



IrsiCaixa

Institut de Recerca de la Sida

**II Plan de Igualdad de Oportunidades entre
Mujeres y Hombres**

05/ 2023 – 05/ 2027

Presentación de la fundación

El Instituto de Investigación IrsiCaixa es un instituto líder en la investigación del Sida y las enfermedades relacionadas impulsado por la Fundación “la Caixa” y el Departamento de Salud de la Generalitat de Catalunya. Se trata de una fundación privada constituida en 1995. IrsiCaixa es un centro de excelencia, la investigación que lleva a cabo afronta también otros retos de la biomedicina actual, como el estudio del microbioma, de las enfermedades infecciosas emergentes y del cáncer (<https://www.irsicaixa.es/es>).

IrsiCaixa está ubicado en el entorno de estas dos instituciones, lo que permite **un modelo único de colaboración** entre personal investigador, profesionales asistenciales, pacientes y representantes de la comunidad. Esta transferencia de conocimiento entre los diversos actores sociales implicados en la enfermedad permite aportar nuevas soluciones y facilitar los avances hacia la erradicación de la infección. El objetivo de IrsiCaixa es llevar a cabo una investigación de excelencia. Para hacerlo posible, IrsiCaixa pone un énfasis especial en la formación académica de jóvenes científicos y en la innovación y transferencia del conocimiento generado.

La investigación de IrsiCaixa se centra actualmente en cinco líneas estratégicas que abarcan aspectos como el desarrollo de vacunas y de anticuerpos contra el VIH, entre otros.

Líneas estratégicas:

- 1.Prevenición, erradicación y cura funcional
- 2.Microbioma
- 3.Nuevos tratamientos y resistencias a los antirretrovirales
- 4.Inmunopatogénesis
- 5.Otras enfermedades

Los 12 grupos de investigación y los más de 80 investigadores/as de IrsiCaixa llevan a cabo una investigación traslacional, en coordinación con centros de investigación y asistenciales de todo el mundo, y las publicaciones que se derivan se hallan entre las que registran los factores de impacto más altos en este campo.

El instituto también participa en estudios clínicos para evaluar nuevas estrategias terapéuticas, y coopera con los países de renta baja para contribuir a la lucha global contra la pandemia.

Promoción de la salud con y para la ciudadanía

IrsiCaixa pone un énfasis especial en la formación académica de jóvenes científicos/as y en la innovación y transferencia del conocimiento generado en sus laboratorios.

Además, desde el instituto se coordinan diversos programas educativos que tienen como objetivo **promover la salud y el bienestar**, lo que contribuye a alinear la investigación con las necesidades y expectativas de la ciudadanía.

1. Cultura y Responsabilidad Social Corporativa

VISIÓN

Ser un centro de investigación de referencia mundial en investigación centrada en el paciente, capaz de transferir y poner al servicio de la sociedad el conocimiento generado gracias a la investigación básica a la práctica clínica y terapéutica, asegurando una mejor calidad de vida de la población.

MISIÓN

Realizar, impulsar, divulgar y transferir la investigación médica, el conocimiento científico y tecnológico, la docencia y la formación en el ámbito de las ciencias de la salud, especialmente en el campo de la infección por el virus de la inmunodeficiencia humana (VIH) y procesos relacionados.

VALORES

IrsiCaixa lleva a cabo sus actividades de acuerdo con los principios de transparencia, integridad, confidencialidad y rigor fomentando:

- La implementación de una investigación ética y responsable que esté en todo momento cumpliendo con la legislación, reglamentos y normas aplicables.
- La integridad académica en todas sus actividades formativas e investigadoras, previniendo la adulteración, ocultación o modificación de resultados o conclusiones.
- El trabajo colaborativo, tanto dentro de la institución como con otras instituciones nacionales e internacionales.
- La respuesta a las necesidades de la población afectada.
- El respeto permanente por las personas y el medio ambiente.

Responsabilidad Social Corporativa

La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es un término que, aplicado al ámbito empresarial, trata de una responsabilidad de carácter ético entendida como la gestión responsable de las organizaciones empresariales.



La RSC recoge aquellas iniciativas y esfuerzos de las empresas para contribuir de forma voluntaria a mejoras en el bienestar social de la comunidad y a una gestión medioambiental sostenible.

IrsiCaixa recoge entre sus valores el respeto por el medio ambiente. Así mismo entre estos valores destacan la integridad, honestidad y la ética como principios que guían su actuación. Estos aspectos conforman sus prácticas de responsabilidad social. Si bien no dispone de una política de Responsabilidad Social Corporativa, se puede destacar que este compromiso es inherente a su filosofía. Algunas de las prácticas socialmente responsables que IrsiCaixa lleva a cabo las destacamos a continuación:

Buen Gobierno

IrsiCaixa, cuenta con un Código de Conducta que establece estándares de comportamiento ético a través de principios de actuación con el fin de instaurar una cultura del cumplimiento ético en la entidad. Los principios de este Código son de aplicación, con carácter general, a todas las personas que forman parte de sus órganos de gobierno, así como a quienes tienen un vínculo laboral con IrsiCaixa.

