y un **42,02%** piensa que **NO**. Esta percepción de la plantilla puede indicar la conveniencia de mejorar las políticas de comunicación e información al respecto.

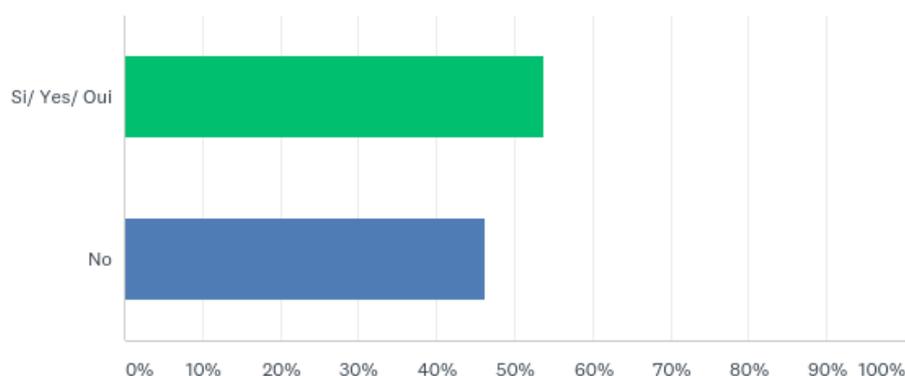
**¿SABE QUÉ IMPLICACIONES TIENE IMPLANTAR UN PLAN DE IGUALDAD EN LA EMPRESA?**



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Si/ Yes/ Oui	57.98% 69
No	42.02% 50
<b>TOTAL</b>	<b>119</b>

Por último, ante la pregunta **¿Considera que en su empresa hay igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres?** un **53,72%** considera que **SÍ** frente a un **46,28%** piensa que **NO**. Esta percepción tan dividida de la plantilla indica la necesidad de realizar un diagnóstico profundizado de los aspectos específicos respecto a la igualdad de oportunidades y de trato que suscitan percepciones divididas. Puede indicar la necesidad de revisar las políticas actuales y actuar en función de las áreas de mejora que se detecten, que serán objeto del presente diagnóstico y plan de acción. Así mismo, la opinión sobre la no existencia de igualdad de oportunidades se correlaciona con otras respuestas obtenidas en el cuestionario, sobre todo las referidas a la promoción y acceso a puestos directivos, que probablemente se explican desde la realidad y contexto de la carrera científica y las oportunidades de promoción. Dada la temporalidad y adscripción a proyectos concretos muchas personas acaban su relación laboral al finalizar el proyecto, así como la fuente de financiación. Por otro lado, puede responder a una característica del conjunto de la carrera científica y las posibilidades de acceder a puestos directivos por parte de las mujeres, tal y como indican las estadísticas generales respecto a este ámbito, señalando la segregación vertical existente en el sector.

#### ¿CONSIDERA QUE EN SU EMPRESA HAY IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES?



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	53.72%	65
No	46.28%	56
TOTAL		121

#### 4. Organigrama. Estructura Organizativa de ISGLOBAL

ISGlobal es una Fundación sin ánimo de lucro. Está dirigida por un Patronato, conformado por la Obra Social "la Caixa", el Gobierno de España, la Generalitat de Catalunya.

El órgano encargado de la representación y la administración de la entidad es el Patronato, constituido en la actualidad por 21 miembros. Corresponde al Patronato asegurar el cumplimiento de la misión de ISGlobal, así como el nombramiento del director. En el desarrollo de su labor y en la consecución de sus objetivos, el Patronato recibe el apoyo y el asesoramiento del Consejo Internacional en Salud Global,

integrado por 12 individuos e instituciones vinculados a la promoción de la salud global. Así mismo, cuenta con una Comisión ejecutiva que actúa como Comisión Delegada del Patronato, con el Comité Académico, formado por 4 personas, 3 mujeres y 1 hombre y un Comité Asesor externo que hasta 2020 contaba con 14 personas, 9 hombres, 5 mujeres como órganos de gobernanza institucional.

El patronato, está compuesto por un total de 20 personas, incluyendo la Presidencia y la vicepresidencia.

La distribución por sexo, es de 7 mujeres frente a 13 hombres.

Por otro lado existe una comisión ejecutiva, con 7 personas, de las que 3 son mujeres y 4 hombres.

El **Comité de Dirección** (CD) juega un rol importante tanto en el liderazgo como en la toma de decisiones y tiene que asegurar que estas se toman de manera muy informada a través de una planificación efectiva y de la monitorización y supervisión de la organización y de sus actividades. El CD está integrado por el director general (presidente del CD), la directora científica (vicepresidenta del DC), el gerente, la gerente adjunta, el director de Análisis y Desarrollo Global, la directora de Formación, el director de Innovación, los directores de Iniciativas y Programas (hasta 6) y tres miembros ad hoc.

Formado por 15 personas, de las que 7 son hombres y 8 mujeres. Cabe destacar en positivo la relevancia del dato de la dirección científica ocupada desde febrero 2020 por una mujer.

Consejo Internacional en Salud Global: formado por personas e instituciones que asesora y presta soporte al Patronato de ISGlobal en el desarrollo y consecución de sus objetivos.

## 5. Ficha de técnica de ISGLOBAL

Denominación social	INSTITUTO DE DESARROLLO GLOBAL ISGLOBAL
Forma jurídica	FUNDACIÓN PRIVADA SIN ÁNIMO DE LUCRO
Centros de trabajo	<p><b>Sedes en Barcelona:</b></p> <p>ISGlobal - Campus Clínic</p> <p>Rosselló, 132, 7è</p> <p>08036 Barcelona</p> <p>Tel. +34 93 227 1806</p> <p>info@isglobal.org</p> <p>ISGlobal - Campus Mar Parc de Recerca Biomèdica de Barcelona (PRBB).</p> <p>Doctor Aiguader, 88</p> <p>08003 Barcelona</p> <p>Tel. +34 93 214 7300</p> <p><b>Oficina en Madrid:</b></p> <p>Calle de la Victoria, 9, planta 1</p>

	28012 Madrid Tel. +34 91 825 907
Página Web	<a href="https://www.isglobal.org">https:// www.isglobal.org</a>
Actividad/es	<b>Investigación y desarrollo para la salud.</b>

## 6. Comité de Igualdad de ISGlobal

El Comité de igualdad lo conforman 23 personas, en su mayoría mujeres, ya que suman un total de 20 mujeres frente a 3 hombres. Todas las personas que lo conforman lo hacen de manera voluntaria. La coordinación del comité recae en el/la directora/a Adjunto y la directora de desarrollo global. Los miembros de la Comisión E y G son representativos de todas las áreas del Instituto, con el fin de atender y cuidar de las necesidades de los diferentes grupos de la ISGlobal.

CARGO	Mujeres	Hombres	total
Miembros Comité Dirección, personal investigador, dirección área/departamento	20	3	23

## 7. Diagnóstico.

El análisis de los datos que se presentan a continuación hace referencia al personal contratado por ISGlobal, tal y como apunta la normativa vigente. Es decir, el personal adscrito que también trabaja en ISGlobal no ha sido considerado en el análisis descriptivo de la plantilla de ISGlobal ya que al no estar contratado, el instituto no dispone de los datos requeridos para el análisis, además se entiende que el ISGlobal no puede actuar ante las instituciones contratantes del personal adscrito.

No obstante, el personal adscrito sí que ha sido considerado en la parte de análisis de percepciones, respondiendo de manera voluntaria a la encuesta realizada.

### ANÁLISIS DE LOS DATOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS.

Fecha de recogida de la información: Enero de 2020.

Datos cuantitativos: Sobre situación de plantilla a 31 de Enero de 2020

### Plantilla total desagregada por sexo.

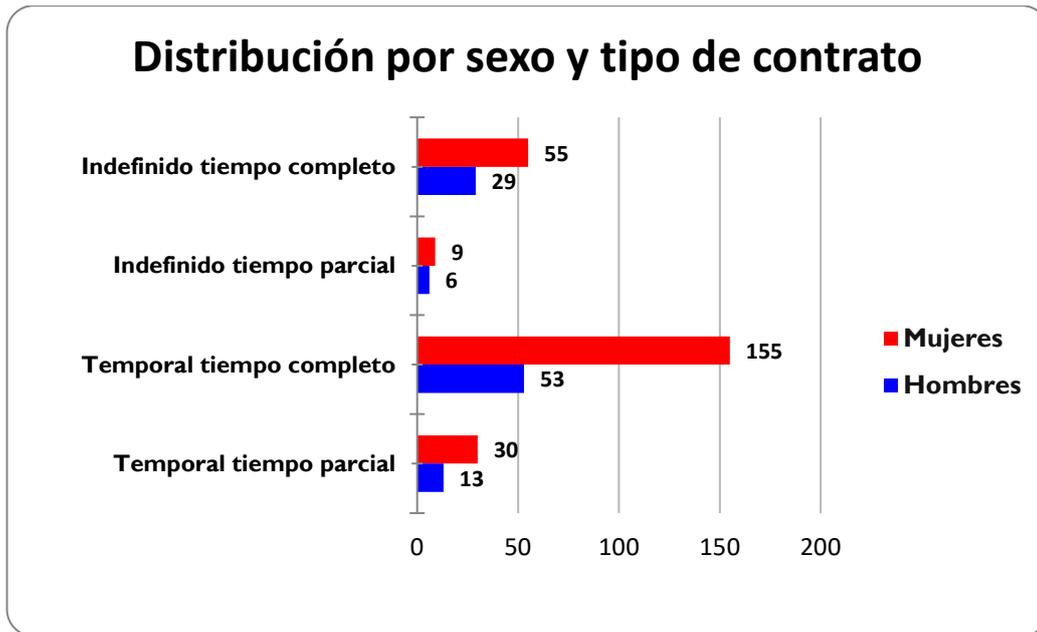
Mujeres	%	Hombres	%	Total
249	71,14%	101	28,86%	350



La plantilla de ISGlobal es mayoritariamente femenina, con una presencia de un **71,14% de mujeres (249 mujeres) frente a un 28,86% de efectivos masculinos (101 hombres)**. Nos encontramos, por tanto, ante una situación de desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la empresa ya que esta participación no es paritaria.

#### Plantilla total desagregada por tipo de contrato.

Tipo de contrato	Mujeres	%Col	%filas	Hombres	%Col	%filas	Total
Indefinido tiempo completo	55	22,08	65,48%	29	28,71	34,52%	84
Indefinido tiempo parcial	9	3,61	60,00%	6	5,94	40,00%	15
Temporal tiempo completo	155	62,24	74,52%	53	52,47	25,48%	208
Temporal tiempo parcial	30	12,04	69,77%	13	12,87	30,23%	43
TOTAL	249		71,14%	101		28,86%	350



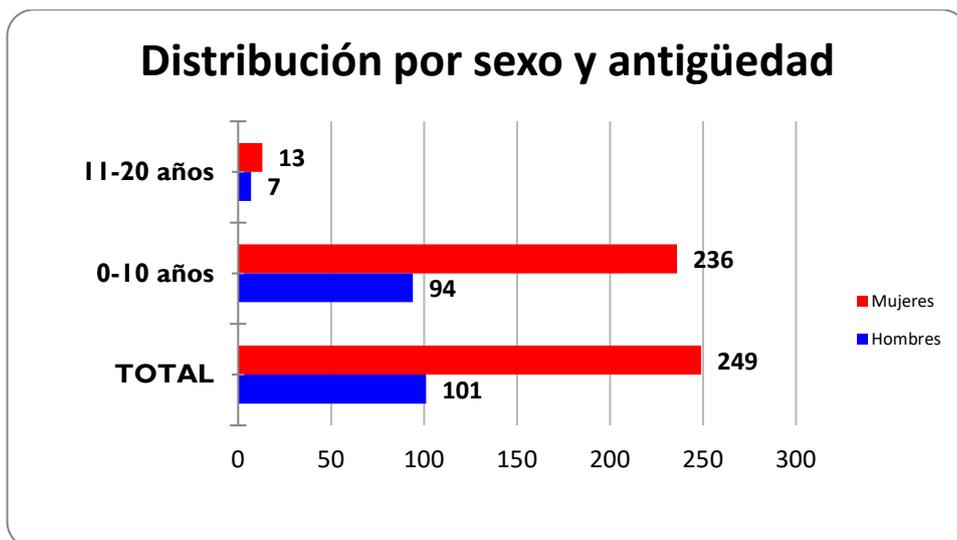
En primer lugar, destaca el **contrato temporal a tiempo completo** como la modalidad contractual más utilizada, tanto para mujeres como para hombres: **un 62,24% del conjunto de las mujeres en plantilla tienen este tipo de contrato, y un 52,47% del total de hombres** trabajadores. Se trata de la primera modalidad de contrato más habitual en el Instituto, fruto del carácter específico del ámbito de la investigación, sujeta a proyectos y programas concretos y muy dependiente de subvenciones. Un total de 208 personas trabajadoras tienen actualmente suscrita esta modalidad contractual.

La segunda modalidad de contrato más utilizada es el **contrato indefinido a tiempo completo**, que suma un total de 84 personas con esta modalidad contractual. Se observa cierto desequilibrio desde una perspectiva de género en el uso del contrato por tiempo indefinido a tiempo completo, ya que, si consideramos el peso relativo de cada colectivo en el conjunto de la organización, hay una proporción similar con una tendencia ligeramente más alta de hombres que mujeres que gozan de esta modalidad de contrato: **28,86% del total de hombres frente al 22,08% de las mujeres**.

No obstante, la diferencia no es muy significativa, siendo la temporalidad la mayor característica de los contratos de la mayoría de las personas que trabajan en ISGlobal. Si bien, las características del sector de la investigación y ciencia marcan estas condiciones, en los próximos años, la consecución de mayor estabilidad de la plantilla podría ser un aspecto por explorar, teniendo en consideración la perspectiva de género, ya que el colectivo de mujeres presenta, en términos relativos menos estabilidad.

#### Plantilla total desagregada por sexo y antigüedad.

Antigüedad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
11-20 años	13	65,00%	7	35,00%	20
0-10 años	236	71,52%	94	28,48%	330
TOTAL	249	71,14%	101	28,86%	350



Se observa que el **94,28% de la plantilla, porcentaje muy elevado, tiene una antigüedad menor o igual a diez años**. Este factor se fundamenta en la propia característica del instituto, que formalmente se constituye en el año 2010 y, en consecuencia, el crecimiento de la plantilla se produce a partir de esta fecha. Así mismo es importante destacar que la juventud de la plantilla se explica por la casuística del instituto y la movilidad asociada a la carrera investigadora. Tanto las personas predoctoradas como las que acaban el doctorado marchan al finalizar a otros centros para continuar su carrera. Lo mismo que sucede con el personal investigador postdoctoral, que después de 4 o 5 años continúan su trayectoria científica como investigadores/as principales en otros centros.

Es necesario destacar que un 71,52% de las mujeres del instituto poseen una antigüedad de 10 o menos años, frente a un 28,48% de hombres que tienen esta misma antigüedad, reflejo del mayor peso de mujeres en el conjunto de la plantilla. Si analizamos los datos relativos de cada grupo, hay que destacar que el 94,77% de las mujeres se han incorporado al Instituto en los últimos diez años. También en el caso del personal masculino se refleja esta reciente incorporación, ya que el 93,06% del conjunto de los hombres, tienen también una antigüedad inferior a 10 años. Podemos constatar que entre el 5% y 7% de la plantilla de hombres y mujeres de ISGlobal tienen una antigüedad de más de 10 años.

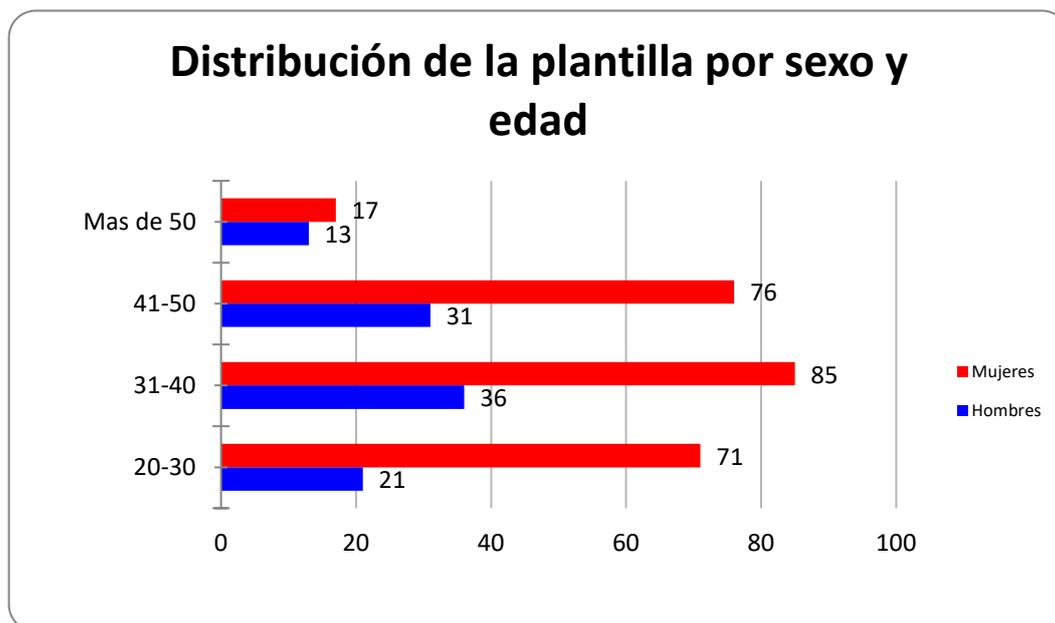
Respecto al personal con mayor antigüedad se observa también esta distribución, con un mayor peso de mujeres, fruto del peso que representan en el conjunto de la plantilla.

En conclusión, podemos decir que el hecho que la plantilla tenga menos de 10 años de antigüedad responde precisamente a la reciente creación del instituto, ya que se creó en el año 2010 así como a las características propias del sector de la investigación, con entrada y salidas de personal investigador, ya que tal y como hemos apuntado, una de las líneas de trabajo del instituto, es la formación de estudiantes predoctorales, los cuales, una vez realizada la tesis en la institución marchan y son sustituidos por estudiantes predoctorales. Así mismo, cabe apuntar que la movilidad también se explica por las casuísticas del sector muy sujeto también a la temporalidad de los proyectos de investigación.

#### Distribución de la plantilla por edad

Edades	Mujeres	% Columna	% Fila	Hombres	% Columna	% Fila	Total
Mas de 50	17	6,82%	56,67%	13	12,87%	43,33%	30
41-50	76	30,52%	71,03%	31	30,69%	28,97%	107
31-40	85	34,13%	70,25%	36	35,64%	29,75%	121

<b>20-30</b>	71	28,51%	77,17%	21	20,79%	22,83%	92
<b>TOTAL</b>	249	100	71,14%	101	100	28,86%	350



La plantilla de ISGlobal está conformada por profesionales que se concentran mayoritariamente, en los tramos de edad comprendidos entre los 20 y los 50 años. El 91,42% del personal trabajador (93,17% del total de mujeres y 87,12% de los hombres sobre el total de trabajadores de este sexo). En estos tramos de edad, destaca por su volumen, el personal con **edades comprendidas entre los 31 y 40 años**, un total de **121 personas, que representan el 34,57% del total**. Por sexos, se mantiene la misma proporción en todas las edades, en torno al 70% de las mujeres frente al 25% de los efectivos masculinos.

Esta distribución una vez más se explica por el mayor peso de trabajadoras que hombres a nivel global. Por el contrario, encontramos más equilibrio y paridad entre mujeres y hombres senior, en el tramo de edad de a partir de 50 años.

#### Distribución de la plantilla por categorías profesionales.

Denominación categorías	Mujeres	% Columna	% Fila	Hombres	% Columna	% Fila	Total
LICENCIADOS/AS	227	91,16%	72,99%	84	83,16%	27%	311
INGENIERÍAS TÉCNICAS/ DIPLOMADOS/AS	13	5,22%	76,47%	4	3,96%	23,5%	17
AYUDANTES TITULADOS/AS	9	3,61%	40,90%	13	12,87	59,09%	22
<b>TOTAL</b>	249	100%		101	100%		350



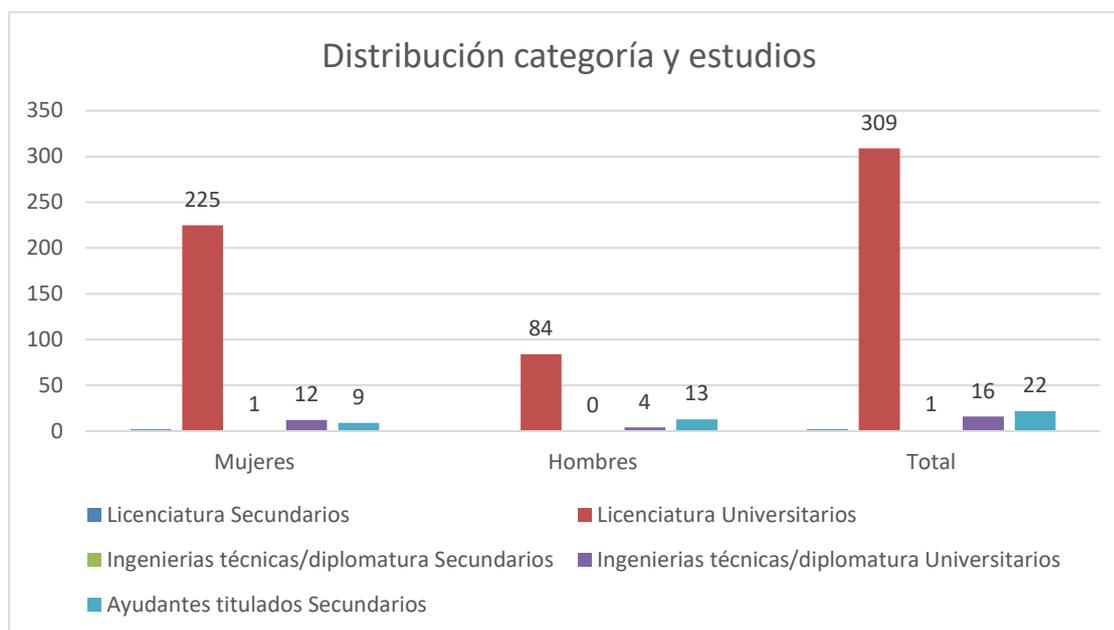
La regulación de las condiciones laborales del colectivo de trabajadores/as de ISGlobal no está sujeto a un convenio colectivo de sector, las relaciones laborales vienen determinadas por el Estatuto de los trabajadores y con la firma de un pacto de empresa.

En cuanto a las categorías profesionales del personal, la **mayoría de las personas trabajadoras de ISGlobal tienen una categoría profesional de Licenciados/as**. El 88,85% del total de trabajadores/as se inscriben en esta categoría, siendo las **mujeres mayoritarias, ya que representan el 72,99% del total de personas en esta categoría**.

A continuación, el resto de la plantilla, se distribuyen entre la categoría de **ingenierías técnicas/diplomaturas (17 personas) y ayudantes titulados (22)**. Atendiendo a la distribución por sexo, también observamos que en el caso de la categoría de ingeniería técnica/diplomatura hay más mujeres (13) que hombres (4). Por último, en la de ayudantes titulados encontramos más hombres (13) que mujeres (9).

## Distribución de la plantilla por categoría profesional y estudios.

Categoría	Nivel de estudios	Mujeres	% Columna	% Fila	Hombres	% Columna	% Fila	Total
Licenciatura	Secundarios	2	0,80%	100%	0	-	-	2
	Universitarios	225	90,36%	72,82%	84	83,16	27,18%	309
Ingenierías técnicas/ diplomaturas	Secundarios	1	4,01%	100%	0	-	-	1
	Universitarios	12	4,81%	48%	4	12,87%	52,00%	16
Ayudantes titulados	Secundarios	9	3,6%	40,90	13	3,96%	59,1%	22



En España, según los últimos datos disponibles **Datos y Cifras del Sistema Universitario Español' 2018-2019**, del Ministerio de **Ciencia, Innovación y Universidades**, el 54,8% de las personas con titulación de nivel superior, son mujeres, frente a un 45,2% de hombres. Es decir, hoy por hoy hay más mujeres con estudios universitarios que hombres. Además, en general, el nivel formativo de las mujeres se ha elevado considerablemente. Las mujeres cada vez están mejor preparadas, sin embargo, la brecha salarial y la preeminencia de los hombres en los puestos de mayor responsabilidad, hoy por hoy, sigue siendo una realidad incuestionable, los datos hablan por sí mismos: en España la brecha salarial entre hombres y mujeres fluctúa del 21% al 23%, por hora trabajada, y las mujeres solo representan el 19% en los consejos de administración y el 11% en los comités ejecutivos.

Al estudiar los datos de ISGlobal que correlacionan Categoría profesional con Nivel de Estudios, se observa que ISGlobal potencia y atrae el talento femenino, ya que su política es incorporar mujeres muy preparadas con alto nivel de estudios, no en vano **el 72,82% del total de la plantilla son mujeres con estudios universitarios.**

### Representatividad.

Cuando hablamos de representatividad, nos referimos a cuál es la presencia de cada sexo en la institución desde el punto de vista vertical (presencia en niveles directivos y de mando) y horizontal (presencia de cada sexo en las diferentes áreas o departamentos).

Representación por sexo en niveles directivos y de mando Los datos sobre representación por sexo en los niveles directivos y de mando, son los siguientes:

Puesto/Nivel	Mujeres	% M	Hombres	% H	Total
Comité Dirección	8	53,33%	7	46,67%	15
Dirección	4	44,44%	5	55,55%	9
Mandos Intermedios (Jefe de proyectos, Responsable área, coordinador/a...)	21	72,41%	8	27,58%	29

Se observa que hay **paridad en el Comité dirección, formado por 15 personas, de las que 7 son hombres y 8 mujeres**. El Comité de Dirección está integrado por el director general (presidente del CD), la directora científica (vicepresidenta del DC), el gerente, la gerente adjunta, el director de Análisis y Desarrollo Global, la directora de Formación, el director de Innovación, los directores de Iniciativas y Programas (hasta 6) y tres miembros ad hoc.

**En puestos directivos se observa también paridad**, ya que hay **5 hombres (55,55%) y 4 mujeres (44,44%)**. Si bien, este porcentaje indica paridad en la categoría de Directores/as, llama la atención que, en un centro altamente feminizado, con un 71,4% de mujeres en plantilla, esta proporción no se refleje en los puestos de decisión. En términos globales podemos hablar de paridad, sin embargo, considerando el peso relativo de hombres y mujeres en el instituto, podríamos concluir que se produce cierta **Segregación vertical**, ya que a medida que se asciende en la escala jerárquica, las mujeres que ocupan estos puestos descienden.

Si consideramos el **peso relativo de cada sexo, podemos observar como las mujeres directivas, representan el 1,6% del conjunto de mujeres en plantilla, frente al 4,95% de los hombres en puestos de dirección respecto al total de efectivos masculinos. No obstante cabe destacar en positivo el esfuerzo de ISGlobal en los últimos años por incorporar más mujeres en puestos de dirección.**

Por otra parte, se observa presencia destacada de mujeres en el nivel de Mandos intermedios. De las personas situadas en el nivel de mando intermedio, hay 21 mujeres y 8 son hombres. En este nivel, en términos absolutos hay más mujeres que hombres, **un 72,41% de los mandos medios son profesionales de sexo femenino y un 27,58% son profesionales de sexo masculino.**

Este es un dato extraordinariamente positivo, porque la presencia de mujeres en los niveles directivo y de mando intermedio, asciende a 25 mujeres, este dato supone que el 10,04% del total de mujeres de ISGlobal desarrollan funciones directivas o de responsabilidad.

Como conclusión, podemos afirmar que en ISGlobal, existe cierta segregación vertical en el nivel más alto de dirección si consideramos el porcentaje relativo de cada sexo en el conjunto de la plantilla. Este dato es conocido como "techo de cristal" (célebre metáfora que describe las dificultades de la mujer para promocionar y ascender a los niveles jerárquicos superiores dentro de la organización, allí donde se produce la toma de decisiones). **No obstante, hay que destacar que en ISGlobal hay paridad en los puestos directivos además de mayor presencia femenina en los mandos intermedios, por lo que es un indicador del compromiso de parte de la empresa de incorporar jóvenes mujeres profesionales con potencial.**

Representación por sexo en las áreas/departamentos de la empresa

Otro ámbito de estudio es el que se dirige a analizar si se producen o no, situaciones de segregación horizontal en la empresa, esto es, si hay presencia de ambos sexos en todas las áreas o departamentos de la organización. Los datos son los siguientes:

Departamento	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Dirección General	5	35,71%	9	64,29%	14
Administración	43	71,67%	17	28,33%	60
Investigación	120	70,18%	51	29,82%	171
Análisis y desarrollo Global	15	75,00%	5	25,00%	20
Formación	4	80,00%	1	20,00%	5
<b>TIPO DE PERSONAL</b>					
Personal Investigador	120	70,18%	51	29,82%	171
Técnicos/as	95	72,52%	36	27,48%	131
Personal de Soporte (Personal assistant, administrativo/a...)	10	90,91%	1	9,09%	11

En el caso de ISGlobal, nos encontramos con la siguiente configuración departamental analizada desde el punto de vista de género:

- En todos los departamentos encontramos más mujeres que hombres, excepto en el de dirección General.
- El **personal investigador** es el que aglutina mayor parte de los trabajadores y trabajadoras: 120 mujeres (70,18%) y 51 hombres (29,82%). En términos relativos las mujeres investigadoras representan el 48,19% del conjunto de mujeres trabajadoras. Por otro lado, el personal investigador masculino representa el 50,49% del total de los efectivos hombres en la organización. Es decir, que, tanto en mujeres como en hombres, la mitad del personal está dedicado a la investigación.
- En cuanto al personal **técnico**, el 38,15% del peso relativo de las mujeres se encuadra en este tipo de tareas. En el caso de los hombres, y respecto al peso relativo de su grupo, el personal técnico supone el 35,64% del total de trabajadores masculinos. También repartido de manera paritaria.
- En el ámbito de **personal de soporte**, las mujeres son mayoría, ya que encontramos 10 mujeres frente a sólo un hombre. Reproduciéndose lo que se conoce por **segregación horizontal**. Ya que históricamente las mujeres mayoritariamente son las que desempeñan tareas auxiliares y de soporte administrativo entre otros. La dificultad en incorporar más hombres en este ámbito radica en que los Curriculums que llegan para estas posiciones son de mujeres.
- Otros departamentos con Segregación Horizontal son: Departamento de Informática- formado todo por hombres. En las últimas selecciones se ha mirado de contratar a una mujer, pero no han llegado CV femeninos. Personal Assistant: formado por solo mujeres.
- Project Managers: hay algún hombre, aunque mayoritariamente son mujeres.

#### **Análisis del Personal Investigador:**

Merece especial atención desde una perspectiva de género, el análisis detallado del personal investigador.

La carrera científica se va desarrollando mediante diferentes etapas que van desde:

- Personal Investigador predoctoral
- Personal Investigador postdoctoral
- Assistant Research Professor
- Associate Research professor
- Research Professor

La realización de este análisis desde una perspectiva de género es fundamental ya que los datos a nivel global reflejan que se produce Segregación vertical a medida que se va ascendiendo en los diferentes niveles de progreso de la carrera científica.

Tal y como se refleja en el último informe "Científicas en cifras" del año 2019, la proporción de mujeres en el conjunto del personal investigador en España (en equivalencia a jornada completa) se mantiene estable desde 2009 en el 39%. Aunque ha mejorado levemente en los sectores de Administración pública (48%) y universidades (43%), sigue siendo baja entre el personal investigador del sector empresarial (31%).

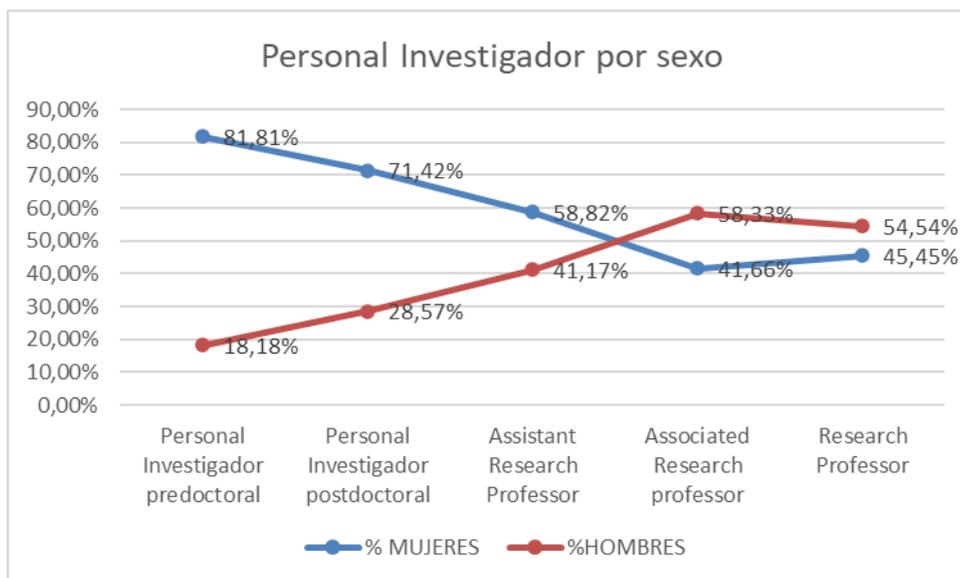
En la carrera investigadora continúa siendo destacada la escasa representación de mujeres en la categoría de mayor rango (el Grado A), mientras que sí hay equilibrio de género en las demás categorías investigadoras (grados B, C y D), lo que indica una clara segregación vertical de género (también conocida como techo de cristal). (Fuente: informe "Científicas en cifras" Ministerio de Ciencia e Innovación. 2019).

ISGlobal no es ajena a esta realidad. Si bien el personal investigador femenino representa el 70,18% del total en plantilla, tal y como hemos apuntado, en términos relativos, las mujeres investigadoras suponen el 48,19% del total de mujeres trabajadoras. Dos puntos por debajo de sus homólogos masculinos.

Si analizamos además como se distribuye el personal investigador en las diferentes etapas de la carrera científica observamos:

PERSONAL INVESTIGADOR		MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Personal Investigador predoctoral		45	81,81%	10	18,18%	55
Personal Investigador postdoctoral		20	71,42%	8	28,57%	28
Assistant Research Professor		10	58,82%	7	41,17%	17
Associate Research professor		5	41,66%	7	58,33%	12
Research Professor		5	45,45%	6	54,54%	11

Tal y como se refleja en la tabla, si bien en el principio de la carrera científica, en ISGlobal encontramos más mujeres como personal investigador predoctoral, a medida que se va desarrollando la carrera se observa la tendencia a la baja. Ganando los hombres posiciones más altas. Esto es conocido como el "efecto tijera". En el caso de ISGlobal, observamos paridad en los tramos más elevados de la carrera científica por tanto no podemos hablar de segregación vertical, no obstante, si consideramos el peso de las mujeres en el conjunto de la institución, que son mayoritarias, recordemos, suponen un 71% del total del personal, se observa claramente como a medida que se progresa en la carrera, las mujeres van perdiendo peso. Este dato hace necesario reconsiderar los criterios de promoción establecidos en el instituto, ya que la participación de mujeres en los puestos más elevados de la carrera científica debería, por lógica, mantener la misma proporción.



ISGlobal desarrolla diferentes acciones para la visibilización y reconocimiento de la Carrera científica de mujeres: Grant for **Visibility and empowerment of Women Scientists** que tiene por objetivo alentar a las investigadoras a participar activamente en juntas científicas internacionales y comités asesores y de revisión, mejorando así el avance, la visibilidad y el liderazgo de las mujeres en sus campos de especialización.

Por otro lado, ISGlobal tiene previsto establecer alianzas y redes colaborativas para la construcción del liderazgo femenino, facilitando formación especializada en liderazgo y empoderamiento dotada con 3000€ anuales, con el objetivo de mejorar las cifras de mujeres en puestos de liderazgo sénior, tanto investigadores como no.

### En conclusión:

Se observa paridad en términos globales en los puestos directivos (equipo directivo y dirección). No obstante, considerando el peso relativo de cada sexo en el instituto, podemos apreciar cierto desequilibrio de género en el ámbito de la toma de decisiones de la empresa (Equipo Directivo), si bien en el de Mandos Intermedios la presencia de mujeres es superior a la de hombres con relación a la presencia en plantilla de cada uno de los sexos. Estas mujeres tienen un perfil de profesional joven, cualificadas y con posibilidades de recorrido profesional dentro de la empresa, lo que refleja una tendencia positiva en pro de alcanzar en el medio y largo plazo una mayor presencia femenina el nivel directivo de la organización.

Cabe destacar por su importancia e impacto desde un enfoque de género, la **necesidad de potenciar la carrera científica de las mujeres en todos sus niveles, y de liderazgo en mujeres no científicas**, estableciendo las medidas pertinentes para romper con el techo de cristal, sobre todo en los tramos entre Assistant research professor y Associate research profesor. Como hemos visto las mujeres en ISGlobal van perdiendo terreno a medida que ascienden en las etapas de la carrera científica, mientras que sus compañeros masculinos, muestran un comportamiento inverso, con más presencia en los puestos de mayor responsabilidad.

Por otra parte, hay presencia de ambos sexos en todas las áreas de la empresa, excepto en el personal de soporte, que desempeñan principalmente las mujeres, 10 mujeres frente a 1 hombre. El motivo de esta segregación horizontal se explica por la trayectoria histórica en las formas y ámbitos de acceso de

las mujeres en el mercado de trabajo, en el que las mujeres históricamente han desempeñado tareas auxiliares y de soporte.

Se propone para su estudio y valoración:

- El diseño de planes de carrera dirigido a mujeres con potencial, para garantizar el desarrollo de la carrera científica o no científica de manera efectiva.
- Continuidad formación en liderazgo femenino y visibilidad del personal investigador femenino.
- Estableciendo si es necesario acciones positivas para garantizar igualdad de resultados.
- La adopción de medidas a medio y largo plazo que equilibre la presencia de mujeres y hombres en las áreas y puestos en los que se ha observado segregación horizontal, como es el personal de soporte.

### **Selección de personal.**

En julio de 2015 ISGlobal obtuvo el estándar de Excelencia en Recursos Humanos para la Investigación (HR Excellence in Research) concedido por la Comisión Europea. Este sello de calidad identifica las instituciones y entidades que generan y defienden la existencia de un entorno laboral estimulante y favorable, y que se han comprometido en el desarrollo de la Estrategia de recursos humanos para el personal investigador, pensada para armonizar sus prácticas y procedimientos con los principios de la Carta europea del personal investigador y del Código de conducta para la contratación de personal investigador. ISGlobal se adhirió a la Carta europea y el Código de Conducta en el año 2013.

Estos dos documentos recogen los derechos y las obligaciones de investigadores/as y empresariado y contribuyen a la creación de un mercado de trabajo internacional transparente, atractivo y flexible para el personal investigador, así como también a elevar la investigación a la categoría de carrera profesional atractiva.

ISGlobal cuenta con un procedimiento de selección y contratación aprobado el año 2017. El objetivo de este procedimiento es garantizar que ISGlobal sigue un proceso de contratación y de selección transparente e imparcial, basado exclusivamente en el mérito y el mejor ajuste de la persona con los valores de la organización, la filosofía y objetivos de la institución. De esta manera se garantiza la igualdad de oportunidades y el nombramiento de la mejor candidatura.

En este documento se recogen pautas concretas para evitar el sesgo de género y velar por la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso a la carrera investigadora. En el procedimiento de selección se aconseja realizar paneles de selección con equilibrio de género.

ISGlobal tiene definidos los objetivos, funciones, procesos en los que interviene y perfil requerido para el desempeño para cada uno de los puestos de la organización, esta información está totalmente protocolizada mediante un procedimiento específico que es garante de la objetividad y transparencia de los diferentes procesos clave de gestión de nuestros RR.HH (Selección, Promoción, Formación y otros) asegurando en gran medida la igualdad de oportunidades y principio de no discriminación en la aplicación de estas política.

Las fases que comprenden los procesos de selección de personal en ISGlobal son las siguientes:

#### **1) Detección de la necesidad de personal.**

La iniciativa surge de la necesidad en un proyecto, considerado como unidad de actividad autónoma o bien de un departamento, todas las necesidades son deliberadas en un comité de recursos humanos mensual (dirección + gerencia + oficina científica+recursos humanos) y publicadas.

La iniciativa corresponde a las personas responsables de cada departamento/área o proyecto, pero debe contar con el visto bueno de finanzas así como de la discusión/información en comité de recursos humanos. El comité de recursos humanos se reúne mensualmente y cuenta con la presencia del director general, el gerente, la directora científica, la gerente adjunta, los responsables de las áreas de gestión y desarrollo de recursos humanos y un técnico de recursos humanos, que actúa como secretario de la reunión.

## 2) Identificación del Perfil de Requerimientos del Puesto.

Desde el área de RR.HH, se procede a revisar/verificar el perfil de requerimientos del puesto a cubrir, según las especificaciones de la "Descripción del Puesto de Trabajo" previamente elaborada. Se basa en descripciones de puesto de trabajo (Job description) estandarizadas.