El objetivo de este Código es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable en quienes integran IrsiCaixa.

Este Código recoge las recomendaciones nacionales e internacionales en materia de buen gobierno de entidades sin ánimo de lucro y los principios de responsabilidad social fundacional aceptados por IrsiCaixa. Por otro lado, contempla y se alinea con los valores y principios de la Institución de Centres de Recerca de Catalunya (CERCA).

El Código se basa en los siguientes principios:

- a) PRINCIPIO DE BUEN GOBIERNO: La Fundación está comprometida con las recomendaciones nacionales e internacionales en materia de buen gobierno de entidades sin ánimo de lucro.
- b) PRINCIPIO DE BUENA FE: Todos los integrantes actuarán con buena fe, lealtad y honradez,
- c) PRINCIPIO DE COMPROMISO CON DERECHOS CONSTITUCIONALES: IrsiCaixa manifiesta su compromiso y vinculación con los derechos constitucionales,
- d) PRINCIPIO DE COMPROMISO SOCIAL: La Fundación busca permanentemente el compromiso con su proyecto, el mantenimiento y la potenciación de la ilusión de creer en lo que se hace y en poder mejorar día a día. Los valores, compromiso ético y el excelente trato personal completan y definen la cultura de trabajo de la Fundación
- e) PRINCIPIO DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. La Fundación respeta la vida personal y familiar de su personal trabajador y promoverá acciones que faciliten el equilibrio entre la vida personal y laboral de forma responsable.
- f) PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: La Fundación promoverá la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo

g) PRINCIPIO DE INTERÉS PÚBLICO: Inspirar todas las actuaciones de manera que persigan el interés general sobre el interés propio, evitando el empleo de recursos públicos para la satisfacción de intereses particulares.

h) PRINCIPIO DE INTIMIDAD: La fundación respeta el derecho a la intimidad de sus profesionales y personal trabajador en todas sus manifestaciones, y en especial en lo que se refiere a datos de carácter personal, médico y económico

i) PRINCIPIO DE LEGALIDAD: IrsiCaixa está totalmente comprometida con el cumplimiento de las leyes, normas y reglamentos que les sean de aplicación

j) PRINCIPIO DE NEUTRALIDAD POLÍTICA: La Fundación no se adscribe a ninguna ideología o tendencia política, por lo que, sin perjuicio del respeto a los derechos constitucionales de los colaboradores de libertad de expresión y de libertad ideológica

k) PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN: La Fundación promueve la no discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen racial, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales, así como la igualdad de oportunidades entre ellos.

l) PRINCIPIO DE PROFESIONALIDAD: Todo el personal, aplicará en todas sus actuaciones criterios profesionales objetivos, con la diligencia y la calidad necesarias para garantizar la excelencia tanto en el área científica como en el área de gestión.

m) PRINCIPIO DE RESPETO AL MEDIO AMBIENTE: Todas las actividades de IrsiCaixa se realizarán de la manera más respetuosa con el medioambiente, minimizando el impacto de sus actividades sobre el mismo

n) PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD: Los profesionales y trabajadores de la Fundación son responsables de sus actuaciones, decisiones y declaraciones dentro del ámbito laboral

ñ) PRINCIPIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: La Fundación promueve como parte esencial de su actividad la seguridad y salud en el trabajo y aplica, en colaboración con los trabajadores, las medidas preventivas establecidas al respecto en la legislación vigente y cualquiera otras que se pudieran establecer en el futuro

o) PRINCIPIO DE TRANSPARENCIA: Por llevar a cabo una actividad docente e investigadora, IrsiCaixa asume el firme propósito de exigir los más altos estándares de transparencia y corrección académica

p) PRINCIPIO DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA: tanto en el tratamiento de los datos, como en los materiales y sustancias, y todo ello en la línea de los principios y valores establecidos en el Código Ético de CERCA.

Proyecto Living Lab de Salud

El Living Lab de Salud de IrsiCaixa tiene como misión contribuir a mejorar la **resolución de retos de salud** promoviendo cambio sistémico, tanto en el sistema de investigación e innovación (I+i) como en los sistemas afectados por los retos a los que nos planteamos contribuir. Los cambios que nos proponemos tienen como última finalidad incrementar el impacto de las soluciones existentes y estimular la ideación e implementación de nuevas soluciones que respondan mejor a la complejidad del sistema.

Programas de investigación e innovación sistémica y colaborativa

Programas educativos

Desde IrsiCaixa se ofrecen recursos y actividades educativas dirigidas a colectivos varios, mayoritariamente académicos, para promover cambios en procesos de (I+i) para que tengan más impacto promoviendo un enfoque más sistémico y participativo. A la vez, incluyen actividades dirigidas a otros actores sociales, incluyendo la administración, el tercer sector, y la educación formal, desde secundaria hasta cursos de doctorado.