**En función de estándares que diseñan el lugar de trabajo.** Existen Descripciones de puesto estandarizadas que centraliza RRHH. El Perfil de Requerimiento del puesto contiene, la siguiente información:

- Denominación del puesto
- Departamento
- Dependencia jerárquica
- Objetivos del puesto
- Funciones del puesto
- Procesos (en los que interviene)
- Perfil:
  - Formación
  - Experiencia
  - Otros

## 3) Puesta en marcha Reclutamiento. Publicación Oferta de Empleo.

El Departamento de RR.HH, junto con el Comité de Selección, una vez verificado el Perfil de Requerimientos del Puesto, pone en marcha la fase de reclutamiento interno o externo (o ambos).El proceso de selección se publicita a nivel externo, normalmente en la misma web de ISGlobal. Habitualmente no se externaliza a terceros si no que se lleva a cabo de manera interna desde el departamento de recursos humanos. Se acuerda un plan de difusión que establece: los plazos, quién será la persona responsable de la selección y la composición del panel de selección (que debe ser equilibrada en cuanto al género y diversa) así como las plataformas donde se va a difundir la oferta y los plazos. Se valorará la existencia de potenciales candidatos internos que pueden calificar para una promoción, siempre teniendo en cuenta los criterios definidos.

Las fuentes de reclutamiento son las específicas para cada posición tales como plataformas internacionales de investigadores: EURAXESS, NATURE, RESEARCHGATE, FINDAPHD; las específicas para cada área de conocimiento como por ejemplo sociedades internacionales de epidemiología (ISEE), de desarrollo global (DEVEX; Reliefweb) o de modelos matemáticos medioambientales (CLIMLIST). Asimismo, los colegios profesionales, las bolsas de las universidades, el archivo de autocandidaturas, y la propia bolsa de trabajo del instituto, a través de la web corporativa.

Este procedimiento garantiza la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**4) Procedimiento de inscripción a la oferta.** Queda especificado cual es el procedimiento de inscripción, teniendo el/a candidato/a confirmación de la inscripción realizada mediante el envío de un formulario desde la web corporativa. La facilidad del procedimiento de inscripción a las ofertas publicadas es otro factor positivo, desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades, así como eficacia y calidad del proceso, en general.

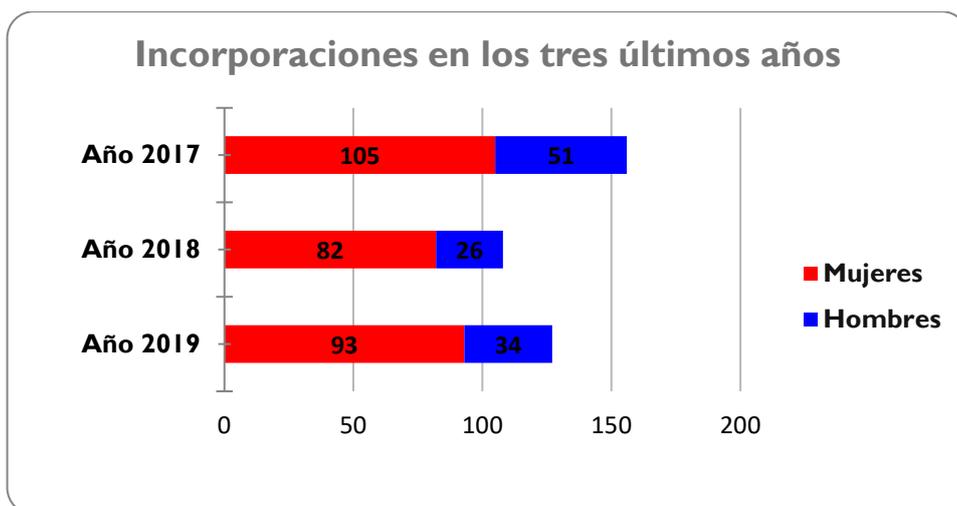
**5) Proceso de evaluación de las candidaturas.** En cuanto a la metodología utilizada para seleccionar candidatos/as lo más habitual es la realización de una entrevista personal, así como la valoración del historial profesional/curriculum. Según la naturaleza del puesto, se pueden añadir otras pruebas selectivas. Los factores que se tienen en cuenta para la toma de decisión final son:

- Formación
- Experiencia
- Pruebas psicotécnicas

Una vez seleccionada y contratada la persona, se le facilita el manual de acogida. Además de acompañar a la persona en su proceso de adaptación e incorporación a la institución, mediante el programa Buddy Program. Cuyo objetivo es facilitar la incorporación de las personas recién llegadas, para ello se le asigna una persona de referencia, compañero/a de trabajo que le proporciona asesoramiento y orientación sobre los diferentes aspectos del trabajo y de la institución. Este programa facilita la incorporación, fomenta el sentido de pertenencia y contribuye a cohesionar equipos.

**Incorporación de nuevo personal en los tres últimos años**

Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2017	105	67,31%	51	32,69%	156
Año 2018	82	75,93%	26	24,07%	108
Año 2019	93	73,23%	34	26,77%	127
<b>TOTAL</b>	<b>280</b>	<b>71,61%</b>	<b>111</b>	<b>28,39%</b>	<b>391</b>



A lo largo de los 3 últimos años se han incorporado a la plantilla de ISGlobal un total de 391 personas, en un alto porcentaje mujeres, ya que representan el 71,61% del total, frente al 28,39% de efectivos masculinos incorporados.

## Formación y desarrollo profesional del personal.

Para ISGlobal la clave del éxito pasa por la actitud y el compromiso de las personas que trabajan en la organización. Para lograr resultados en términos de productividad y competitividad es necesario el desarrollo de una gestión integral de capital humano, en la que la formación es uno de los principales recursos estratégicos de los que dispone para alcanzar este objetivo, junto con un ambiente de trabajo adecuado para la realización de las operaciones que se realizan en la institución.

### Política de Formación interna ISGlobal

En concreto, la institución, en su "Procedimiento de Calidad nº 31: Formación", detalla todos los aspectos relativos a la gestión de la formación de su personal (Alcance, Definiciones, Responsabilidades, Compromiso y liderazgo, Desarrollo y Verificación de la Eficacia).

Las necesidades formativas, se gestionan desde el departamento Recursos Humanos con la participación de la Dirección General. Los pasos que sigue ISGLOBAL en la detección de necesidades formativas, así como en su posterior implementación y evaluación son los siguientes:

**Identificación de Necesidades Formativas.** Mediante las demandas de los mismos trabajadores/as o responsables inmediatos. También se suelen realizar análisis de índices de satisfacción de la plantilla y propuestas de mejora, o bien se planifica y programa en función de las necesidades que detecta el mismo instituto. En el diseño y propuesta de formación participa una comisión de formación. El programa de formación se difunde trimestralmente a través de la intranet corporativa.

El **lugar de impartición** de la formación es: habitualmente en la propia institución. La formación on line se realiza ocasionalmente. Las formaciones se proponen siempre dentro del horario laboral, en la franja de "coincidencia" establecida: de 9.30 a 16h-

**En el caso de realizar cursos fuera de la jornada laboral**, estos son de carácter voluntario.

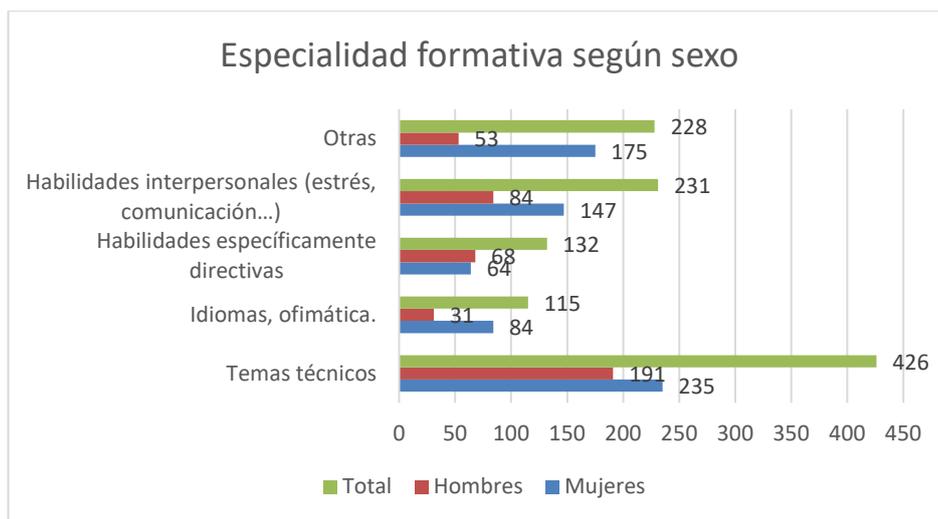
Distribución por sexos en cuanto al tipo de acciones formativas.					
Tipo de formación	Mujeres	%F	Hombres	%F	Total
Temas técnicos	235	55,16%	191	44,84%	426
Idiomas, ofimática.	84	73,04%	31	26,96%	115
Habilidades específicamente directivas	64	48,48%	68	51,52%	132
Habilidades interpersonales (estrés, comunicación...)	147	63,64%	84	36,36%	231
Otras	175	76,75%	53	23,25%	228
TOTAL	705	62,27%	427	37,72%	1132

La participación en acciones formativas se acerca a la paridad, ya que esta participación es equilibrada por género considerando el peso relativo de cada uno de los sexos en el conjunto de la plantilla. En términos globales, las mujeres participaron en más acciones de formación, representando el 62,27% de las personas formadas frente al 37,72% de los hombres. No obstante, hay que destacar que se trata de una participación muy cercana a la paridad (60%-40%). Este dato es relevante, ya que muestra cómo a pesar de no alcanzar la paridad en cuanto a la representación de hombres en la empresa (un 28,86% de hombres frente al 71,14% de mujeres), éstos participan activamente en las acciones de formación.

Si observamos la distribución de la formación por especialidades, encontramos paridad en la participación en especialidades técnicas. Ya que participaron un 55,16% de mujeres y un 44,84% de los hombres.

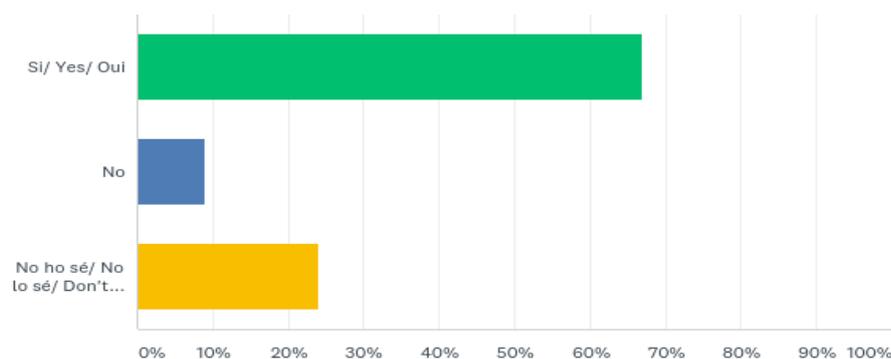
Destaca la participación de mujeres en idiomas y ofimática, así como en habilidades interpersonales. Mientras que los hombres, participan en mayor medida en cursos de formación de habilidades específicamente directivas, un 51,52% de las personas inscritas en este tipo de formación son hombres, frente al 48,48% de mujeres. Este porcentaje es paritario, es decir, que tanto hombres como mujeres participan en este tipo de acciones formativas. No obstante, teniendo en cuenta el peso relativo de cada sexo en el instituto y en la participación en acciones formativas, en el caso de cursos de liderazgo, el peso relativo de los hombres en este tipo de formación es del 15,92% del total de acciones formativas realizadas por los hombres, mientras que, en el caso de las mujeres, el peso relativo es del 9,07%. Es decir, que, a pesar de ser minoría en el conjunto de personal, los hombres acceden a cursos de liderazgo en mayor proporción que las mujeres. Los cursos de formación dedicados a las habilidades interpersonales, como comunicación, gestión del estrés, entre otras son cursados en términos globales por mayoría de mujeres. Considerando el peso relativo de cada sexo, el 20,85% de las acciones realizadas por mujeres se ubican en este ámbito mientras que en el caso masculino representa el 19,67% del conjunto de acciones formativas realizadas por hombres. Por lo que podemos concluir que tanto ellos como ellas se interesan en similar proporción por estas temáticas.

El acceso y fomento de la formación en habilidades directivas de más mujeres podría ser objeto de atención en el plan de igualdad que se diseñe, incardinado en un plan más general de desarrollo y promoción del liderazgo.



### Opinión de la plantilla sobre acceso igualitario a la formación

En cuanto a lo que opina la plantilla sobre esta cuestión, ante la pregunta **¿Acceden por igual hombres y mujeres a los cursos de formación?**, la respuesta fue la siguiente: **¿ACCEDEN POR IGUAL HOMBRES Y MUJERES A LOS CURSOS DE FORMACIÓN?**



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	66.94%	81
No	9.09%	11
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	23.97%	29
TOTAL		121

La plantilla se muestra satisfecha, un 66,94% de las respuestas afirmativas, con la política de formación implementada desde el punto de vista del acceso igualitario a la misma. Solo un 9,09% opina que no acceden por igual hombres y mujeres a la formación. No obstante, existe un porcentaje de personas, el 23,97%, que indica no saber si acceden por igual hombres y mujeres a la formación.

### Formación sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

Desde ISGlobal se ha impartido formación a la plantilla **sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres**.

Los últimos cursos realizados han abordado las áreas de comunicación, e igualdad. Además de realizar formaciones específicas a las personas que conforman el comité de igualdad.

Además, dentro de la política de Igualdad y Género que desde el año 2017 se viene desarrollando en ISGlobal se contempla la formación específica sobre sesgos de género para personas encargadas de llevar a cabo procesos de selección, con el objetivo de prevenir que incurran en estos sesgos en los procesos selectivos.

De la memoria de Igualdad de Género realizada durante el año 2019, se desprende la intención de realizar formación obligatoria en sensibilización y concienciación de prejuicios de género en la evaluación y el desarrollo profesional dirigida al personal supervisor de proyectos con personal a cargo.

Por otro lado, se prevé también la organización de 2 talleres de formación a todo el personal y en un período de 4 años para aumentar la conciencia sobre la necesidad de trabajar por la igualdad de género.

En 2019 se ha realizado un taller específico "Workshop on equity" con la participación de 12 personas, 10 de las cuales mujeres (83%), 2 hombres (17%). Participaron 2 miembros del comité de dirección.

Adicionalmente, en los talleres de formación para entrevistas de selección y gestión del tiempo se han incluido módulos específicos con la consideración de género.

En conclusión, se propone para su estudio y valoración:

- Fomento de formación en habilidades de liderazgo y directivas a mujeres.
- Continuidad con las acciones de formación, taller o similar dirigida a toda la plantilla sobre Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres y Plan de Igualdad de ISGlobal
- Por último, al objeto de favorecer la mejora la gestión igualitaria en la empresa, se recomienda continuidad de la "formación especializada" sobre Implantación del Plan de Igualdad, a personas clave de la organización con responsabilidades en esta materia, a saber: Comisión de Igualdad, Responsables con personal a su cargo, Técnicas/os de RR.HH y personal con funciones de comunicación externa.

## Promoción del personal.

### **Procedimiento y guía para el Asesoramiento y desarrollo profesional y evaluación del desempeño.**

De acuerdo con las bases estratégicas de ISGlobal y su objetivo 15: *Place talent as a central axis of the Alliance* y en línea con el compromiso de la institución con el logo europeo HRS4R, desde ISGlobal se ha desarrollado una estrategia de recursos humanos basada en la confianza, la autonomía y la responsabilidad de las personas. Para conseguirlo, se ha generado un sistema de trabajo y gestión de personal basado en el diálogo y reflexión entre profesionales, fomentando la práctica del feedback y el seguimiento individualizado vinculado a un plan de desarrollo y formación profesional.

En el año 2018 se aprueba y se implementa a lo largo del 2019, una **guía para la valoración profesional** (Professional Assessment program), que pretende ser una herramienta de gestión a disposición de las personas responsables y gestoras de equipos de trabajo cuyo objetivo es facilitar el establecimiento de un diálogo dentro del equipo de trabajo sobre la relación laboral, las necesidades y expectativas de las personas y su adaptación dentro del grupo y la institución. Así mismo este sistema quiere promover la eficiencia y el reconocimiento, así como la identificación de puntos de mejora y el posible crecimiento profesional ligado al crecimiento institucional

La implementación de este sistema se inició en el año 2019, actualmente se ha realizado a más de 200 personas y se quiere aplicar al personal de toda la institución. El sistema de desarrollo personal tendrá repercusión directa e indirecta a nivel individual, a nivel de equipo de trabajo y a nivel institucional.

La metodología establecida parte del diálogo entre profesionales de ISGlobal donde cada responsable de grupo valora el estado, motivación y necesidades de los miembros de su equipo. Este diálogo se hace en formato de entrevista individualizada considerando y valorando las competencias, las necesidades de formación, el trabajo hecho y las relaciones interpersonales dentro y fuera del equipo. El sistema se basa en la identificación de los puntos fuertes y la detección individual y conjunta de las necesidades de mejora de los miembros del equipo de trabajo. Su "output" es un plan de trabajo para el próximo año que incluye acciones potenciales y retos tanto para la persona como para el grupo.

En el **plan de acción para la igualdad de género para los años 2018-2022**, ISGlobal se ha marcado un objetivo para fomentar la **representación de mujeres en los cargos de responsabilidad**. Concretamente dentro de este objetivo se establecen **acciones relacionadas con la promoción profesional**:

O-2: Balance de la composición de género en los puestos de responsabilidad y toma de decisiones.

Acción 0.2.3. Realización de cursos de formación para el empoderamiento de la mujer. Realizar un curso de gestión de las mujeres que podrían ser posibles candidatas a directoras de equipo.

O-5: Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación para las Promociones internas.

Acción 5.3 Analizar las habilidades requeridas y personas evaluadas en las promociones realizadas.

Actualmente ISGlobal no cuenta con un procedimiento estándar incluido en su sistema de gestión de calidad, que regule los mecanismos de promoción interna de sus trabajadores y trabajadoras. Tampoco existen, hasta el momento, Planes de Carrera diseñados para sus trabajadores/as, aunque recientemente se ha realizado una guía de soporte a la evaluación del profesional investigador que será la base para establecer el protocolo de promoción profesional.

Las pautas que se siguen para la promoción profesional son:

Siempre que la vacante sea para cubrir una plaza fija o una sustitución de larga duración se **comunica al personal la existencia de vacantes**, en caso contrario no.

**En cuanto a los criterios** utilizados por la institución **para promocionar**: Se realiza una convocatoria donde se valora formación, experiencia, capacidad y cualidades de la persona.

**El proceso de evaluación** en los casos de **promoción** se realiza mediante la persona responsable directa y posteriormente por el departamento de RRHH y dirección.

Puntualmente puede existir **movilidad** dentro de los puestos de **promoción**, ya que la actividad se desarrolla en diferentes campus y plataformas.

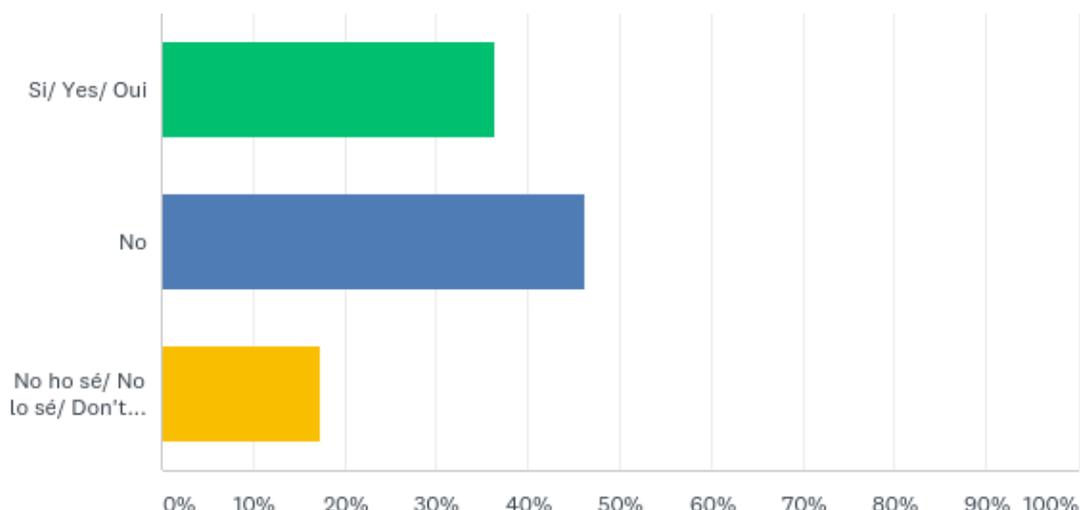
No se observan dificultades para la promoción de las mujeres en la empresa ya que el hecho de ser mujer o no, o tener responsabilidades familiares, en ningún caso es una barrera u obstáculo para el personal de ISGlobal.

Según los datos de recursos humanos, durante el último año no ha habido promociones.

#### Percepciones de la plantilla respecto a la Política de Promoción Profesional:

Ante la cuestión relacionada con la promoción y respondida por la plantilla: ¿Cree que ISGlobal da la misma oportunidad de promocionar (ascender) a las mujeres y los hombres? Cabe destacar que un **46,28% apunta que no se dan las mismas oportunidades para promocionar a mujeres y hombres**, frente a un **36,36% que responde afirmativamente**, y un 17,36% que NO SABE. Es un porcentaje muy significativo el de quienes responden que NO o que NO SABEN, lo que puede apuntar hacia la necesidad de revisar y mejorar la política de promoción en este sentido.

#### ¿CREE QUE ISGLOBAL DA LA MISMA OPORTUNIDAD DE PROMOCIONAR (ASCENDER) A LAS MUJERES Y LOS HOMBRES?



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	36.36%	44
No	46.28%	56
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	17.36%	21
TOTAL		121

Dado el elevado porcentaje de respuestas que consideran que **no se produce igualdad en el ámbito de la promoción profesional y desarrollo de carrera profesional**, se considera necesario profundizar en los motivos de estas diferentes percepciones ya que, en el último año no se han producido promociones.

Asimismo, sería interesante conocer los datos de periodos anteriores con el objetivo de observar si se producen sesgos de género, con impacto negativo en la promoción de las mujeres.

No obstante, esta respuesta puede explicarse desde la realidad de la situación de la mujer, en términos generales, en el sector de la investigación que muestran la segregación vertical existente, tal y como se ha observado en los datos aportados por el CSIC respecto a la situación de las mujeres en la carrera científica e investigadora.

Se propone para su estudio y valoración:

- La revisión de los actuales mecanismos de difusión y comunicación a la plantilla sobre la política de promoción en la empresa.
- Análisis de tendencia en la promoción profesional, recogiendo los datos de los últimos años sobre promoción profesional y sexo (3 años).
- Valoración del desarrollo de las acciones previstas en el plan de acción vigente, cuyos objetivos se orientan a trabajar la segregación vertical. Análisis de resultados de las acciones previstas: Cursos de formación para el empoderamiento y liderazgo femenino y protocolo de promoción profesional con enfoque de género.
- Valoración de las orientaciones planteadas en la guía elaborada en el año 2019: número de planes de carrera desarrollados, entrevistas realizadas, propuestas de mejora, etc.

### Ordenación del tiempo y ejercicio corresponsable de la conciliación.

Una de las causas que explican la menor participación laboral de las mujeres respecto a la de los hombres está asociada a una mayor dificultad para lograr la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral, dado que sobre ellas siguen recayendo la mayor parte de las responsabilidades domésticas y de cuidado. Estos hechos se pueden ver acentuados por dificultades para acceder en ocasiones, a servicios de atención a menores y otras personas dependientes, lo que influye en la decisión sobre la elección de la trayectoria profesional, en un mayor uso de los contratos a tiempo parcial y en interrupciones más frecuentes de la carrera profesional (*Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades*).

Las cuestiones relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral son uno de los aspectos más relevantes cuando hablamos de las dificultades a las que se enfrenta el personal trabajador, con mayor impacto negativo en el caso de las mujeres trabajadoras.

En ISGlobal hace años que se han implantado medidas que ayudan al personal en este ámbito. Las medidas ya implantadas por ISGlobal dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de personal son:

- Flexibilidad de horarios. (Flexibilidad entradas-salidas, viernes tarde libre, intensivo de verano...)
- Jornadas coincidentes con el horario escolar para el personal con jornada partida.
- "teletrabajo"
- En caso de maternidad/paternidad se facilita al máximo su disfrute y la reincorporación se produce con total normalidad.
- Las reuniones se evitan realizar cerca del horario de salida para evitar que se alarguen innecesariamente y supongan un obstáculo para la recogida de niños y niñas en edad escolar.
- Durante el año 2018: Negociación con kidergarden "La Vila" (junto a PRBB). Posibilidad de dejar allí a los niños por un día en caso de reuniones / congresos (dentro del Grupo de Género PRBB).
- Nueva sala de lactancia en la planta baja del PRBB (dentro del Grupo de Género PRBB)

En la gestión del tiempo, ISGlobal promueve la flexibilidad, de forma que las personas puedan administrar y gestionar su tiempo de trabajo de forma eficiente y satisfactoria, cumpliendo con los objetivos y funciones que tiene establecidas. Esta flexibilidad incluye tanto el trabajo no presencial como la flexibilidad horaria: **Jornada laboral, vacaciones, días de conciliación personal/laboral y flexibilidad horaria:**

La jornada laboral en ISGlobal es de 1.624 horas anuales<sup>1</sup>. El personal trabajador de ISGlobal dispone de 23 días laborables de vacaciones.

ISGlobal establece como criterio general **disponer adicionalmente en los días de vacaciones de 13 días de conciliación laboral/personal durante el año natural no acumulables con los días laborales de vacaciones**. Para conciliar las necesidades individuales con las del funcionamiento de la institución, se recomienda como criterio general que cuando sea posible, que parte de los días de conciliación laboral/familiar se distribuyan durante los periodos de Semana Santa y Navidad.

Los horarios flexibles son aquellos que no establecen una jornada de trabajo rígida sino que se adaptan a las necesidades de las personas, así pues los miembros de la institución adaptan los horarios de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades del equipo de trabajo y de la institución.

Dentro de esta flexibilidad los miembros pueden optar si lo desean para hacer jornada intensiva (7 horas de trabajo continuado) todos los viernes y toda la semana desde San Juan (24 de junio), en la festividad de la Merced (24 de septiembre). Las personas que no disfruten de jornada intensiva en verano podrán disponer de 4 días de compensación (contratos a jornada completa).

Dentro de la autonomía para gestionar los horarios, se recomienda respetar una franja horaria entre las 9.30 y las 16 horas con el objetivo de favorecer la sinergia e interacción entre todo el personal de la institución.

### **Teletrabajo**

ISGlobal apuesta porque sea la persona que gestione desde donde trabaja, teniendo en cuenta los objetivos y funciones que tiene establecidas y las necesidades del grupo y de la institución.

---

<sup>1</sup> Horas anuales calculadas sobre un calendario laboral estándar que podrán variar según las especificidades de cada año laboral.

La disposición de este beneficio no será posible en el caso de las personas que trabajan en un servicio donde es necesaria su presencia física.

### **Protección de la maternidad:**

En ISGlobal dentro de la estrategia de Igualdad de Género para los años 2018-2022 se plantea la protección de la situación de maternidad, garantizando la redistribución de trabajo o la sustitución de la madre garantizando la no discriminación por motivo de embarazo:

O-1.4 Licencia de maternidad: Vista previa de antemano la redistribución del trabajo o la posible sustitución

O-1.8 Implementar una beca de apoyo para las mujeres científicas jóvenes con la responsabilidad de la maternidad. Esta acción depende de conseguir el fondo de Severo Ochoa. O de otras fuentes de financiación externa.

A principios de 2020 se han otorgado 4 becas.

### **Otros permisos laborales**

Respecto a otros permisos laborales, éstos se pueden acordar de forma individual teniendo en cuenta las necesidades y circunstancias personales y laborales de cada persona. En caso de necesitar un referente legal, se tiene en cuenta el Estatuto de los Trabajadores y los permisos que seguidamente se describen y que mejoran los permisos regulados en el Estatuto de los Trabajadores:

En el caso de nacimiento o adopción legal de uno/a hijo/a, 3 días laborables y 4 días laborables en por desplazamientos fuera de la provincia.

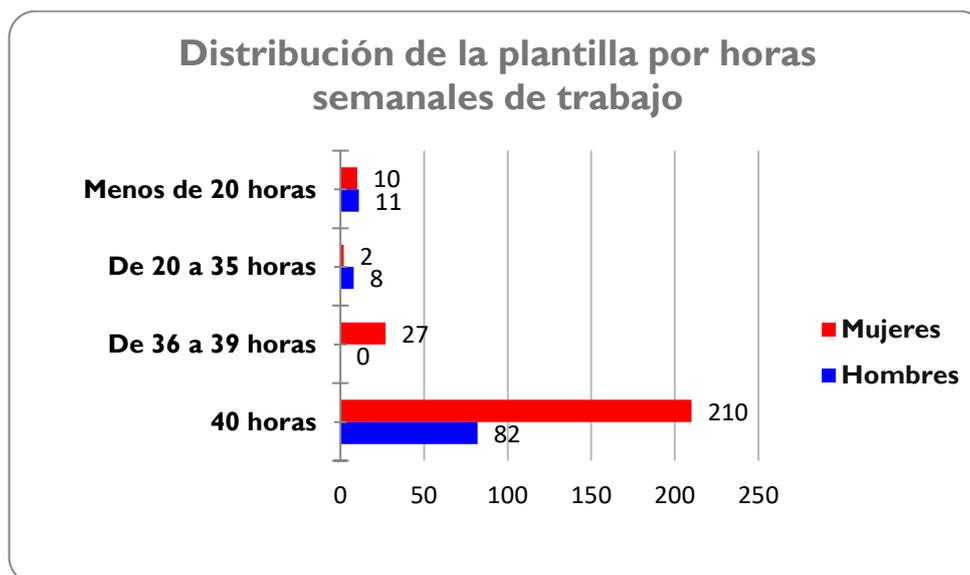
En el caso de fallecimiento, dolencia grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización pero que requiera reposo domiciliario de un pariente hasta el segundo grado de consanguinidad, la persona dispondrá, si los necesita, de un mínimo de 3 días seguidos de permiso retribuido, 5 días si es fuera de la provincia del puesto de trabajo.

Se podrán pedir permisos no retribuidos por asuntos propios. La concesión de este permiso está subordinada a las necesidades del grupo y de la institución.

El personal con contrato con más de 3 años de antigüedad puede solicitar permisos remunerados por ampliación de estudios en instituciones de investigación o académicas. La duración de este permiso será de mínimo un mes y de máximo 12 meses. La concesión de este permiso está subordinada a las necesidades del grupo y de la institución. Si este permiso es de más de 3 meses, la persona se comprometerá por escrito a mantener su vinculación laboral con la institución por un tiempo equivalente al doble del permiso o, en su defecto, tendrá que abonar las cantidades que le han sido satisfechas durante el curso.

## Distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo.

Número de horas	Mujeres	% Columna	% Fila	Hombres	% Columna	%Fila	Total
Menos de 20 horas	10	4,01%	47,62%	11	10,89%	52,38%	21
De 20 a 35 horas	2	0,80%	20%	8	7,92%	80,00%	10
De 36 a 39 horas	27	10,84%	100%	0	0	0,00%	27
40 horas	210	84,33%	71,92%	82	81,18%	28,08%	292
<b>TOTAL</b>	<b>249</b>	<b>100%</b>	<b>71,14%</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>	<b>28,86%</b>	<b>350</b>



Como vemos en el gráfico de distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo, la mayoría de la plantilla trabaja 40 horas semanales. Un total de 210 mujeres, que representa el 71,92% del total de las personas con esta jornada completa, y 82 hombres, representando el 28,08% del total de las personas con jornada de 40 horas.

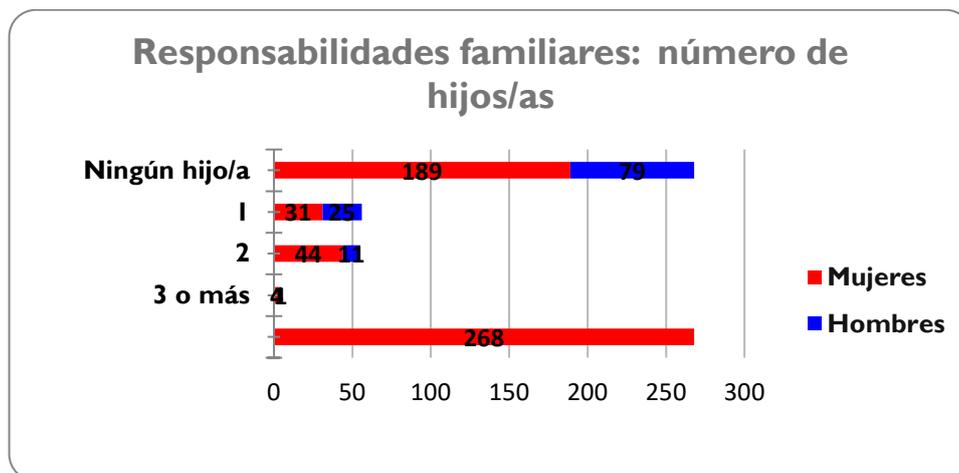
Destaca un volumen de mujeres, 27, que tienen una jornada laboral de entre 36 y 39 horas. En esta jornada no se encuentra ningún hombre. Muy equilibrada también en cuanto al género son las personas con jornada de menos de 20 horas semanales.

## Responsabilidades familiares. Número de hijos/as

Número de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
<b>Ningún hijo/a</b>	189	70,52%	79	29,48%	268
<b>1</b>	31	55,36%	25	44,64%	56
<b>2</b>	44	80,00%	11	20,00%	55
<b>3 o más</b>	4	80,00%	1	20,00%	5
<b>TOTAL</b>	<b>268</b>	<b>69,79%</b>	<b>116</b>	<b>30,21%</b>	<b>384</b>

El concepto de Responsabilidades familiares abarca aquellas responsabilidades asumidas por la persona para el cuidado de personas dependientes en general, sean hijos/as, personas mayores, etc. Sin

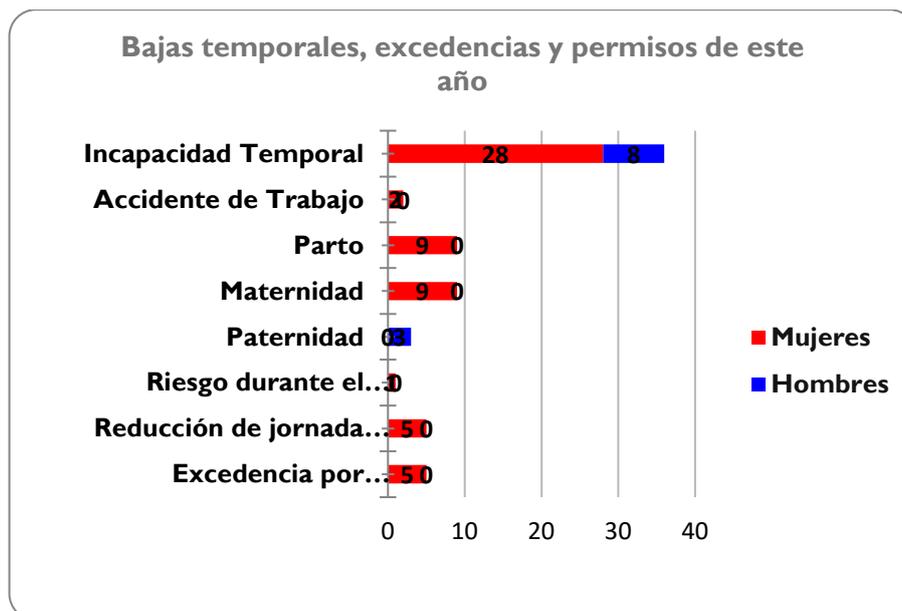
embargo, en ISGlobal, solo se ha considerado en este apartado el número hijos e hijas ya que no se dispone de información de otras personas dependientes.



Los datos muestran que la mayoría de la plantilla de ISGlobal no tiene responsabilidades familiares, el 69,79% del total. Analizando el dato segregado por sexo, vemos que el número de mujeres sin hijos representa el 70,52% del total de la plantilla, mientras que el 29,48% de los hombres no tienen hijos. Esta distribución es muy similar al peso proporcional de cada sexo en el conjunto de la plantilla de ISGlobal.

#### Bajas temporales, excedencias y permisos de este año.

Tipo de Bajas Temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Incapacidad Temporal	28	77,78%	8	22,22%	36
Accidente de Trabajo	2	100,00%	0	0,00%	2
Parto	9	100,00%	0	0,00%	9
Maternidad	9	100,00%	0	0,00%	9
Paternidad	0	0,00%	3	100,00%	3
Riesgo durante el embarazo	1	100,00%	0	0,00%	1
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	5	100,00%	0	0,00%	5
Excedencia por cuidado de hijo/a	5	100,00%	0	0,00%	5
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>84,29%</b>	<b>11</b>	<b>15,71%</b>	<b>70</b>



En el último año se han pedido permisos en la empresa de:

- Incapacidad laboral
- Maternidad
- Parto.
- Paternidad.
- Reducción de la jornada por lactancia.
- Excedencia voluntaria.
- Excedencia por cuidado de hijo/a.

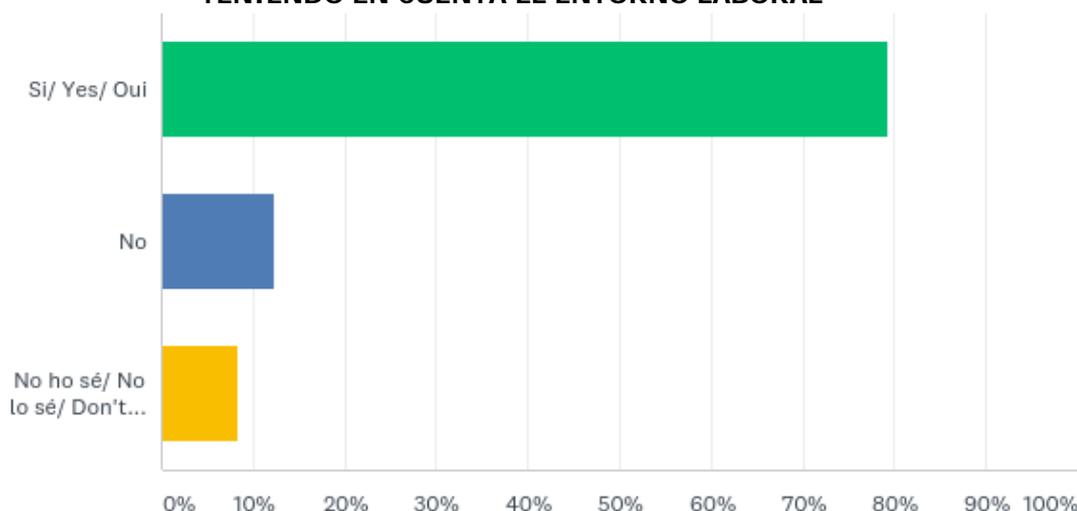
En cuanto a la incidencia de bajas laborales por accidente de trabajo, enfermedad común o enfermedad profesional, solo se produjeron 2 bajas por accidente de trabajo dentro del colectivo de mujeres.

Se observa que en aquellos permisos voluntarios relacionados con el cuidado familiar solo hay mujeres que se acogen a los mismos, 5 mujeres solicitaron una "excedencia por cuidado de hijo/a". Otro permiso voluntario solicitado fue el de "excedencia voluntaria" que actualmente también lo solicitaron 5 mujeres. Estos datos revelan la tendencia estadística a que los permisos relacionados con el cuidado de hijos/as sean más solicitados por mujeres que por hombres, lo que evidencia las dificultades que encuentran las mujeres a la hora de compatibilizar su carrera profesional con el cuidado familiar.

El resto de bajas temporales se refieren a los permisos disfrutados por mujeres (embarazo, parto y reducción jornada por lactancia) y hombres (paternidad), que constituyen el periodo de descanso al que tienen derecho todas las madres y padres cuando se produce el nacimiento de un/a hijo/a.

En referencia a la pregunta de la encuesta entregada al personal, sobre si se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el entorno laboral, un 79,34% de la plantilla afirma que SÍ, un 12,40% que NO y un 8,26% responde que NO LO SABE. Existe por tanto una percepción, en general positiva sobre las políticas de conciliación en la empresa.

### ¿SE FAVORECE LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR, PERSONAL Y LABORAL TENIENDO EN CUENTA EL ENTORNO LABORAL



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	79.34%	96
No	12.40%	15
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sai pas	8.26%	10
<b>TOTAL</b>		<b>121</b>

En conclusión, se observa sesgo de género en el uso de permisos voluntarios relacionados con el cuidado de hijos/as, si bien este sesgo es mínimo, ya que también hay que destacar que hablamos de una plantilla feminizada.