Talleres en centros penitenciarios

IrsiCaixa organiza talleres participativos en centros penitenciarios de Cataluña con el objetivo de fomentar la prevención, informar del estado actual de la investigación y disminuir el estigma asociado al VIH. Participa una investigadora de IrsiCaixa, que trabaja los aspectos relacionados con el virus, la investigación y el estigma, y una persona VIH+, que habla sobre su experiencia personal y lo que supone convivir con el virus.

Mediante la participación, el programa consigue que tanto internos como trabajadores/as valoren su nivel de exposición al virus y el estigma que se le asocia.

La prueba piloto se realizó en el centro penitenciario Brians 2, en el año 2018. Desde el 2019 el proyecto se lleva a cabo en cuatro centros penitenciarios de Cataluña y cuenta con la colaboración de la Secretaría de Medidas Penales, Reinserción y Atención a la víctima de la Generalitat de Catalunya y de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) - Ministerio de Economía, Industria y Competitividad.

Reconocimiento Excelencia en Recursos Humanos

Desde agosto de 2018, IrsiCaixa cuenta con el reconocimiento oficial de Excelencia en Recursos Humanos para la Investigación otorgado por la Comisión Europea (HRS4R).

La Comisión Europea concede el premio a la Excelencia en Recursos Humanos para la Investigación a través de EURAXESS, una iniciativa paneuropea que proporciona información y servicios de apoyo a los investigadores/as profesionales. Respaldada por la Unión Europea y sus Estados miembros, apoya la movilidad del personal investigador y el desarrollo de sus carreras, al mismo tiempo que mejora la colaboración científica entre Europa y el mundo.

Este premio refleja el compromiso de IrsiCaixa con la mejora de sus políticas de Recursos Humanos, con el objetivo de lograr procedimientos de contratación y evaluación justos y transparentes.

Trabajo en colaboración. Alianzas

IrsiCaixa está abierta a explorar nuevas fórmulas de colaboración para el desarrollo de programas a la vanguardia de la investigación.

Por ello, desde el Instituto se trabaja en red, generando sinergias y transferencia de conocimientos. Actualmente colabora con más de 50 miembros de unas 25 organizaciones como universidades, centros de salud, hospitales, colegios profesionales, escuelas, planes comunitarios, administración local

Comparte experiencias y buenas prácticas a través de instituciones y agencias como CERCA y AQUAS.

2. IrsiCaixa con la Igualdad de Oportunidades

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es uno de los mayores cambios que está experimentando la sociedad actual. De forma gradual, en menos de treinta años, las mujeres se están incorporando a todos los niveles y ámbitos laborales, incluso en aquellos sectores en los que tradicionalmente no habían podido participar.

La relación de las mujeres con el mundo profesional no ha sido fácil, como tampoco lo ha sido el camino emprendido por tantas mujeres que se han adentrado en esos entornos dominados por los hombres. Aunque muchos de los obstáculos con los que se encontraron están hoy superados, aún queda un largo camino por recorrer.

En 2015, la ONU aprobó la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todas las personas. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, que incluyen desde la eliminación de la pobreza hasta el combate al cambio climático, la educación, la igualdad de la mujer, la defensa del medio ambiente o el diseño de las ciudades.

El ODS 5 de Igualdad de género va encaminado específicamente a que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en el entorno laboral y social.

La mujer en el sector de la investigación

El informe del CSIC Mujeres y Ciencia, 2022 (cuyos datos corresponden a la situación del personal científico del CSIC a 31 de diciembre de 2021) destaca que en el Equipo Directivo del CSIC (considerando Presidencia, Vocalías Asesoras, Vicepresidencias y Secretaría



General y Adjuntas) hay una presencia importante de mujeres, que supera el 50%, mientras que sigue baja la presencia de mujeres en la Dirección de los ICU del CSIC, ya que sólo son el 24,2%, siendo destacable que, en la dirección de los CN, las mujeres suponen el 46,7%. Recogemos a continuación algunas conclusiones del informe:

- a) El porcentaje de mujeres investigadoras de plantilla se sitúa 37,5% (con los CN). Sigue existiendo infrarrepresentación de las mujeres en las escalas científicas del CSIC. En algunas sub-áreas como Ciencias y Tecnologías, Físicas y Recursos Naturales esa infrarrepresentación es crónica y no se revierte.
- b) El porcentaje de contratadas predoc, en 2021 (50,4%), no ha variado sustancialmente con respecto a 2020; al igual que las contratadas postdoc y Ramón y Cajal (42%).
- c) Ha disminuido ligeramente el porcentaje de Profesoras de Investigación (26,4% con los CN) con respecto a años anteriores.
- d) La menor promoción de las mujeres en las escalas científicas más altas se traduce en un menor número de quinquenios y sexenios de mayor dotación económica.
- e) El Índice de Techo de Cristal (ITC) del CSIC se ha incrementado con respecto a los dos años anteriores. Destaca el elevado ITC de la sub-área de Recursos Naturales.
- f) El liderazgo de las científicas del CSIC en proyectos nacionales, europeos e internacionales es alto y comparable a su presencia en la Institución. Lo mismo sucede con su contribución a la transferencia de tecnología como inventoras de patentes.
- g) La incorporación de los Centros Nacionales no parece modificar sensiblemente los porcentajes de mujeres científicas de la institución.
- h) Al comparar los datos del año 2021 con los de los informes referidos a 2019 y 2020 (antes y durante la pandemia) no se observan diferencias significativas asociadas a la misma