Podemos destacar el firme compromiso de ISGlobal con las políticas favorecedoras de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Este compromiso, como se ha observado, se plasma en diferentes medidas y una flexibilidad en la organización del tiempo de trabajo, además de convenios con entidades para prestar apoyo a la conciliación. Por otro lado, según se desprende de las respuestas del cuestionario anónimo, se produce alta satisfacción del personal con respecto a este ámbito.

Por tanto, si bien no es un ámbito en el que se detecten carencias, atendiendo a los cambios legislativos derivados recientemente (RD 901/2020) que introducen como ámbito de obligada atención el ejercicio corresponsable de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral, y familiar se recomienda, continuar avanzando en el desarrollo y evaluación de medidas. Para ello, la participación del personal es básica, con el objeto de recoger sus necesidades y propuestas de mejora. En este sentido se podrían establecer canales abiertos de comunicación y de recogida de propuestas innovadoras encaminadas al avance de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla: encuesta anual de satisfacción respecto al ámbito, buzón de sugerencias, previsión anual de permisos maternales/paternales, etc. Así como disponer de datos de las personas de la organización que tienen responsabilidades familiares (personas dependientes) y el uso de los permisos y medidas existentes desagregado por sexo, o también innovar con la realización de alguna acción de sensibilización de la plantilla para alcanzar mayor implicación y equidad en el reparto de los roles de cuidados entre ambos sexos.

## Comunicación y uso del lenguaje.

Para garantizar la información, el compromiso, la interiorización de los valores corporativos o la posibilidad de participación en las distintas acciones sobre igualdad de oportunidades de toda la plantilla, es necesario disponer de recursos y de un plan de comunicación interno enfocado a la sensibilización de todo el personal en materia de igualdad y la realización de campañas de información.

Desde el punto de vista de las comunicaciones externas, publicidad etc. las organizaciones también pueden ofrecer una imagen y compromiso con la igualdad revisando el tipo de lenguaje utilizado, promoviendo actos y jornadas específicas, generando colaboraciones con otras empresas u organizaciones o cuidando el tipo de imagen y/o visibilizando la aportación de las mujeres al mundo de la ciencia y la investigación.

### Comunicación interna.

ISGlobal dispone de diferentes canales de comunicación interna, unos de carácter más informal (interlocución directa del personal con su responsable directo y con el departamento de RR.HH) y otros de carácter más formal, que buscan lograr una comunicación interna fluida y ágil en sus diferentes modalidades (horizontal, ascendente y descendente) y que ayudará a la concienciación y participación de la plantilla en las políticas de igualdad que se irán desarrollando.

**Las vías de comunicación interna ascendente de la organización, a través de las cuales el personal puede presentar inquietudes, propuestas son diversas:**

Buzón de sugerencias en la intranet.

Reuniones generales anuales con toda la plantilla y dirección como espacio para poder plantear ideas, sugerencias, quejas, etc.

A través de RRHH.

Por otro lado, la empresa dispone de diferentes mecanismos para la comunicación interna con la plantilla. Los más utilizados son los siguientes:

Reuniones, tablón de anuncios, Intranet, Presentaciones, Boletines de difusión, Correo electrónico

Buzón sugerencias.

Otras vías de participación que tiene la organización son los Grupos participativos: Grupo consultivo de RRHH, Comité de Equidad y Género, ISGreen, Comité predoctoral.

A través de estos medios se difunden también las medidas de igualdad y equilibrio que existen en la empresa. Es decir, que la plantilla tiene conocimiento actualizado de la evolución del plan de igualdad y los resultados que se van obteniendo.

Una de las demandas más habituales que recoge la empresa a través de estos canales, es la superación del techo de cristal que se detecta en el acceso a los cargos directivos y la igualdad retributiva.

Por otro lado, con relación a las estrategias de comunicación, desde ISGlobal, anualmente se publica la memoria de las acciones desarrolladas, además de realizar diferentes campañas de sensibilización o publicación en temas de igualdad: Campaña de uso de lenguaje inclusivo para todo el personal con video y trípticos, el desarrollo y la campaña de vídeo en todas las instituciones de la discriminación lingüística (2018), así como la realización de un taller de sensibilización para todo el personal con el objetivo de difundir el Protocolo de actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.

Además de realizar campañas informativas y de sensibilización, ISGlobal muestra alta sensibilidad con respecto a la comunicación. Para velar por la utilización de un lenguaje escrito, gráfico inclusivo, se apoya en la Guía de Comunicación inclusiva elaborada con este fin.

En el plan de Acción 2018-2022 se apuntan las siguientes acciones a desarrollar relacionadas con la Comunicación inclusiva:

O-4: Asegurar el uso inclusivo del lenguaje y las imágenes en las comunicaciones de ISGlobal y el equilibrio de género en eventos ISGlobal. Con la propuesta de las siguientes acciones:

O-4.1 Desarrollar un protocolo para la organización de eventos con el equilibrio de género.

O-4.2 Desarrollar una lista de control para garantizar que se utiliza un lenguaje inclusivo en las comunicaciones.

O-4.3 Incluir indicadores de género en la memoria institucional.

O-4.4 Uso del lenguaje neutral en todas las comunicaciones institucionales (externas e internas). Se ha realizado un protocolo de comunicación, así como también se ha revisado el manual de estilo desde esta perspectiva.

O-4.6 Alentar el equilibrio de género utilizando el recurso de la acción positiva en las actividades científicas (seminarios, conferencias, jurado de tesis, etc.)

O-4.7 Incluir un taller sobre el lenguaje sexista para formadores/as ISGlobal.

O-4.8 La formación de mujeres en recursos comunicativos.

En concreto, los mecanismos de difusión que ha puesto en marcha ISGlobal para asegurar la comunicación a la plantilla sobre las políticas en materia de igualdad a implantar en la empresa, han sido, hasta ahora, los siguientes:

- ⇒ Comunicación por email a los trabajadores y trabajadoras informando sobre la puesta en marcha del Plan de Igualdad de Oportunidades y los objetivos generales que se pretenden conseguir.
- ⇒ Cuestionario de Opinión Anónimo, enviado a toda la plantilla, pidiendo su opinión sobre la situación de la empresa en materia de igualdad, en dicho cuestionario, en su primera parte, se informa sobre el objetivo de la empresa de implantar un Plan de Igualdad.

ISGlobal dispone de un departamento de Recursos Humanos que, entre otras actividades, dirige las acciones relacionadas con la comunicación interna. La misión de este departamento, en materia de comunicación, es:

- Ofrecer apoyo al personal y recoger sus sugerencias (hay un buzón de sugerencias).
- Organizar actos de carácter interno para la difusión de las diferentes iniciativas de la empresa.
- Preparación de dossiers informativos, memorias, etc.
- Dar una imagen externa igualitaria y transparente en la organización y gestión de los procesos de selección externa.

## Comunicación externa

ISGlobal dispone de un departamento de Comunicación Externa. La misión de este departamento, en materia de comunicación externa, es:

- Difundir la actividad de ISGlobal en la sociedad.
- Aumentar y mejorar la visibilidad de ISGlobal.
- Organizar actos y eventos.
- Preparación de dossiers informativos, memorias, trípticos. etc.
- Actualización de la página web [www.isglobal.com](http://www.isglobal.com)

En el año 2017 se realizó un taller sobre lenguaje no discriminatorio para los departamentos de Comunicación.

## El uso del lenguaje e iconografía no sexista

El lenguaje es una adquisición cultural, es el instrumento a través del cual expresamos nuestros pensamientos, nuestras ideas y nuestra forma de concebir el mundo, y es, por tanto, el reflejo de la cultura de una sociedad en un determinado momento. Si el lenguaje es sexista, tiende a la perpetuación de valores y estereotipos que perjudican la igualdad real y la visibilización de las mujeres.

El uso no sexista del lenguaje es uno de los instrumentos de acción positiva que podemos y debemos utilizar quienes queremos promover de forma efectiva la igualdad real de la mujer en nuestra empresa.

Con el ánimo de revisar si en ISGlobal se vela por la utilización de un lenguaje inclusivo se han analizado diversos extractos de informaciones de carácter público como las contenidas en WEB corporativa.

### Web:

ISGlobal cuenta con la página web <https://www.isglobal.org/> En ella se puede encontrar toda la información sobre las actividades de la empresa, los proyectos, publicaciones científicas, ofertas de trabajo, noticias, actividades, etc.

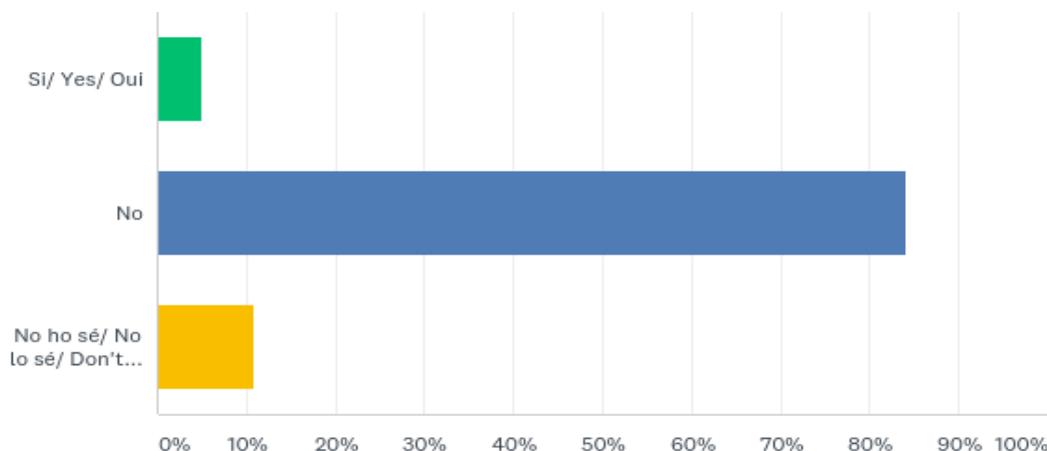
La web de ISGlobal utiliza imágenes y textos (en su mayor parte), inclusivos. Mostrando imágenes de mujeres científicas y visibilizando el rol de éstas. De manera que a nivel de imagen no se reproducen estereotipos de género. Así mismo, desde la web corporativa se van publicando noticias, actos, eventos y estudios con perspectiva de género.

Además de hacer visibles los proyectos de colaboración social que el instituto está llevando a cabo para contribuir a la consecución de los ODS -Objetivos de Desarrollo Sostenible. Muchos de los cuales tienen por meta alcanzar la igualdad de género como el **objetivo 5 de Igualdad de género**, y el de garantizar una salud de calidad para todas las personas. Y el **Objetivo 3. Salud Materna, Infantil y Reproductiva**.

Por otro lado, el lenguaje escrito utilizado muestra una alta sensibilidad hacia la utilización de un lenguaje inclusivo.

Ante la pregunta realizada a la plantilla sobre el uso del lenguaje no sexista, **¿Considera usted que el lenguaje y las imágenes que utiliza su empresa en sus comunicaciones internas y externas es de carácter discriminatorio con respecto a la mujer?**, un 84,1% de las personas preguntadas considera que NO, un 5% que SÍ y un 10,83% que NO SABE.

**¿CONSIDERA USTED QUE EL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES QUE UTILIZA SU EMPRESA EN SUS COMUNICACIONES INTERNAS Y EXTERNAS ES DE CARÁCTER DISCRIMINATORIO CON RESPECTO A LA MUJER?**



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	5.00%	6
No	84.17%	101
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	10.83%	13
<b>TOTAL</b>		<b>120</b>

La opinión sobre esta cuestión demuestra que la mayoría de las personas que han respondido a la encuesta consideran que la organización no utiliza lenguaje sexista ni discriminatorio en sus comunicaciones, siendo el porcentaje de mujeres y hombres que da esta respuesta muy alto (84,17%).

A la vista de la revisión realizada, se propone, para su estudio y valoración:

- Revisar de manera sistemática el cumplimiento de la participación equilibrada por sexo en los eventos, conferencias, y actos que realice el instituto.
- Continuidad de las acciones formativas para la utilización de un lenguaje inclusivo, garantizando que participa el personal de nueva incorporación.
- Continuidad de las campañas de sensibilización que se realizan para proyectar resultados, acciones que realiza el instituto para promover la igualdad de género.

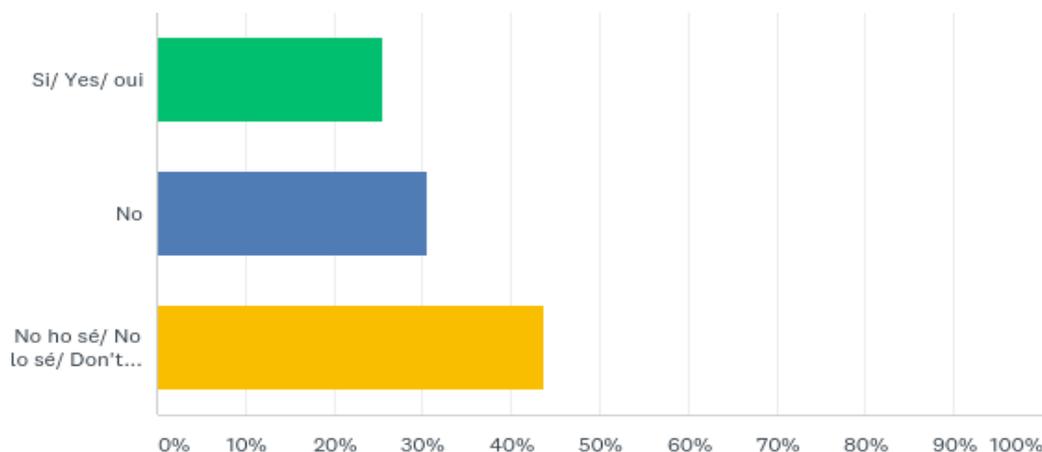
#### **Ayudas, bonificaciones y política social.**

Actualmente ISGlobal no tiene una política definida para la incorporación de personas en situación de riesgo de exclusión. No obstante, ISGlobal garantiza la igualdad de oportunidades en cualquiera de los procesos de selección que se abren. Por tanto, si la persona cumple los requisitos de acceso al puesto, no existe a priori ningún obstáculo.

Por otro lado, respecto a la contratación de personas con discapacidad, ISGlobal sí cumple con los requerimientos normativos derivados de la LISMI que exige a las empresas la reserva de una cuota del 2% de la plantilla para trabajadores/as con discapacidad.

En relación con este ámbito, a la pregunta realizada a la plantilla sobre si **se trabaja en la empresa con personas discapacitadas o en situación de riesgo o exclusión**, un 25,62% afirma que SÍ, un 30,58% responde que NO y un 43,80% contesta que NO SABE.

### ¿SE TRABAJA EN LA EMPRESA CON PERSONAS DISCAPACITADAS O EN SITUACIÓN DE RIESGO O EXCLUSIÓN?



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Si/ Yes/ oui	25.62% 31
No	30.58% 37
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	43.80% 53
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>

El hecho de que exista en la institución un porcentaje considerable que declara no saber si se trabaja en la institución con personas con diversidad funcional o en riesgo de exclusión, apunta hacia un área de trabajo para la visibilización tanto interna como externa las acciones realizadas en este sentido, ya que en la empresa hay personas en estas situaciones (personas con discapacidad).

Además, ISGlobal es consciente de su responsabilidad en hacer efectivo uno de los principios básicos de la Responsabilidad Social Corporativa, a saber, "orientarse a la satisfacción e información de las expectativas y necesidades de los grupos de interés". Los empleados/as de la institución constituyen uno de esos grupos de interés, y que tanto la plantilla como otros grupos (clientes, proveedores, etc.) conozcan la labor en pro de colectivos vulnerables, permite visibilizar esa labor y poner en valor las acciones realizadas.

Desde esta perspectiva, y en la línea de los proyectos que desarrolla alineados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS): objetivo 5 y objetivo 3, sería interesante incidir en estos proyectos de responsabilidad empresarial, realizando campañas de difusión.

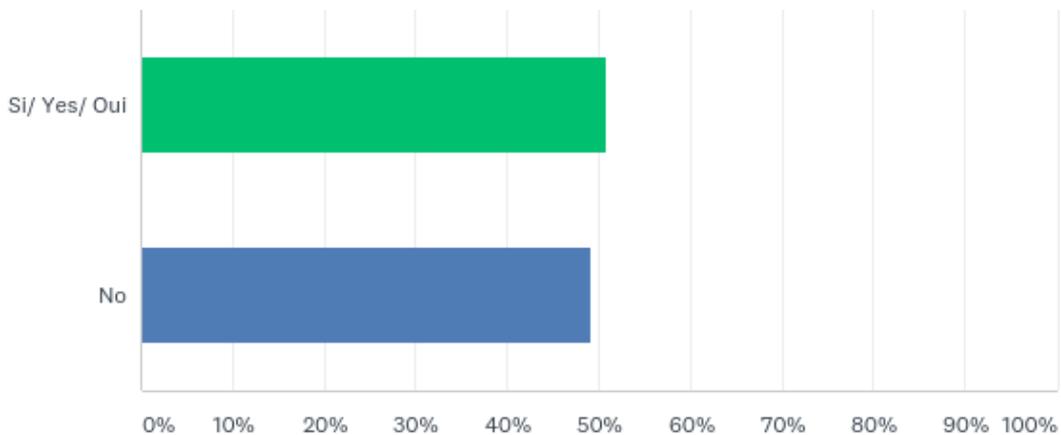
**Prevención del acoso sexual.**

Desde el año 2016 ISGlobal dispone de un procedimiento específico o protocolo orientado a la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Durante el año 2019 se ha hecho formación para dar difusión y sensibilizar sobre el protocolo contra el acoso sexual y/o por razón de género al conjunto de la plantilla.

Ante la siguiente cuestión: **¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en su lugar de trabajo?**, un 50,83% de las personas encuestadas responde que SÍ, mientras que un 49,17% responde que NO. Lo que demuestra que la plantilla está dividida, entre las personas que sabrían cómo actuar y las que desconocen cómo hacerlo. Desde esta perspectiva es necesario por tanto hacer difusión e informar sobre este aspecto y los mecanismos existentes a disposición del personal.

**¿SABRÍA QUÉ HACER O A QUIÉN DIRIGIRSE EN CASO DE SUFRIR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO EN SU LUGAR DE TRABAJO?,**

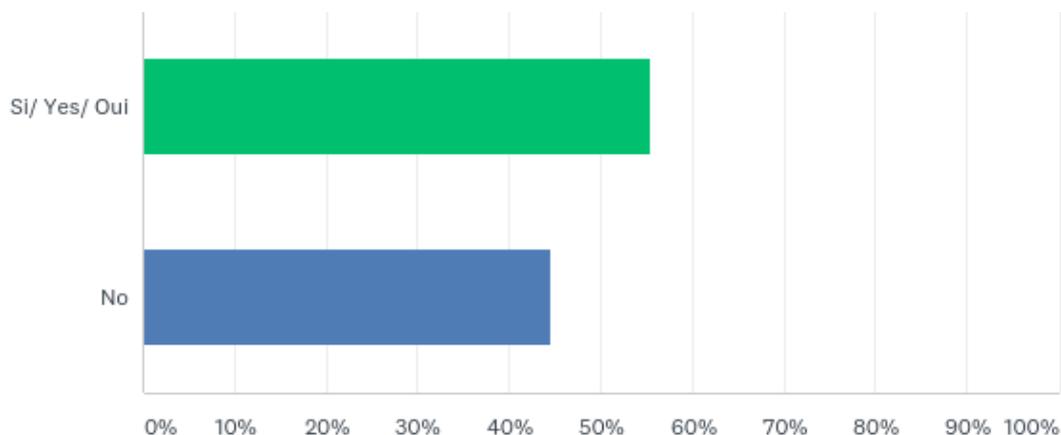


OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	50.83%	61
No	49.17%	59
<b>TOTAL</b>		<b>120</b>

Ante la siguiente cuestión: **¿Sabe si en su empresa existe un protocolo de actuación y prevención contra el acoso por razón de sexo y/o género en el trabajo?**, Cabe destacar también un alto desconocimiento entorno a esta cuestión, ya que un 44,63% de las personas que han respondido a la encuesta responden que desconocen si la empresa dispone de este instrumento.

Dado que es un porcentaje elevado el de quienes dicen no saber cómo proceder en caso de acoso, se confirma la necesidad de mejorar la difusión y acciones de comunicación entre el conjunto de personal.