En Cataluña, en el año 2020 había un total de 18.462,6 investigadores hombres, ante 11.696,9 mujeres. En la categoría de perfil técnico (técnicas), este mismo año, había un total de 9.391,8 hombres y 6141,1

mujeres. Mientras que, en la categoría de Personal de Apoyo, la tendencia se invierte, puesto que se registran un total de 2.053,4 hombres y 3.030,5 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 2020).

El compromiso de IrsiCaixa con la igualdad de género

Para contribuir a la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, así como al respeto a la diversidad, la dirección de IrsiCaixa manifestó su compromiso y voluntad de potenciar y mantener algunas de las acciones ya implementadas en este ámbito con la elaboración de su primer Plan de Igualdad para los años 2019-2022. Además, la dirección firmó su compromiso para la igualdad de género como centro CERCA. Durante el periodo de su primer Plan de Igualdad ha ido impulsando las acciones planificadas fruto del primer diagnóstico en clave de género que se hizo de la institución.

El compromiso con la igualdad de género se reafirma con la elaboración de este segundo Plan de Igualdad y diversidad de IrsiCaixa.

Algunas de las acciones realizadas en el marco de este primer plan de igualdad han sido:

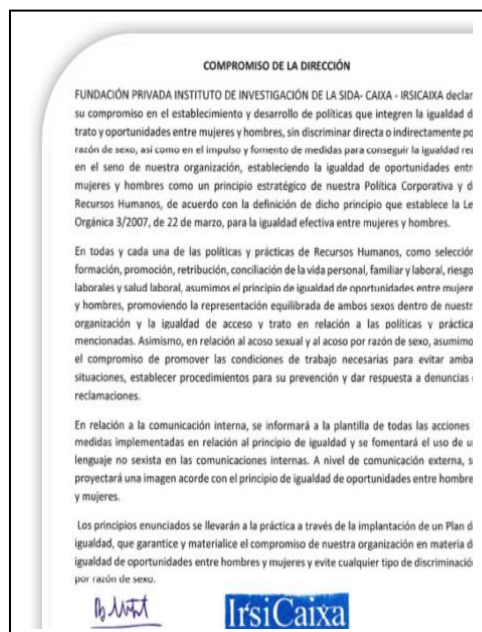
- La creación de la comisión negociadora y de seguimiento del primer plan de acción.
- Acciones de formación y sensibilización en el ámbito de la igualdad de género dirigidas al personal de la comisión y a la plantilla en su conjunto.
- Desarrollo de recursos y herramientas para apoyar la incorporación de la perspectiva de género en los procedimientos internos de la institución.
- Guía de Buenas Prácticas para la Atracción y Retención de Talento y Promoción Profesional con Perspectiva de Género en IrsiCaixa.
- Elaboración de una guía para un lenguaje inclusivo.
- Se han realizado diversas campañas en redes sociales para visibilizar el trabajo de las investigadoras de IrsiCaixa.
- Compromiso de la dirección al igual que el resto de centros CERCA en apoyar la igualdad de género en los centros de investigación. <https://aguas.gencat.cat/ca/ambits/recerca-salut/responsable/genere/compromis-igualtat-genere-centres-recerca/>
- Elaboración y difusión del Protocolo de actuación y prevención contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Auditoria salarial.

Cabe destacar que la Dirección de IrsiCaixa mantiene un compromiso claro en la aplicación de una Política de Igualdad. Respecto a la distribución de la plantilla, IrsiCaixa intenta mantener un equilibrio de género entre el personal con cargo elevado. En estos momentos, la dirección la ocupa un hombre, pero destaca la gerencia y el puesto de Lab Manager ocupados por mujeres. Los datos de personal como líder de grupo muestran una distribución paritaria.

En este avance necesario preocupa la continuidad de la segregación por sexos en diferentes niveles y categorías (puestos muy feminizados: personal de apoyo a la investigación, personal investigador pre y postdoctoral, personal de apoyo a la gestión de proyectos), así como el desarrollo de la carrera científica con impactos desiguales entre mujeres y hombres.

El interés de IrsiCaixa por articular acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma real y efectiva, y especialmente la integración de la igualdad en el sistema de gestión de IrsiCaixa se mantiene hoy en día. Declarando desde la dirección de la institución que se respeten los preceptos que rigen la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como principio estratégico de la política corporativa en sus diferentes ámbitos de actuación como selección y promoción del personal, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, formación y desarrollo, aspectos retributivos y ejercicio corresponsable, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, entre otros.