**¿SABE SI EN SU EMPRESA EXISTE UN PROTOCOLO DE ACTUACIÓN Y PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O GÉNERO EN EL TRABAJO?**



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	55.37%	67
No	44.63%	54
<b>TOTAL</b>		<b>121</b>

En conclusión, a pesar de que en ISGlobal existe un Protocolo de prevención frente al acoso sexual o por razón de sexo, hay que destacar que un alto porcentaje de la plantilla muestra desconocimiento al respecto, por tanto:

Se propone para su estudio y valoración:

- La difusión y comunicación del Protocolo utilizando los canales de comunicación que tengan un alcance e impacto que garantice el total conocimiento de toda la plantilla de esta medida y de cómo han de proceder en estos casos (incluir información específica en posibles formaciones sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, comunicado a toda la plantilla poniendo a disposición de las personas trabajadoras el mencionado protocolo y cualesquiera otras acciones que se considere convenientes).
- Continuar reforzando las acciones de formación en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Incluir en los documentos institucionales: código ético, manual de bienvenida etc. La referencia a la existencia del protocolo.
- Ubicar el protocolo en la carpeta de la Intranet en dónde se ubiquen los diferentes materiales – documentos – planes relativos al plan de igualdad.

### Riesgos Laborales y Salud.

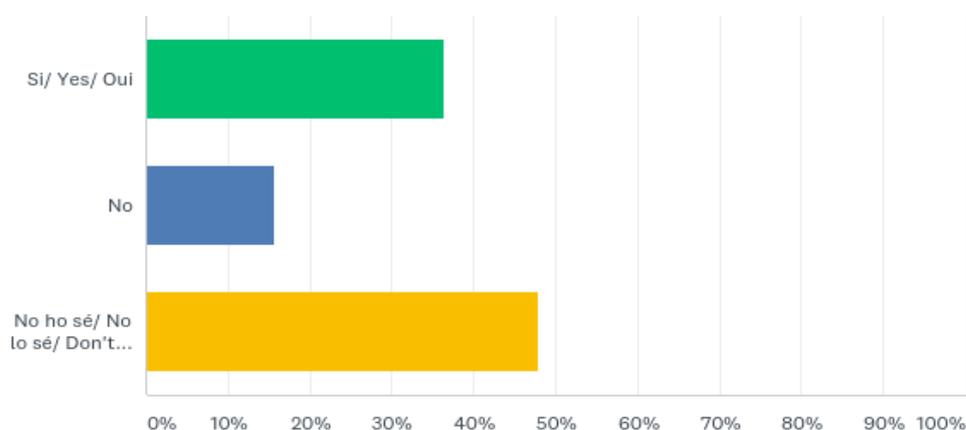
Con el fin de prevenir los riesgos en el trabajo y promover la salud y la seguridad de todo su personal, ISGlobal sigue e implementa todas las normas estipuladas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), a través de diversas medidas con la colaboración experta de su Servicio de Prevención contratado con Mutua Universal (que lleva también servicios específicos de seguimiento de IT's).

Dentro de la política **de riesgos y salud laborales**, se realizan estudios de espacios, descripción de puestos de trabajo y ergonomía. Además, se establecen protocolos de vigilancia en la salud y campañas de vacunación y otros programas según necesidades.

En cuanto a las **medidas específicas de salud laboral y prevención específicas para las mujeres**, en caso de embarazo se realiza el estudio específico del puesto de trabajo y afectación en el feto para mujeres embarazadas. En caso de riesgo, se articulan medidas específicas asociadas al puesto de trabajo, como la reasignación de funciones para minimizar el riesgo, hasta causar baja si la exposición a agentes químicos lo requiere.

Preguntada la plantilla sobre la existencia en ISGlobal, **medidas específicas para las mujeres respecto a su salud en su lugar de trabajo, en caso de embarazo**, un 36,36% responde que SÍ, un 15,70% que NO y un 47,93% que NO SABE.

### ¿EXISTEN MEDIDAS ESPECÍFICAS PARA LAS MUJERES RESPECTO A SU SALUD EN SU LUGAR DE TRABAJO, EN CASO DE EMBARAZO?



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si/ Yes/ Oui	36.36%	44
No	15.70%	19
No ho sé/ No lo sé/ Don't know/ Je ne sais pas	47.93%	58
<b>TOTAL</b>		<b>121</b>

En conclusión, la institución dispone de medidas específicas de prevención en caso de embarazo y lactancia, si bien, existe un alto desconocimiento de tales medidas. Se recomienda por tanto hacer un esfuerzo en materia de información sobre medidas adoptadas para salvaguardar la salud de la mujer embarazada.

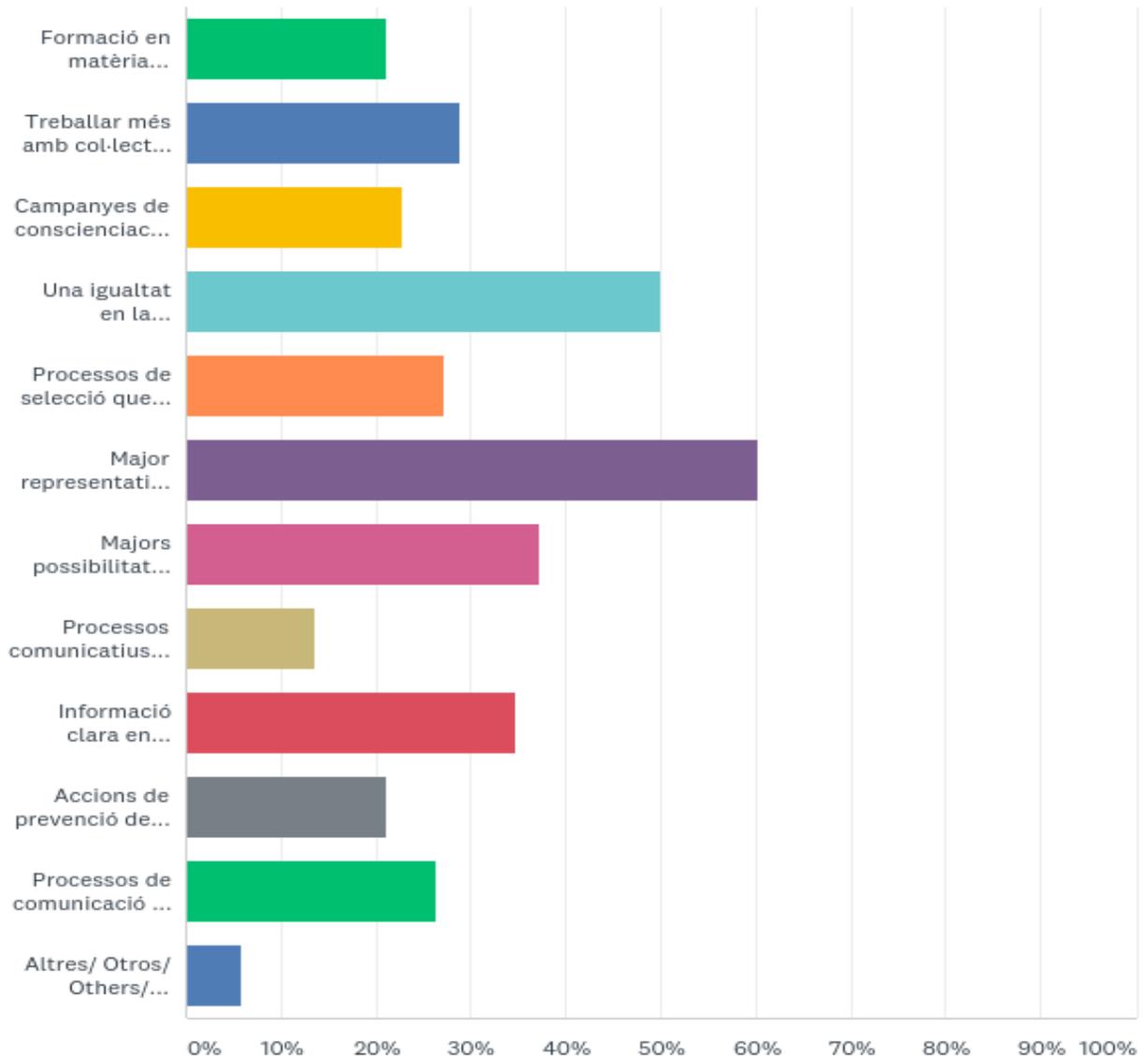
Se propone para su estudio y valoración:

- El refuerzo de la comunicación y difusión de las medidas específicas para las mujeres respecto a la salud en el puesto de trabajo, en caso de embarazo, especialmente entre las mujeres de la empresa en edad fértil, pero también, entre los/as responsables que tengan a su cargo a mujeres, para su total conocimiento de cómo actuar en estos casos para velar por la seguridad y salud de sus trabajadoras en situación de embarazo.

**PROPUESTAS PRIORITARIAS PARA INCORPORAR EN EL PLAN DE IGUALDAD:**

En el cuestionario anónimo que ha cumplimentado la plantilla de ISGlobal, se solicitó la priorización de una batería de acciones para incluir en el futuro Plan de Igualdad. Destacan dos aspectos prioritarios de atención por el volumen de respuestas obtenidas: revisar la **política de retribución**, garantizando mecanismos que velen por la igualdad de mujeres y hombres, así como la **política de promoción profesional**. También destaca por el volumen de respuestas obtenidas: informar claramente sobre los **mecanismos existentes para prevenir y actuar ante el acoso sexual** y/o por razón de género.

**Tabla ilustrando la proporción de los 121 encuestados que priorizaron cada acción propuesta en el cuestionario anónimo.**



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Formació en matèria d'igualtat/ Formación en materia de igualdad/ Equality training / Formation sur l'égalité	21.19%	25
Treballar més amb col·lectius desfavorits/ Trabajar con más colectivos desfavorecidos/ Working more with disadvantaged groups/ Travailler davantage avec des groupes défavorisés	28.81%	34
Campanyes de conscienciació per a la plantilla en temes d'igualtat/ Campañas de concienciación para la plantilla en temas de igualdad/ Equality awareness campaigns for the workforce/ Campagnes de sensibilisation à l'égalité pour les salariés	22.88%	27
Una igualtat en la retribució econòmica/ Una igualdad en la retribución económica/ Pay parity/ Parité salariale	50.00%	59
Processos de selecció que assegurin la no discriminació per raó de sexe/ Procesos de selección que aseguren la no discriminación por razón de sexo/ Absence of gender discrimination in hiring practices/ Pratiques d'embauche non discriminatoires	27.12%	32
Major representativitat de les dones en llocs de direcció/ Mayor representatividad de las mujeres en puestos de dirección/ More women in management positions/ Un plus grand nombre de femmes aux postes de haut niveau	60.17%	71
Majors possibilitats de promoció per a les dones/ Mayores posibilidades de promoción para las mujeres/ Better promotion opportunities for women/ Meilleures possibilités de promotion pour les femmes	37.29%	44
Processos comunicatius més rigorosos en matèria de llenguatge no sexista/ Procesos comunicativos más rigurosos en materia de lenguaje no sexista/ More rigorous communication practices regarding non-sexist language/ Pratiques de communication non sexistes plus rigoureuses	13.56%	16
Informació clara en matèria d'assetjament sexual o per raó de sexe/ Información clara en materia de acoso sexual o por razón de sexo/ Clear information regarding sexual harassment or sexism / Information claire sur l'harcèlement sexuel ou le sexisme	34.75%	41
Accions de prevenció de salut laboral en el lloc de treball/ Acciones de prevención de salud laboral en el puesto de trabajo/ Workplace health and safety practices/ Pratiques de sécurité et de santé au lieu de travail	21.19%	25
Processos de comunicació més fluïts/ Procesos de comunicación más fluidos/ More fluid communication practices/ Pratiques de communication plus fluides	26.27%	31
Altres/ Otros/ Others/ Autres:.....	5.93%	7
Total de encuestados: 118		

## 8. Conclusiones extraídas del Diagnóstico.

En cumplimiento con los Arts. 45 a 49 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se ha desarrollado como paso previo al Plan de Igualdad de Oportunidades, un diagnóstico de la situación actual de la entidad en materia de igualdad desde el punto de vista de género.

El diagnóstico es un instrumento útil y funcional, que permite conocer en qué situación se encuentra la organización en relación con la igualdad de oportunidades. Mediante un estudio cualitativo y cuantitativo se obtiene información actualizada que permite identificar aquellos aspectos de la institución que convendría mejorar para alcanzar la igualdad de oportunidades efectiva y real entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico tiene que ser transversal a toda la organización de ISGlobal, de todos sus procesos internos, de sus políticas de gestión de recursos humanos, de comunicación interna y externa, de las condiciones laborales, de la proporción de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, en las categorías profesionales y en los niveles de responsabilidad. El diagnóstico tiene que servir como base para establecer las prioridades y las acciones que formarán parte del plan de igualdad.

Del análisis realizado cabe destacar que ISGlobal tiene una amplia trayectoria en el desarrollo de políticas de fomento de la igualdad de mujeres y hombres.

En términos generales destacamos las siguientes FORTALEZAS:

Un compromiso firme por la equidad de género desarrollando una estrategia que busca fomentar y garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo, la formación, promoción, retribución, conciliación, entre otros ámbitos.

La existencia desde el año 2015 de una Comisión de Equidad y Género (EGC) encargada de velar por el despliegue del plan de acción para mejorar la equidad en la institución y evitar cualquier tipo de discriminación.

Un desarrollo sostenido de acciones de fomento de la igualdad de género que van desde el desarrollo de protocolos (selección sin sesgo de género, desarrollo de la carrera profesional, prevención del acoso sexual, etc.) al desarrollo de medidas específicas para la visibilización de las mujeres en la carrera científica (visibilización de las aportaciones de las mujeres en las memorias de la institución, participación en eventos y conferencias internacionales, programa de becas y ayudas a jóvenes madres investigadoras, etc.).

Estos avances posicionan favorablemente a ISGlobal para afrontar los retos y objetivos derivados del actual diagnóstico y del nuevo marco legislativo. Por tanto, el plan de acción tendrá como objeto de atención prioritaria los siguientes ámbitos de MEJORA:

El desarrollo de medidas orientadas a romper la segregación vertical existente en los tramos de la carrera científica.

Promoción del liderazgo femenino.

Desarrollar la auditoría salarial y el plan de acción para eliminar la brecha salarial siguiendo las nuevas obligaciones normativas que entra en vigor en el año 2021 (RD902/2020).

Sin embargo, más allá de estas prioridades, el plan de igualdad engloba diferentes ámbitos de la organización, por ello presentamos a continuación, un resumen más detallado de los distintos ámbitos

estudiados y sus conclusiones, que serán de utilidad para establecer las acciones positivas que conformarán el Plan de Igualdad.

### **Gestión organizativa igualitaria**

#### **Fortalezas**

- Alta presencia de mujeres en la organización. Empresa feminizada.
- Participación de las mujeres en puestos de responsabilidad.
- Compromiso de ISGlobal para implementar el Plan de Igualdad.
- Sensibilización de la plantilla. Continuidad de las acciones de comunicación y de campaña de sensibilización interna para concienciar a la plantilla sobre la importancia de la igualdad de oportunidades como un valor corporativo fundamental.
- Estándar europeo de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R) de la Comisión Europea. El Plan de Acción HRS4R incluye una acción específica de género: Acción-16: Aplicar y difundir las medidas del plan de igualdad y género (2015-2017)

#### **Áreas de mejora.**

- Incorporar a los valores corporativos y principios de actuación de la institución el compromiso con la igualdad: reflejando este compromiso en documentos institucionales (código conducta, manual de bienvenida) e Incorporar en la WEB corporativa, información específica sobre el trabajo y compromiso de ISGlobal con la igualdad de oportunidades (acciones de mejora, resultados, noticias, agenda etc.).
- Incorporar explícitamente el término "igualdad" en los valores corporativos de ISGlobal.
- Publicitar o hacer visibles en las ofertas de empleo, el compromiso de ISGlobal con la igualdad.
- Aumentar el número de mujeres en el nivel directivo de la empresa.

### **Participación e implicación del personal**

#### **Fortalezas**

- Existencia de canales que favorecen la comunicación interna. La plantilla muestra satisfacción con la política de comunicación descendente de la empresa.
- Renovación de la participación de los miembros del Comité de Igualdad.
- Grupos participativos: Grupo consultivo de RRHH, Comité de Equidad y Género, ISGreen, Comité Predoctoral.
- Complimentación por la plantilla de una encuesta anónima específica sobre su percepción sobre las políticas de igualdad en la empresa.
- Existencia de la Comisión de Igualdad y Género (EGC) encargada del despliegue del plan de igualdad.
- Participación en acciones conjuntas con grupos de Equidad de Género asociados (Grupo de Género PRBB).

#### **Áreas de mejora.**

- Estrategias para la implicación y participación paritaria de las personas que conforman el comité de género. Actualmente la mayoría de mujeres en el comité.
- Constitución de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad según RD901/2020.
- Garantizar que los grupos participativos sean paritarios, en caso necesario establecer medidas para alcanzar este objetivo.
- Profundización de la formación en materia de Igualdad del Comité de Igualdad sobre, metodologías de detección, acciones de mejora e integración de la perspectiva de género en los procedimientos internos.

## Uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación corporativa

### Fortalezas

- Disposición de una guía de soporte para la utilización del lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas.
- Acciones positivas para velar por una participación paritaria en actos y eventos externos de la entidad.
- Información y publicación de noticias, estudios en materia de igualdad en la web corporativa.
- Indicadores de género en las memorias anuales.
- Información la plantilla del seguimiento de las acciones que se desarrollan por la igualdad.
- Percepción de la plantilla positiva en lo relativo al lenguaje y la comunicación utilizado. Las personas de la empresa no consideran que se haga un uso sexista del lenguaje en la empresa.

### Áreas de mejora.

- Continuidad de la formación específica a las personas con responsabilidades en la comunicación interna y externa en la empresa.
- Revisión y ampliación de indicadores de género en las memorias anuales. (publicaciones realizadas según sexo, coordinación de proyectos por sexo, entre otros.)
- Check list de los eventos y actos externos/internos con representación paritaria de ponentes y temáticas, visibilizando las aportaciones de las mujeres en el mundo de la ciencia y la investigación. Reconocimiento de las mujeres científicas líderes.
- Impulsar y publicitar el desarrollo de jornadas de intercambio de “buenas prácticas” con otras organizaciones en materia de igualdad y el papel de la mujer en el mundo de la ciencia y la investigación.
- Participar en acciones de comunicación externa y colaboración con universidades, centros de formación profesional, poderes públicos y entidades sectoriales, para difundir y animar al desarrollo de la carrera científica entre las mujeres.
- Reconocimiento de ISGlobal como organización comprometida con la igualdad. Solicitud en próxima convocatoria del Distintivo Igualdad en las empresas (DIE) del ministerio de igualdad.
- Desarrollar un protocolo de organización de eventos de ISGlobal para garantizar el equilibrio de género de los/las ponentes.

## Participación igualitaria en los lugares de trabajo

### Fortalezas

- Procesos de selección no discriminatorios por razón de género, nacionalidad u otras circunstancias, al existir un procedimiento de selección objetivo y sistematizado incluido dentro del estándar europeo: Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R) de la Comisión Europea.
- Alta participación de trabajadoras en el conjunto de la plantilla.
- Tendencia positiva en la contratación de mujeres en los últimos años.

### Áreas de mejora.

- Acciones para combatir la segregación horizontal existente en algunos puestos de trabajo como el área de informática, personal de soporte administrativo, Project manager. Tanto para equilibrar aquellos puestos con mayor presencia masculina como aquellos otros en donde la presencia de

mujeres sea más elevada. Para ello se podrá recurrir al mecanismo de la acción positiva en el proceso de selección, marcando que, en caso de igualdad de méritos y capacidades, se escogerá la persona del sexo menos representado en la posición.

- Ampliar canales de publicitación de ofertas de trabajo (escuelas, universidades, centros formación profesional...) para facilitar la recepción de Currículums femeninos/masculinos según el sesgo que se produzca en el puesto.
- Continuar con la formación de todas las personas que participan en los procesos de selección para evitar los sesgos de género, basados en estereotipos o prejuicios relacionados con cuestiones de género, nacionalidad, edad etc.
- Incorporar mujeres en situación de riesgo de exclusión o colectivos más vulnerables (mujeres con discapacidad, violencia de género, diversidad sexual ...).
- Continuar con la formación a todo el personal responsable o líderes de equipos de trabajo en materia de igualdad.

### Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad

#### Fortalezas

- Paridad de sexos en el Comité de Dirección y Dirección.
- Equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en el nivel de mando intermedio.
- Presencia destacable de mujeres en el nivel directivo (35% de mujeres en el equipo directivo).