Para garantizar un desarrollo efectivo del plan de acción y de todos los compromisos adquiridos, en el marco del primer plan de igualdad se constituyó una comisión de igualdad que ha ido velando por la puesta en marcha, seguimiento y evaluación de las acciones del plan de igualdad durante estos tres años.



Con esta trayectoria, IrsiCaixa se posiciona favorablemente para continuar avanzando en el impulso de una organización igualitaria y diversa. La renovación del Plan de igualdad permitirá que la comunidad de IrsiCaixa potencie sus habilidades y alcance el máximo rendimiento en sus objetivos profesionales, aprovechando y potenciando el talento existente en la organización, así como avanzando en el desarrollo de nuevas acciones.

3. 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.

A continuación, se enumeran algunas de las disposiciones normativas más relevantes en materia de igualdad en el ámbito de la empresa¹.

Nacional

- **Artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española de 1978**
- **Ley 30/2003**, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el gobierno.

¹ Recopilatorio de normativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/normativa/home.htm>

- **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Ley Orgánica 3/2007 (EN) (FR)**, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- **Ley 23/2015, de 21 de julio**, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- **Real Decreto 850/2015**, de 28 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- **Real Decreto 1615/2009**, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa».
- **Real Decreto 713/2010**, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto-ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la **igualdad** de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Europea

- **Artículos 1 y 14** del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- **Conclusiones del Consejo de 7 de marzo de 2011 sobre Pacto Europeo por la Igualdad de Género**
- Artículos 8, 153 y 157 del **Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea** DOUE 30.03.2010.
- Artículos 20, 21 y 23 de la **Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea**.
- **Directiva 79/7/CEE del Consejo**, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

- **Directiva 92/85/CEE del Consejo** , de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- **Directiva 2006/54/CE**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).
- **Directiva 2010/18/UE** del Consejo de 8 de marzo de 2010 por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESS EUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- **Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019** Comisión Europea.
- **Estrategia de igualdad de género 2018-2023**. Consejo de Europa.
- **Carta Europea de la Mujer (COM/2010/0078 final)**.
- **Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02)**.

Internacional

- **Preámbulo y artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos**. Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- **C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización Internacional del Trabajo, 1951**.
- **C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), Organización Internacional del Trabajo, 1958**.
- **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial**. Resolución de la Asamblea General 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.
- **Artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos**.



4. Metodología y fases

El proyecto se desarrolla en las siguientes fases y metodología:

Fase 1: Compromiso, planificación, comunicación, diagnóstico.

- Compromiso de la Dirección de IrsiCaixa para el diseño e implementación del Plan de Igualdad.
- Nombramiento de las personas responsables de llevar a cabo el plan. Apoyo de una consultoría externa especializada (Grup Pitagora).
- Elaboración de un *Diagnóstico* con la recogida de información cuantitativa y cualitativa y el análisis desde una perspectiva de género de la misma. La información cuantitativa corresponde a la captura y análisis de datos estadísticos de la plantilla que posibiliten disponer de una imagen fija de la fundación en relación con la situación de mujeres y hombres en el momento en el que se elabora el diagnóstico. También se realiza un análisis de las informaciones cualitativas (normativas, protocolos internos, procedimientos, etc.) que explican, confirman y contrastan los datos, además de profundizar en el conocimiento general de la organización.
- Diseño de un Plan de comunicación y difusión a toda la plantilla.

Fase 2: Elaboración del Plan de Igualdad.

- Definición de objetivos y metas a alcanzar. Planificación temporal.
- Acciones positivas para conseguir los objetivos.
- Indicadores cuantificados para la evaluación del proceso. Resultados previstos.
- El seguimiento y la evaluación.

Fase 3: Supone la implementación y desarrollo de las acciones positivas específicas definidas en el Plan de Igualdad.

Fase 4: Seguimiento del proceso por la Comisión Negociadora orientado a velar por el cumplimiento de las acciones definidas, y a garantizar tanto el cumplimiento de éstas, como el establecimiento de medidas cuando los objetivos no se hayan alcanzado o cuando surjan nuevas necesidades respecto a las cuales será necesario articular nuevas acciones.