#### Áreas de mejora.

- Elaboración y aplicación de un procedimiento de promoción, garantizando que los requisitos y criterios sean garantes de la igualdad desde una perspectiva de género.
- Aumentar la representatividad femenina en puestos de mayor responsabilidad como personal directivo y puestos de trabajo de más peso y responsabilidad en la carrera científica. (Segregación vertical).
- Incorporar medidas positivas (formación, discriminación positiva en la selección y promoción) que permitan el acceso de más mujeres a la Dirección y en los niveles más altos de la carrera del personal investigador.
- Formación del personal que participe de los procesos de promoción.
- Continuidad de las acciones de visibilización de mujeres científicas: Grant for **Visibility and empowerment of Women Scientists** con el objetivo alentar a las investigadoras a participar activamente en juntas científicas internacionales y comités asesores y de revisión, mejorando así el avance, la visibilidad y el liderazgo de las mujeres en sus campos de especialización.
- Continuidad de la construcción de redes: **Building leadership skills**: 3.000€ anuales para formación. Uno de nuestros principales objetivos es aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo sénior.
- Establecer programa de mentoring para mujeres directivas.

### Conciliación de la vida personal y laboral

#### Fortalezas.

- Alta sensibilidad de ISGlobal para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
- Documento que recoge el amplio abanico de medidas favorecedoras de la conciliación.
- Flexibilidad horaria a la que se puede acoger todo el personal, salvo los departamentos y puestos de trabajo que se requiera presencia.
- Satisfacción del personal con las opciones y medidas de conciliación que la empresa pone a disposición del personal: horario flexible, teletrabajo, permisos especiales...
- Posibilidad de teletrabajo excepto para los puestos que requieren presencia física.

- Ayudas y becas de apoyo a la maternidad, y para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar (convenios con guarderías, sala lactancia...): Grant for Young female Research with maternity responsibilities. Ayuda de 300 € para jóvenes investigadores con responsabilidades maternas. 4 ayudas anuales.
- En caso de maternidad/paternidad se facilita al máximo su disfrute y la reincorporación se produce con total normalidad.
- Las reuniones se evitan realizar cerca del horario de salida para evitar que se alarguen innecesariamente y supongan un obstáculo para la recogida de niños y niñas en edad escolar.

### **Áreas de mejora.**

- Encuesta de seguimiento y satisfacción, recogida de propuestas mediante el buzón de sugerencias para continuar reforzando este ámbito.
- Informar a la plantilla de todos los derechos que disponen desde el punto de vista de la conciliación. Difusión en intranet de medidas, difusión del documento que recoge las diferentes medidas de conciliación.
- Indagar y explorar otras medidas de conciliación. Por ejemplo: No se disponen de ayudas o servicios para el cuidado de personas dependientes (mayores, familiares con discapacidades...), se podría dar información sobre centros de día cercanos al centro de trabajo reservando plazas o subvencionado en parte o todo el coste, crear bolsa de horas para contingencias relacionadas con la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar, garantizar sustitución de trabajadoras acogidas a permisos de maternidad.
- Adaptar el documento de medidas de conciliación a los nuevos requerimientos normativos derivados del real decreto de marzo 2019 de medidas urgentes para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que incorpora modificaciones en este ámbito (permiso paternal igual y no transferible).
- Campaña anual de sensibilización para el fomento de la Corresponsabilidad en los cuidados, animando al sexo masculino a una mayor participación e implicación en este ámbito.
- Previsión de bajas de maternidad para la contratación de refuerzo, cumplir objetivos y no sobrecargar a las personas del equipo.

### **Prevención de Riesgos Laborales.**

#### **Fortalezas**

- ISGlobal cumple con todos los requisitos legales a nivel prevención de riesgos y salud laboral y es especialmente sensible a los temas relacionados con la Seguridad y Salud realizando revisiones y actualizaciones periódicas, así como formación sobre medio ambiente, seguridad y salud dirigida a su personal.
- Se realizan estudios de espacios, descripción de puestos de trabajo y ergonomía. Además, se establecen protocolos de vigilancia en la salud y campañas de vacunación y otros programas según necesidades.
- Existencia de medidas específicas de actuación en materia de seguridad y salud de la mujer embarazada y durante la lactancia.
- Existencia desde el año 2016 de un Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual.
- Formación a la plantilla para la difusión del protocolo contra el acoso sexual.

### **Áreas de mejora.**

- Reforzar la comunicación, formación y difusión del "Protocolo de Prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo". Un porcentaje significativo de la plantilla manifiesta no saber cómo proceder en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
- Implementar medidas de Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. (formación a la plantilla, campañas, etc.).
- Comisión de seguimiento e intervención del protocolo contra el acoso.
- Seguimiento del protocolo: casos denunciados, activados, cerrados, etc.

## **Igualdad Retributiva**

### **Fortalezas**

- Política salarial definida en base criterios de cualificación, experiencia sin distinción de sexo.
- Complementos salariales de los que se benefician todo el personal, independientemente del sexo.

### **Áreas de mejora.**

- Disposición y actualización periódica del registro salarial según requerimiento normativo (Real decreto de marzo 2019).
- Revisión de criterios de definición de la retribución en aquellos puestos de trabajo que se ha detectado brecha salarial de género: Auditoría retributiva con la Valoración de puestos de trabajo con enfoque de género
- Establecer objetivos anuales para reducir la brecha salarial de género. Necesidad de hacer seguimiento de las retribuciones por razón de sexo para corregir posibles desviaciones.
- Formación específica al personal de recursos humanos para combatir la brecha salarial en la definición y concreción de tablas retributivas.

## **Condiciones laborales igualitarias.**

### **Fortalezas**

- Jornada de 40 horas para la mayoría de la plantilla.
- Distribución equilibrada, por sexos, en las modalidades de contratación, con mayor uso de la contratación por obra o servicio determinado. No obstante, en términos relativos, en cuanto a la contratación indefinida, los hombres, como media gozan de mayor estabilidad en el empleo, aspecto que tendría que revisarse desde un punto de vista de género.
- Cumplimiento de la Ley LISMI.

### **Áreas de mejora.**

- Apoyo a personas de la empresa en situación de riesgo o exclusión social, personas con discapacidad, mujer discapacitada, violencia de género etc. Implantación de un sistema de cobertura y asistencia a mujeres en situaciones de este tipo.
- Estudio de viabilidad de aplicación de medidas dirigidas a potenciar la estabilidad en el empleo, con mayor uso del contrato indefinido, incorporando la perspectiva de género.

## 9. Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de ISGlobal

### Normativa

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de las últimas décadas. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el marco normativo para acabar con las desigualdades de género existentes en todos los ámbitos de la vida, prevenir conductas discriminatorias y lograr la igualdad real entre hombres y mujeres. Se trata de una ley de aplicación horizontal a todas las políticas públicas ya sean nacionales, autonómicas o locales. Así, en su artículo 1 cita que los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para luchar contra situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

Por otro lado, cabe destacar la reciente aprobación de dos decretos ley: RD901/2020 y 902/2020 que regulan respectivamente, el desarrollo reglamentario de los Planes de Igualdad en las empresas y la Auditoría Salarial (de obligado cumplimiento para empresas de más de 50 personas trabajadoras en plantilla).

### Finalidad, objetivos y acciones positivas.

El **Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de ISGlobal** tiene como finalidad articular acciones que permitan avanzar en la trayectoria ya iniciada por el instituto, con el anterior plan de igualdad, para garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma real y efectiva, integrando el principio de igualdad de manera transversal a la gestión de la institución. Por otro lado, con este desarrollo, ISGlobal contribuye al cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, establecido a partir de la entrada en vigor de la LOIEMH en el año 2007, y del reciente Real Decreto-Ley 6/2019 del 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombre en el trabajo.

### Objetivos generales:

- Avanzar en la gestión igualitaria de la organización incorporando la perspectiva de género de manera transversal en los diferentes ámbitos de intervención.

- Continuar trabajando en el análisis sistemático de los indicadores de género con la finalidad de corregir las desigualdades por razón de género que puedan darse.
- Promover una cultura empresarial alineada con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- Sensibilizar y formar en igualdad al conjunto de personal para una mejor comprensión del significado y beneficios de la incorporación del enfoque de género en los diferentes ámbitos de intervención de la organización.
- Identificar y potenciar el talento femenino disponible en ISGlobal eliminando posibles barreras y sesgos por razón de sexo.
- Potenciar la presencia de mujeres en puestos de más alta responsabilidad en la carrera científica e investigadora.
- Promover acciones de comunicación activa para la visibilidad del talento femenino en la carrera investigadora.
- Favorecer desde el sector, líneas coordinadas de actuación entre instituciones y organismos públicos para promover la igualdad entre mujeres y hombres, con el fin de visibilizar las aportaciones femeninas en la carrera científica e investigadora.
- Garantizar mecanismos y protocolos de intervención eficaces para el desarrollo de un ambiente de trabajo saludable y libre de conductas discriminatorias por razón de sexo y/o género.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Para alcanzar los objetivos generales, se han concretado los siguientes objetivos específicos:

ÁMBITO 1	CULTURA EMPRESA IGUALITARIA
OBJETIVOS	<p>1.1. Desarrollar el Plan de Igualdad como recurso estratégico para el fomento de una cultura corporativa sensible al género.</p> <p>1.2. Incorporar transversalmente la mirada de género en los programas estratégicos de la institución (Planes estratégicos, Responsabilidad Social – ODS) y en la investigación.</p> <p>1.3.: Extender el compromiso de ISGlobal por la igualdad al entorno institucional científico e investigador con el que colabora.</p>
ÁMBITO 2	REPRESENTACIÓN IGUALITARIA
OBJETIVOS	<p>2.1. Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación desde una perspectiva de género y diversidad en los procesos de selección.</p> <p>2.2. Desarrollar acciones positivas para reducir la segregación horizontal y vertical.</p> <p>2.3. Dar visibilidad a las mujeres en puestos de responsabilidad con base a sus innovaciones y logros concretos.</p>

<b>ÁMBITO 3</b>	<b>POLÍTICA DE FORMACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL CON ENFOQUE DE GÉNERO</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<p>3.1. Formar en igualdad de oportunidades al conjunto de la plantilla y de manera específica al personal que conforma la comisión de igualdad y el personal del comité de selección.</p> <p>3.2. Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción, la formación y el desarrollo de la carrera científica y profesional de las mujeres.</p> <p>3.3. Aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo sénior.</p>
<b>ÁMBITO 4</b>	<b>ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<p>4.1. Avanzar en el desarrollo de medidas de conciliación y de corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, atendiendo a las nuevas necesidades del personal.</p> <p>4.2. Promover la participación en la vida laboral y carrera científica de las madres jóvenes mediante la implementación de un programa de ayudas a la maternidad.</p> <p>4.3. Adecuar las medidas actuales al nuevo marco legislativo en materia de igualdad de mujeres y hombres en las condiciones y organización del tiempo de trabajo</p> <p>4.4. Analizar la Previsión de bajas de maternidad para la contratación de refuerzo que posibiliten el cumplimiento de objetivos y no sobrecargar a las personas del equipo.</p>
<b>ÁMBITO 5</b>	<b>VISIBILIDAD – COMUNICACIÓN – PROYECCIÓN</b>
<b>OBJETIVOS 5</b>	<p>5.1. Revisar la comunicación interna y externa de la institución desde la perspectiva de género, para garantizar la utilización de un lenguaje inclusivo.</p> <p>5.2. Compartir buenas prácticas y colaborar de manera sinérgica con otros centros de investigación para una mayor visibilidad del talento femenino en la carrera científica e investigadora.</p> <p>5.3. Elaborar un protocolo que garantice la participación igualitaria en conferencias y eventos públicos dando visibilidad a la carrera científica de las mujeres.</p>
<b>ÁMBITO 6</b>	<b>IGUALDAD RETRIBUTIVA</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<p>7.1. Disponer mecanismos de comprobación y corrección para luchar contra la desigualdad salarial.</p> <p>7.2. Dar cumplimiento al nuevo decreto de ley 6/2019 que marca la obligación de realizar Auditorías Salariales a las empresas.</p> <p>7.3. Mejorar la percepción de la plantilla sobre igualdad retributiva en la empresa incorporando mecanismos de transparencia.</p>

<b>ÁMBITO 7</b>	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL</b>
<b>OBJETIVOS</b>	<p>6.1. Promover y difundir el protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo, y de intervención en caso de detectarse.</p> <p>6.2. Sensibilizar al conjunto de la plantilla para contribuir conjuntamente en la generación de un ambiente de trabajo saludable, respetuoso y libre de acoso.</p>

## Actuaciones positivas en materia de igualdad.

<b>ÁMBITO 1: CULTURA Y GESTIÓN ORGANIZATIVA IGUALITARIA</b>	
<b>ACCIONES</b>	<p><b>Acción 1:</b> seguimiento y evaluación continua, intermedia y final del Plan de Igualdad. Y difusión de la evolución de los resultados de las acciones implementadas en el plan de igualdad.</p> <p><b>Acción 2:</b> Inclusión de la perspectiva de género en planes y programas estratégicos de ISGlobal. <b>(ODS Objetivo 5, plan estratégico ISGlobal)</b> y en soportes de comunicación (web)., así como en la investigación.</p> <p><b>Acción 3:</b> Ampliación de la documentación sobre género en el espacio – biblioteca virtual igualdad en intranet.</p>
<b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>	<p><b>Acción 1-2:</b> Avanzar en el análisis sistemático de la evolución de las acciones positivas para la promoción de la igualdad que se van realizando.</p> <p><b>Acción 2-3:</b> Visibilizar el compromiso por la Igualdad de ISGlobal a nivel interno y externo.</p>
<b>OBJETIVOS</b>	<p><b>Obj.1:</b> Desarrollar el Plan de Igualdad como recurso estratégico para el fomento de la cultura de la igualdad en ISGlobal.</p> <p><b>Obj.2:</b> Incorporar transversalmente la mirada de género en los programas estratégicos de la institución. (Planes estratégicos, Responsabilidad Social – ODS) y en la investigación.</p> <p><b>Obj.3:</b> Compartir y colaborar de manera sinérgica con otros centros de investigación la promoción de la visibilidad del talento femenina en la carrera científica e investigadora.</p>
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<b>Acción 1 -3:</b> Conjunto de la Plantilla y público general
<b>CALENDARIO DE EJECUCIÓN</b>	<p><b>Acción 1:</b> Durante el despliegue del plan 2022-2024 (informes anuales). Eval intermedia 2023, final 2024.</p> <p><b>Acción 2 y 3:</b> Durante toda la vigencia del plan de igualdad (junio 2021-2024)</p>
<b>INDICADORES</b>	<p><b>Acción 1:</b> Panel de indicadores de realización y resultado de cada acción. Nro. Informes semestrales /anuales de seguimiento de la implementación</p> <p><b>Acción 2-3:</b> Inclusión de valores y principios de igualdad en documentos y planes estratégicos. Inclusión del plan de igualdad en la web institucional y documentos internos (manual de acogida, otros). Nro. documentos con mención expresa valores igualdad.</p>

ÁMBITO 2: ACCESO A LA INSTITUCIÓN Y PARTICIPACIÓN IGUALITARIA	
<b>ACCIONES</b>	<p><b>Acción 1.</b> Aplicación sistemática de los principios y criterios para una selección de personal igualitaria recogidos en la guía de selección de la organización.</p> <p><b>Acción 2:</b> Acciones positivas para combatir la segregación horizontal – vertical, en el proceso de selección (selección del sexo menos representado en la posición que aplique, siempre que se produzca previamente igualdad de competencias y méritos).</p> <p><b>Acción 3.</b> Indicadores de seguimiento de género en los procesos selectivos.</p>
<b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>	Eliminar los estereotipos de género que estén afectando en las condiciones de acceso a la institución y de promoción profesional.
<b>OBJETIVOS</b>	<p><b>Obj. 1.</b> Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación desde una perspectiva de género y diversidad en los procesos de selección.</p> <p><b>Obj.2.</b> Desarrollar acciones positivas para reducir la segregación horizontal y/o vertical.</p> <p><b>Obj.3.</b> Aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo sénior</p>
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Recursos Humanos</li> <li>• Personal con responsabilidad en procesos de selección y promoción profesional (dirección de equipos)</li> </ul>
<b>CALENDARIO EJECUCIÓN</b>	<p><b>Acción 1.</b> Toda la vigencia del plan. 2021-2024</p> <p><b>Acción 2 y 3:</b> inicio 2022</p>
<b>TAREAS PARA REALIZAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión y distribución a personal con responsabilidad en selección y promoción de la guía de selección y de promoción profesional con enfoque de género.</li> <li>• Elaborar un informe de impacto de género en los procesos de selección.</li> <li>• Informe de seguimiento de la carrera profesional según los criterios establecidos en la guía para la valoración profesional (Professional Assessment program): número de planes de carrera desarrollados, entrevistas realizadas, propuestas de mejora, etc.</li> <li>• Establecimiento de protocolo para la aplicación de acciones positivas en el proceso de selección</li> </ul>
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de procesos de selección y de promoción profesional realizados en base al protocolo.</li> <li>• Número de personas por sexo participantes y seleccionadas en los procesos de selección/promoción realizados.</li> <li>• Incremento anual de mujeres en puestos de dirección/responsabilidad</li> <li>• Reducción de la segregación horizontal en los puestos de trabajo.</li> </ul>

ÁMBITO 3: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL	
<b>ACCIONES</b>	<p><b>Acción 1:</b> Incorporación de la perspectiva de género en el plan de formación (evaluación con enfoque de género, tipología de formación)</p> <p><b>Acción 2:</b> Acciones formativas en igualdad dirigidas a diferentes profesionales – equipos y departamentos:</p> <p>1 acción formativa de Profundización y dotación de herramientas para la gestión de la igualdad al conjunto de personas que conforman el <b>Comité de igualdad</b>.</p> <p>1 acción anual Sensibilización y Formación al conjunto de la plantilla sobre igualdad de oportunidades de mujeres y Hombres.</p> <p>1 acción específica para personal que participa en procesos de selección y valoración de puestos de trabajo.</p> <p>1 acción específica comunicación no sexista para personal docente.</p>
<b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>	Necesidad de profundizar en contenidos de igualdad del conjunto de personas que conforman el Comité de Igualdad, sobre cambios en el marco normativo, conceptos y herramientas para la implantación de un plan de igualdad, el establecimiento de indicadores, seguimiento de las acciones desarrolladas y nuevas actuaciones a llevar a cabo.
<b>OBJETIVOS</b>	<p><b>Obj. 1:</b> Formar en igualdad de oportunidades al conjunto de la plantilla y de manera específica al personal que conforma la comisión de igualdad y el personal del comité de selección.</p> <p><b>Obj.2:</b> Continuar impregnando a la plantilla de los valores, beneficios y valor añadido de estar alineados con los principios de igualdad de género.</p>
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<p><b>Acción 1:</b> Todas las personas que conforman el Comité de igualdad</p> <p><b>Acción 2:</b> Toda la plantilla de IS Global</p>
<b>CALENDARIO DE EJECUCIÓN</b>	<p><b>Acción 1:</b> Anual 2021-2024.</p> <p><b>Acción 2:</b> 1 acción formativa anual para diferentes tipologías de profesionales.</p>
<b>TAREAS</b>	<p><b>Acción 1 y 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Selección de contenidos y personas expertas.</li> <li>● Sala de formación</li> <li>● Dossier de la formación</li> <li>● Impartición y evaluación de la formación</li> </ul>
<b>INDICADORES</b>	<p><b>Acción 1, 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Número de personas participantes en la acción de formación, número de acciones formativas realizadas.</li> <li>● Grado de satisfacción del alumnado-persona experta (cuestionario)</li> <li>● Documentación entregada.</li> <li>● Número de horas realizada</li> </ul>

<b>ÁMBITO 3: FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL</b>	
<b>ACCIONES</b>	<p><b>Acción 1.</b> Informe de seguimiento de la carrera profesional y análisis de la tendencia según los criterios establecidos en la guía para la valoración profesional (Professional Assessment program): número de planes de carrera desarrollados, entrevistas realizadas, propuestas de mejora, etc.</p> <p><b>Acción 2.</b> Formación para el desarrollo del liderazgo femenino</p>
<b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>	Eliminar los estereotipos de género que estén afectando en las condiciones de promoción profesional y acceso a la institución impulsando acciones positivas.
<b>OBJETIVOS</b>	<p><b>Obj.3.1.</b> Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción, la formación y el desarrollo de la carrera científica y profesional de las mujeres.</p> <p><b>Obj.3.2.</b> Aumentar el número de mujeres en puestos de liderazgo sénior</p>
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Departamento de Recursos Humanos</li> <li>• Personal con responsabilidad en procesos de selección y promoción profesional (dirección de equipos)</li> </ul>
<b>CALENDARIO EJECUCIÓN</b>	<p><b>Acción 1:</b> Junio 2021 -Junio 2024</p> <p><b>Acción 2:</b> Marzo 2022</p>
<b>TAREAS PARA REALIZAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Revisión y distribución a personal con responsabilidad en la promoción de la guía de promoción profesional con enfoque de género.</li> <li>• Informe de seguimiento de la carrera profesional según los criterios establecidos en la guía para la valoración profesional (Professional Assessment program): número de planes de carrera desarrollados, entrevistas realizadas, propuestas de mejora, etc.</li> </ul>
<b>INDICADORES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de procesos de promoción profesional realizados en base al protocolo.</li> <li>• Número de personas por sexo promocionadas</li> <li>• Incremento anual de mujeres en puestos de dirección/responsabilidad</li> <li>• Acciones de proyección – visibilización de mujeres en puestos de responsabilidad (promoción del talento femenino).</li> <li>• Nro. Acciones de mentoring realizadas para el liderazgo femenino</li> </ul>