5. Ficha técnica - IrsiCaixa

Los datos generales de la fundación son los siguientes:

| | |
|--|---|
| Denominación legal | Fundació Privada Institut de Recerca de la Sida-Caixa |
| Forma jurídica | Fundación |
| Dirección | Hospital Universitari Germans Trias i Pujol. Ctra de Canyet, s/n. 08916 Badalona. Barcelona |
| Teléfono | 934656374 |
| Fax | 934653968 |
| E-mail | comitedeigualdad@irsicaixa.es / canaldecomunicaciones@irsicaixa.es |
| Página Web | https://www.irsicaixa.es/es/ |
| Actividad/es principal/es | Investigación |
| Nº de centros de trabajo | 1 |
| Ubicación de los centros de trabajo | Hospital Universitari Germans Trias i Pujol. Ctra. de Canyet s/n 08916 Badalona. Barcelona. |

2. Estructura de IrsiCaixa

Organigrama actualizado (septiembre 2022).

| CARGO/ DEPARTAMENTO | MUJER | HOMBRE |
|---------------------------------|-------|--------|
| Dirección | | 1 |
| Gerencia | 1 | |
| Comité Ético | 4 | 3 |
| Comité científico internacional | 4 | 4 |
| Lab. Manager | 1 | |
| Comunicación | 2 | |
| Informática | | 1 |
| Gestión de la investigación | 7 | |
| Administración | 2 | 1 |
| Legal | | 2 |
| Servicios científico-técnicos | 6 | |
| GREC | 10 | 6 |
| VIC | 7 | 3 |
| TIV | 7 | 5 |
| VIHIT | 4 | 3 |
| MOLI | 1 | 1 |
| VITI | 2 | 1 |
| VIRIEVAC | 4 | 3 |
| PISTA | 4 | 2 |
| TRIA | 3 | 1 |
| IgG | 3 | 2 |
| NeoVacan | 2 | 1 |
| Living Lab Salud | 4 | |

| | | |
|---------------------|---|---|
| Estadístico | | 1 |
| Data Manager | 1 | |

3. Determinación de las partes. Constitución de la Comisión Negociadora

Con la elaboración del primer plan de igualdad, desde **IrsiCaixa** se creó la Comisión Negociadora para el diseño, implementación y seguimiento del mismo. Este plan marcó una vigencia de tres años, 2020-2022. El Comité de Igualdad se constituyó en Badalona, el 20 de mayo de 2019, a las 10:30 horas, en la FUNDACIÓ PRIVADA INSTITUT DE RECERCA DE LA SIDA-CAIXA (IrsiCaixa).

Dicha Comisión se responsabiliza del diseño, implantación y seguimiento del **Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres** en la fundación.

Funciones del Comité de Igualdad: Con el fin de garantizar la adopción coherente de decisiones y el cumplimiento efectivo de las acciones establecidas en el marco de este Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad velará por:

- Igualdad de género, entendida como el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, manteniendo el reconocimiento de la diferencia.
- Igualdad de oportunidades, entendida como opción idéntica a las mismas oportunidades y recursos profesionales para ambos sexos.
- No discriminación, directa o indirecta, de la población activa en función de su género, así como la eliminación de barreras, visibles o no, que impliquen diferencias entre mujeres y hombres.
- La erradicación en el ámbito laboral de cualquier indicio de acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como cualquier otro tipo de acoso moral.
- La eliminación de los estereotipos sexistas.
- La promoción y difusión en IrsiCaixa de los valores y prácticas en los que se basa la igualdad entre mujeres y hombres, así como la promoción de la representación equilibrada de ambos sexos en todos los órganos y cargos de responsabilidad de la fundación.
- Seguimiento y actualización del Plan de Igualdad, elaborando propuestas de acciones futuras de mejora continuada.

En esta Comisión se ha delegado la necesaria autoridad de decisión con relación a la igualdad, que permita avanzar en la implementación a un buen ritmo de intervención. Los miembros de la Comisión participan de aquellas actividades propias de ésta y actúan como portavoces del resto de la plantilla.

Aportan toda aquella información y sugerencias relevantes para el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres y velan por la difusión de sus resultados entre el conjunto de la plantilla, a la vez que se responsabilizan de dar respuesta a las cuestiones que se puedan plantear por parte del resto del personal, con el fin de conseguir los objetivos de transparencia, promoción y participación de las actividades impulsadas en este marco.

El firme compromiso con la igualdad por parte de IrsiCaixa, le lleva a la renovación del mencionado plan.

Para **negociar el nuevo Plan de Igualdad**, se convocó a los sindicatos mayoritarios para que participarán y por ello la Comisión Negociadora del nuevo Plan es:

por una parte, en **representación de la FUNDACIÓN PRIVADA INSITUTO DE INVESTIGACIÓN DE LA SIDA-CAIXA**, Lidia Ruiz y José Luis Pérez y por otra parte, en **representación del sindicato mayoritario, UGT**, Ivette Barrachina.

La Comisión Negociadora tiene como competencias:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del plan de igualdad en la fundación.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del plan de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Además, corresponderá a la Comisión Negociadora el impulso de las acciones de información y sensibilización a la plantilla. La Comisión Negociadora del plan está dotada de un reglamento de funcionamiento interno.

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

El Plan se dirige a la totalidad de la plantilla de IrsiCaixa.

Vigencia del Plan de mayo 2023 a mayo 2027 (cuatro años). Establecido en cuatro años como máximo conforme a lo dispuesto en el artículo 9.1 del RD 901/2020.

11.1. Finalidad

La realización del Plan de Igualdad de Oportunidades por parte de IRSI CAIXA tiene como finalidad, 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 2.007, el interés de la organización por articular acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma real y efectiva y sobre todo la integración de la igualdad en el sistema de gestión de la propia empresa.

11.2. Objetivos

Mediante la implantación del Plan de Igualdad, Irsi Caixa pretende investigar en profundidad cuál es la situación real interna en términos de Igualdad de Oportunidades de Género y dedicar esfuerzos a definir, estructurar e implementar acciones en esta dirección.

El objetivo principal que Irsi Caixa espera conseguir con la aplicación del Plan es fomentar una cultura corporativa basada en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres eliminando cualquier tipo de discriminación, mejorando el clima laboral y aumentando la motivación y el compromiso de la plantilla; realizando para conseguirlo, aquellas actuaciones positivas que contribuyan a crear las condiciones apropiadas para que la igualdad sea real y efectiva.

Los objetivos específicos de este Plan de Igualdad son:

- Integrar el valor de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la cultura y gestión de Irsi Caixa
- Definir todos los procedimientos y prácticas de los ámbitos propios de gestión de personas, incorporando la perspectiva de género e igualdad de mujeres y hombres.
- Reducir la segregación horizontal y/o vertical siempre velando por la paridad en los puestos de trabajo
- Planificar y formalizar las medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, enfocadas a fomentar la corresponsabilidad en la práctica.
- Asegurar el uso de una comunicación no sexista.
- Garantizar una prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- Asegurar el conocimiento del protocolo de acoso sexual o por razón de género a la totalidad de la plantilla o a cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo.

11.3. Acciones positivas en materia de igualdad

En el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, no solo aparece el contenido mínimo de los Planes, sino toda la información que se debe recopilar sobre las Acciones de Mejora propuestas:

- Descripción, plazo de ejecución y priorización de la medida, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones de las medidas del Plan de Igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Presentamos a continuación las acciones de mejora que la Comisión Negociadora ha seleccionado como idóneas:

| Nº DE ACCIÓN DE MEJORA | DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE MEJORA | MES/AÑO IMPLANTACIÓN |
|------------------------|--|---|
| 1 | Incorporar la figura de agente de igualdad interno | 12/2023 |
| 2 | Comunicar el Plan de igualdad y principales resultados del diagnóstico a la totalidad de la plantilla. | 06/2023 12/2024 12/2025 12/2026 05/2027 |
| 3 | Participar en acciones que potencien a la mujer investigadora | 02/2024 02/2025 02/2026 02/2027 |
| 4 | Impartir formación en identificar los sesgos de género en el ámbito laboral a las personas con equipos a su cargo, así como el personal con responsabilidad que intervienen en los procesos de selección y/o promoción | 06/2023 05/2024 05/2025 07/2026 |
| 5 | Realizar una formación exclusiva para mujeres, formando en los ámbitos de liderazgo y gestión de equipos, para que existan mujeres en la organización para promocionar en puestos de responsabilidad | 04/2024 04/2025 |

| | | |
|-----------|---|--|
| | | 04/2026 |
| | | 04/2027 |
| 6 | Formar a las personas que deben intervenir si se inicia el Procedimiento definido en el caso de Acoso por razón de sexo | 09/2023 09/2024 09/2025 09/2026 |
| 7 | Seguir realizando de manera periódica, información/comunicación sobre la prevención y actuación frente al acoso | 11/2023 11/2024 11/2025 11/2026 |
| 8 | Definir un presupuesto específico para el ámbito de la igualdad | 01/2024 01/2025 01/2026 01/2027 |
| 9 | Realizar un manual de desconexión digital | 12/2023 01/2024 |
| 10 | Realizar acciones de formación en Prevención de riesgos psicosociales | 05/2024 05/2025 05/2026 |
| 11 | Elaborar un protocolo sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género | 10/2023 |
| 12 | Realizar el seguimiento sobre las diferencias entre mujeres y hombres en relación con las bajas médicas por contingencia común. | 10/2024 10/2025 10/2026 |
| 13 | Disponer de un estudio de Riesgos Laborales que incorpore datos segregados por sexo y la perspectiva de género | 06/2025 06/2026 03/2027 |

Acción 1

| Área de Actuación | | | |
|---|------------|-------------------|------------|
| Todos los ámbitos de la empresa | | | |
| Fecha de implantación | Inicio | Finalización | |
| | 2023 | 2023 | |
| Justificación de la priorización de la medida | | | |
| Es una medida prioritaria para trabajar el concepto de igualdad de forma transversal en la empresa | | | |
| Objetivos | | | |
| Integrar el valor de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la cultura y gestión de IRSICAIXA | | | |
| Descripción de la medida | | | |
| Incorporar la figura de agente de igualdad interno. | | | |
| Personas destinatarias | | | |
| Plantilla de IRSICAIXA | | | |
| Recursos previstos | Materiales | Humanos | Económicos |
| | | 1 persona interna | |
| Mecanismos de difusión | | | |
| Se informará a toda la plantilla de la incorporación de la figura de agente de igualdad | | | |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | | | |
| Cuantitativos | | | |
| <ul style="list-style-type: none">Existencia del acta en el que se nombre la persona agente de igualdad de CSCC | | | |
| Cualitativos | | | |
| <ul style="list-style-type: none">Formación de la que dispone la persona agente de igualdad o que vaya realizando a lo largo de la duración del Plan. | | | |
| Personal Responsable | | | |
| Comité de Igualdad | | | |