ÁMBITO 4: ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR.	
<b>ACCIONES</b>	<p><b>Acción 1:</b> Implementación, Seguimiento y evaluación resultados del Programa Grant for Young female Research with maternity responsibilities. Ayuda de 300 € para jóvenes investigadoras con responsabilidades maternas. 4 ayudas anuales.</p> <p><b>Acción 2:</b> Adaptación de las medidas de conciliación actuales al nuevo marco legislativo (Real Decreto ley 6/2019): ampliación permisos maternidad/paternidad, permisos por cuidados, teletrabajo...</p> <p><b>Acción 3:</b> Estudio anual de previsión de permisos maternidad/paternidad y de atención personas dependientes para planificación y dotación de recursos y análisis de medidas de conciliación utilizadas por sexo</p>
<b>AREA DE MEJORA ENCONTRADA</b>	El Real Decreto Ley 6/2019 de medidas urgentes para la igualdad de mujeres y hombres en el empleo propone una serie de obligaciones a las empresas en materia de conciliación de la vida laboral y familiar al que ISGlobal deberá dar respuesta.
<b>OBJETIVOS</b>	<p><b>Obj. 4.1.</b> Avanzar en el desarrollo de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, atendiendo a las nuevas necesidades del personal.</p> <p><b>Obj. 4.2.</b> Promover la participación en la vida laboral y carrera científica de las madres jóvenes mediante la implementación de un programa de ayudas a la maternidad.</p> <p><b>Obj. 4.3.</b> Adecuar las medidas actuales al nuevo marco legislativo en materia de igualdad de mujeres y hombres en las condiciones y organización del tiempo de trabajo.</p>
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Toda la plantilla de ISGlobal
<b>CALENDARIO DE EJECUCIÓN</b>	<p><b>Acción 1:</b> Anual 2022-2024</p> <p><b>Acción 2:</b> Abril 2021-Abril 2022</p> <p><b>Acción 3:</b> Anual – junio 2021</p>
<b>TAREAS</b>	<p><b>Acción 1:</b></p> <p>Campaña de información sobre el programa. Selección de mujeres candidatas a optar al programa de becas. Seguimiento de las becas de apoyo a la maternidad de mujeres científicas</p> <p><b>Acción 2:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Disposición de un Buzón de Sugerencias y mejoras para conciliar la vida laboral, personal y familiar (virtual – físico).</li> <li>● Designar personas responsables para la recepción, explotación de las propuestas recogidas.</li> <li>● Seleccionar propuestas viables e implementar.</li> <li>● Recoger grado de utilización y grado de satisfacción de la plantilla respecto a las medidas de conciliación de ISGlobal.</li> </ul> <p><b>Acción 3:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Análisis del marco legislativo en cuanto a medidas a incorporar (actualizar los permisos maternos/paternales de protección a la maternidad etc.).</li> <li>● Actualizar documentación en dónde se reflejen los permisos y medidas existentes ( manual de acogida, intranet, etc.)</li> </ul> <p><b>Acción 4:</b> Previsión permisos maternidad/paternidad y de atención personas dependientes y previsión de recursos humanos de refuerzo.</p>

<b>INDICADORES</b>	<p><b>Acción 1:</b> Número de mujeres candidatas a optar a las ayudas. Número de beneficiarias. Presupuesto asignado.</p> <p><b>Acción 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Número de propuestas recogidas.</li><li>• Propuestas viables aceptadas</li><li>• Propuestas seleccionadas</li><li>• Propuestas implantadas: resultados y grado de satisfacción.</li></ul> <p><b>Acción 3</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Adaptación de nuevas medidas derivadas del marco legislativo actual: actualización procedimientos para solicitar.</li><li>• Actualización de nuevas medidas en documentos institucionales: manual de acogida, espacio intranet.</li></ul> <p><b>Acción 4:</b> nro. Personas con permisos parentales y nro. Personas contratadas o destinadas a cubrir los puestos de trabajo vacantes.</p>
--------------------	--

<b>ÁMBITO 5: COMUNICACIÓN Y PROYECCIÓN EXTERNA DE LA IGUALDAD DE GÉNERO</b>	
<b>ACCIONES DESARROLLAR</b>	<p><b>Acción 1:</b> Campañas de sensibilización sobre igualdad de género (8 de marzo, 25 noviembre, fomento corresponsabilidad, visibilización mujeres líderes..).</p> <p><b>Acción 2:</b> Inclusión en el plan de acogida de referencia a la guía para la utilización del lenguaje inclusivo.</p> <p><b>Acción 3:</b> Elaboración de Protocolo para el cumplimiento de la participación equilibrada por sexo en los eventos, conferencias, seminarios, juntas científicas, comités asesores, y actos que realice el instituto. Grant for Visibility and empowerment of Women Scientists</p>
<b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>	<p>Continuidad y refuerzo de las acciones de comunicación con enfoque de género para la proyección del compromiso institucional con la igualdad.</p> <p>Hacer visible, extensible y explícito el compromiso de ISGlobal para trabajar e incorporar la igualdad de oportunidades con los centros y empresas colaboradoras.</p>
<b>OBJETIVOS</b>	<p><b>Obj. 5.1.</b> Revisar la comunicación interna y externa de la empresa desde la perspectiva de género, para garantizar la utilización de un lenguaje inclusivo.</p> <p><b>Obj. 5.2.</b> Extender el compromiso de IS Global por la igualdad en el entorno institucional científico e investigador con el que colabora.</p> <p><b>Obj.5.3.</b> Compartir buenas prácticas y colaborar de manera sinérgica con otros centros de investigación para una mayor visibilidad del talento femenino en la carrera científica e investigadora.</p>
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	<p><b>Acción 1,2:</b> Todo el personal del IS Global y público externo</p> <p><b>Acción 3:</b> Personal interno y público externo.</p>
<b>CALENDARIO EJECUCIÓN</b>	<p><b>Acción 1:</b> Marzo 2022 Anual</p> <p><b>Acción 2:</b> junio 2021</p> <p><b>Acción 3:</b> Enero 2022 – Continuo</p>
<b>TAREAS PARA REALIZAR</b>	<p><b>Acción 1:</b> Selección temas a abordar, soporte comunicación, elaboración de contenidos, imagen y distribución.</p> <p><b>Acción 2:</b> Revisión y actualización guía de comunicación con perspectiva de género. Revisión Manual acogida, incorporación referencia. Actualización intranet: biblioteca de género.</p> <p><b>Acción 3:</b> Preparación registro de ponentes por sexo en jornadas, eventos. Registro de componentes por sexo en los tribunales de valoración.</p>
<b>INDICADORES</b>	<p><b>Acción 1:</b> Número de acciones comunicativas realizadas: vídeos, posters, revistas otros. Nro ediciones de material (dípticos, folletos, ...).</p> <p><b>Acción 2:</b> Inclusión en Manual acogida referencia a la utilización de lenguaje inclusivo, Número documentos incorporados biblioteca género por tipología (investigaciones, artículos, estudios..)</p> <p><b>Acción 3:</b> Nº de eventos en los que participan mujeres de ISGlobal. Número de mujeres en comités científicos, juntas de valoración...</p>

ÁMBITO 6: IGUALDAD RETRIBUTIVA	
<b>ACCIONES</b>	<p><b>Acción 1</b> Auditoría retributiva y Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.</p> <p><b>Acción 2:</b> Implementación de medidas correctoras ante desigualdad salarial por sexo y Establecer protocolos y objetivos para garantizar que la brecha disminuye en el tiempo.</p> <p><b>Acción 3:</b> Formación específica a las personas de recursos humanos para la definición de bases y conceptos salariales desde un enfoque de género.</p>
<b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>	<p>Adaptación al nuevo marco legislativo que obliga a las empresas a realizar Auditorías retributivas para luchar contra la brecha salarial.</p> <p>Se ha observado sesgo de género, en cuanto a retribuciones percibidas en algunas categorías profesionales.</p>
<b>OBJETIVOS</b>	<p><b>Obj. 6.1.</b> Disponer de mecanismos de comprobación y corrección para luchar contra la desigualdad salarial.</p> <p><b>Obj.6.2.</b> Dar cumplimiento al nuevo decreto de ley 6/2019 que marca la obligación de realizar Auditorías Salariales a las empresas.</p> <p><b>Obj.6.3.</b> Mejorar la percepción de la plantilla sobre igualdad retributiva en la empresa a través de mecanismos de transparencia.</p>
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Toda la plantilla
<b>CALENDARIO DE EJECUCIÓN</b>	<p>Acción 1: Anual. Abril 2021– Diciembre 2021.</p> <p>Acción 2: Anual a partir de 2022</p> <p>Acción 3: 1er trim 2022</p>
<b>TAREAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actualización del registro salarial por sexo y categoría o grupo profesional.</li> <li>• Corrección de las desigualdades que se detecten</li> <li>• Elaborar criterios objetivos para la definición de la política salarial con enfoque de género. Valoración de puestos de trabajo con enfoque de género.</li> <li>• Realizar la acción formativa a las personas responsables de RRHH y dirección en materia de igualdad retributiva.</li> </ul>
<b>INDICADORES</b>	<p>Reducción de la brecha salarial en los grupos en los que se haya detectado.</p> <p>Número de personas participantes en formación sobre igualdad retributiva con enfoque de género. Grado de satisfacción.</p>

<b>ÁMBITO 7: PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN CONTRA EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>	
<b>ACCIONES</b>	<p><b>Acción 1:</b> Formación de las personas referentes del Protocolo.</p> <p><b>Acción 2:</b> Acciones de sensibilización a la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo.</p> <p><b>Acción 3:</b> Inclusión del protocolo en los documentos institucionales: código ético, manual de bienvenida, intranet etc.</p>
<b>ÁREA DE MEJORA DETECTADA</b>	Necesidad de dar a conocer y difundir entre la plantilla los mecanismos existentes para la prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo aprobados por el Instituto.
<b>OBJETIVOS</b>	<p>Promover y difundir el protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.</p> <p>Sensibilizar al conjunto de la plantilla para la contribución de un ambiente de trabajo saludable y libre de acoso.</p>
<b>PERSONAS DESTINATARIAS</b>	Toda la plantilla de ISGlobal
<b>CALENDARIO</b>	<p><b>Acción 1:</b> 2n semestre 2021</p> <p><b>Acción 2:</b> Mayo 2022 – Mayo 2024</p> <p><b>Acción 3:</b> Junio 2021 – Diciembre 2021</p>
<b>TAREAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reunión personas referentes del protocolo para validar propuestas de mejora.</li> <li>• Actualización personas de referencia</li> <li>• Formación de las personas referentes del protocolo</li> <li>• Informe de seguimiento anual</li> <li>• Realización 1 acción formativa anual de sensibilización: planificación, impartición, evaluación.</li> <li>• Acciones de difusión y sensibilización: cartelería, dípticos, videos etc.</li> </ul>
<b>INDICADORES</b>	<p>Número de personas referentes del protocolo.</p> <p>Número de acciones formativas.</p> <p>Número y tipo de acciones de sensibilización: campañas, reuniones...</p> <p>Grado de participación por sexo.</p> <p>Grado de satisfacción respecto a la formación</p> <p>Número y tipología de elementos de comunicación elaborados y difundidos para la sensibilización.</p>

## Resumen de Acciones por ámbito:

Nº	ÁMBITO	DESCRIPCIÓN	FECHA
1	Cultura Igualitaria	Elaboración y ejecución del plan de seguimiento y evaluación continua, intermedia y final del Plan de Igualdad. Análisis anual y difusión de la evolución de resultados	Anual-2022 y 2024
2	Cultura Igualitaria	Inclusión de la perspectiva de género en planes y programas estratégicos de ISGlobal. (ODS Objetivo 5, plan estratégico ISGlobal); Manual de Acogida y en soportes de comunicación (web) y en investigación.	Junio2021- Octubre 2024
3	Cultura Igualitaria	Ampliación de la documentación sobre género en el espacio – biblioteca virtual igualdad en intranet.	Enero 2021- Octubre 2024
4	Acceso empleo	Aplicación sistemática de los principios y criterios para una selección de personal igualitaria recogidos en la guía de selección de la organización.	2021-2024 Toda la vigencia del plan
5	Acceso empleo	Acciones positivas para reducir la segregación horizontal y vertical	2022-2024 Toda la vigencia del plan
6	Acceso empleo	Indicadores de seguimiento de género en los procesos selectivos.	2022-2024 Anual
7	Formación	Incorporación de la perspectiva de género en el plan de formación (evaluación con enfoque de género, tipología de formación)	2021-2024
8	Formación	1 acción formativa de Profundización y dotación de herramientas para la gestión de la igualdad al conjunto de personas que conforman el Comité de igualdad. 1 acción anual Sensibilización y Formación al conjunto de la plantilla sobre igualdad de oportunidades de mujeres y Hombres.1 acción específica para personal que participa en procesos de selección y valoración.1 acción específica comunicación no sexista para personal docente.	A partir marzo 2021  Anual
9	Promoción	Informe de seguimiento de la carrera profesional según los criterios establecidos en la guía para la valoración profesional (Professional Assessment program): número de planes de carrera desarrollados, entrevistas realizadas, propuestas de mejora, personas promocionadas por sexo, etc. Análisis de tendencia (3 años).	Junio 2021 -Junio 2024 Vigencia del plan (anual)
10	Promoción	Formación para el desarrollo del liderazgo femenino	Marzo 2022
11	Conciliación	Implementación, Seguimiento y evaluación resultados del Programa Grant for Young female Research with maternity responsibilities. Ayuda de 300 € para jóvenes investigadoras con responsabilidades maternas. 4 ayudas anuales.	Anual 2022-2024

12	<b>Conciliación</b>	Adaptación de las medidas de conciliación actuales al nuevo marco legislativo (Real Decreto ley 6/2019): ampliación permisos maternidad/paternidad, permisos por cuidados, teletrabajo...	abril 2021
13	<b>Conciliación</b>	Previsión anual de permisos parentales y de atención a personas dependientes y planificación recursos de refuerzo de los equipos de trabajo	Junio 2021
14	<b>Comunicación</b>	Campañas de sensibilización (Días Internacionales: 8 marzo, 25 Mayo, 25 Noviembre, fomento corresponsabilidad, visibilización del talento femenino etc.)	Marzo 2022 Anual
15	<b>Comunicación</b>	Inclusión en el plan de acogida recomendaciones y Guía para la utilización del lenguaje inclusivo	Junio 2021
16	<b>Comunicación</b>	<b>Grant for Visibility and empowerment of Women Scientists: Protocolo</b> de cumplimiento de <b>la participación equilibrada</b> por sexo en los eventos, conferencias, seminarios, juntas científicas, comités asesores, y actos que realice el instituto.	Junio 2022 Continuo
17	<b>Comunicación</b>	Revisión y mejora de los indicadores de género en la memoria institucional.	Enero 2022  Anual
18	<b>Retribución</b>	Auditoría retributiva con Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.	Abril 2021 a Junio 2024
19	<b>Retribución</b>	Implementación de medidas correctoras ante desigualdad salarial por sexo y Establecimiento de objetivos para garantizar que la brecha disminuye en el tiempo.	Enero 2022 a Dic 2024
20	<b>Retribución</b>	Formación específica a las personas de recursos humanos para la definición de bases y conceptos salariales desde un enfoque de género.	Enero 2022
21	<b>Acoso Sexual</b>	Actualización y formación de personas referentes del Protocolo.	2 semestre 2021
22	<b>Acoso Sexual</b>	Acciones de sensibilización a la plantilla en materia de prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo. 1 acción de formación y sensibilización y Campañas: dípticos y cartelería.	Mayo 2022 – Mayo 2024
23	<b>Acoso Sexual</b>	Inclusión referencia del protocolo contra el acoso en los documentos institucionales: código ético, manual de bienvenida, intranet etc.	Junio 2021

## Metodología e indicadores de seguimiento y evaluación

El desarrollo del Plan de igualdad de ISGlobal con una vigencia de cuatro años, tendrá diferentes momentos de evaluación: evaluación continua, recogiendo indicadores de realización a lo largo del desarrollo del plan. Evaluación intermedia, al cumplir dos años desde la aprobación del plan de igualdad. Y una evaluación final, al cumplir el vencimiento del plan de acción.

Para realizar el seguimiento y evaluación de las acciones positivas implementadas mediante el Plan de Igualdad utilizaremos la ficha de seguimiento que incluimos a continuación:

Esta herramienta consta de tres partes:

La primera parte recogerá los datos básicos, el nombre de la acción, el objetivo al que responde, la fecha en la que se recoge la información, la persona responsable y el periodo de seguimiento al que pertenece. Esa parte será la que nos permita ordenar posteriormente las fichas con distintos criterios según el tipo de informe que se quiera elaborar: por fechas, por áreas, acciones, por persona responsable, etc.

En una segunda parte, recogeremos de cada Acción, su grado de implementación, esto es, el momento en el que se encuentra para el periodo de seguimiento seleccionado, las personas que han participado, por sexo y las actuaciones realizadas para desarrollarla. Esta parte nos proporciona información sobre el proceso, el grado de participación y/o implicación de la plantilla o personas concretas según la Acción de que se trate.

En tercer lugar mediremos los resultados inmediatos a través de los indicadores asociados a cada una de las acciones, indicando referente al valor anterior del indicador, si se ha producido avance, si permanece el mismo valor, o si por el contrario se ha detectado un retroceso en el mismo. Esta forma permite recoger la información tanto de los indicadores cualitativos como cuantitativos.

<b>FICHA DE SEGUIMIENTO</b>	
<b>ÁREA:</b>	
Fecha de realización:	
Periodo de seguimiento:	Semestre 1º_/2º_/3º_/4º_
Persona responsable:	
Acción nº:	
Objetivo al que responde:	
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Sin empezar <input type="checkbox"/> Bajo <input type="checkbox"/> Medio <input type="checkbox"/> Alto <input type="checkbox"/> Finalizado
Actuaciones realizadas en el periodo	1. 2.
Participantes	___Hombres      ___Mujeres
Indicador 1:	<input type="checkbox"/> Valor anterior <input type="checkbox"/> Valor actual
Indicador 2:	<input type="checkbox"/> Valor anterior <input type="checkbox"/> Valor actual
Indicador 3:	<input type="checkbox"/> Valor anterior <input type="checkbox"/> Valor actual
Presupuesto/recursos	Ejecutado: _____ <input type="checkbox"/> insuficiente <input type="checkbox"/> Adecuado <input type="checkbox"/> Excesivo
Observaciones	Obstáculos:  Necesidades generadas/derivadas:  Propuesta de corrección/ajuste
Fecha entrega:  --/--/--	Firma responsable:

Una vez evaluadas las acciones de mejora implementadas, procederemos a evaluar el impacto que ha tenido el Plan de Igualdad para ello podemos realizar.

- Reuniones con diversos interlocutores: de ISGlobal, personal del centro...
- Realización de cuestionarios y encuestas a los colectivos mencionados.
- Análisis de la implementación del Plan de Igualdad.
- Indicadores que hemos reflejado en las acciones definidas.

Después de realizada la evaluación del Plan de Igualdad implementado, se pueden incorporar otras acciones para corregir y mejorar los resultados obtenidos a través de la realización de un PLAN DE MEJORA, puede estructurarse en los siguientes elementos.

#### 1. Identificación de problemas

Enumerar los problemas detectados durante la implantación del Plan de Igualdad, así como otras necesidades relacionadas con la igualdad de oportunidades que han aparecido como resultado de los continuos cambios en las organizaciones.

#### 2. Definición de objetivos

Definir los objetivos (a nivel operativo) que nos planteamos para corregir los problemas aparecidos o las nuevas necesidades surgidas.

#### 3. Definición de acciones de mejora

Definir acciones de mejora para dar cumplimiento a los objetivos especificados especificando:

- Descripción.
- Recursos humanos necesarios.
- Recursos materiales.
- Plazo de ejecución.
- Tiempo.

#### 4. Implantación de las acciones de mejora

Realizar la implementación de las acciones de mejora definidas

#### 5. Realización del seguimiento y evaluación de las acciones

Realizar el seguimiento de las acciones y evaluar el grado de consecución de los objetivos.