Acción 2

| Área de Actuación | | | |
|--|------------|--------------|------------|
| Comunicación | | | |
| Fecha de implantación | Inicio | Finalización | |
| | 2023 | 2027 | |
| Justificación de la priorización de la medida | | | |
| Es una medida prioritaria para trabajar el concepto de igualdad de forma transversal en la empresa | | | |
| Objetivos | | | |
| Integrar el valor de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la cultura y gestión de IRSICAIXA | | | |
| Descripción de la medida | | | |
| Comunicar el Plan de igualdad y principales resultados del diagnóstico a la totalidad de la plantilla, así como las acciones a implantar definidas en Plan de Acción | | | |
| Personas destinatarias | | | |
| Toda la plantilla de IRSICAIXA | | | |
| Recursos previstos | Materiales | Humanos | Económicos |
| | Internos | Internos | |
| Mecanismos de difusión | | | |
| | | | |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | | | |
| Cuantitativos | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> Existencia de un comunicado anual del status del Plan % de Personas que tienen acceso al Plan | | | |
| Cualitativos | | | |
| | | | |
| Personal Responsable | | | |
| Comité de Igualdad | | | |

Acción 3

| Área de Actuación | | | |
|--|------------|--------------|------------|
| Comunicación | | | |
| Fecha de implantación | Inicio | Finalización | |
| | 2023 | 2027 | |
| Justificación de la priorización de la medida | | | |
| Incorporar, de manera transversal, los criterios de comunicación inclusiva y no sexista | | | |
| Objetivos | | | |
| Integrar el valor de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la cultura y gestión de la empresa | | | |
| Descripción de la medida | | | |
| Participar en acciones que potencien a la mujer investigadora | | | |
| Personas destinatarias | | | |
| Toda la plantilla de IRSICAIXA | | | |
| Recursos previstos | Materiales | Humanos | Económicos |
| | Internos | Internos | |
| Mecanismos de difusión | | | |
| | | | |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | | | |
| Cuantitativos | | | |
| <ul style="list-style-type: none">Existencia de una propuesta anual de participación en acciones/actos que potencien a la mujer investigadora% de Personas que participan en estas acciones | | | |
| Cualitativos | | | |
| | | | |
| Personal Responsable | | | |
| Comité de Igualdad | | | |

Acción 4

| Área de Actuación | | | |
|---|------------|--------------|------------|
| Formación | | | |
| Fecha de implantación | Inicio | Finalización | |
| | 2023 | 2027 | |
| Justificación de la priorización de la medida | | | |
| | | | |
| Objetivos | | | |
| Definir todos los procedimientos y prácticas de los ámbitos propios de gestión de personas, incorporando la perspectiva de género e igualdad de mujeres y hombres. | | | |
| Descripción de la medida | | | |
| Impartir formación en identificar los sesgos de género en el ámbito laboral | | | |
| Personas destinatarias | | | |
| Todas las personas con equipos a su cargo, así como el personal con responsabilidad que intervienen en los procesos de selección y/o promoción | | | |
| Recursos previstos | Materiales | Humanos | Económicos |
| | | | |
| Mecanismos de difusión | | | |
| Plan de formación anual | | | |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | | | |
| Cuantitativos | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • % de personas que han recibido formación en sesgos de género • Indicadores de satisfacción a través de cuestionario (Como mínimo un 3,5/5) | | | |
| Cualitativos | | | |
| | | | |
| Personal Responsable | | | |
| RR.HH | | | |

Acción 5

| Área de Actuación | | | |
|--|------------|--------------|------------|
| Formación/Promoción | | | |
| Fecha de implantación | Inicio | Finalización | |
| | 2024 | 2027 | |
| Justificación de la priorización de la medida | | | |
| | | | |
| Objetivos | | | |
| Definir todos los procedimientos y prácticas de los ámbitos propios de gestión de personas, incorporando la perspectiva de género e igualdad de mujeres y hombres. | | | |
| Descripción de la medida | | | |
| Realizar una formación exclusiva para mujeres, formando en los ámbitos de liderazgo y gestión de equipos, para que existan mujeres en la organización para promocionar en puestos de responsabilidad | | | |
| Personas destinatarias | | | |
| Todas las mujeres de IRSICAIXA | | | |
| Recursos previstos | Materiales | Humanos | Económicos |
| | | | |
| Mecanismos de difusión | | | |
| Plan de formación anual | | | |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | | | |
| Cuantitativos | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> % de mujeres que han recibido esta formación exclusiva Indicadores de satisfacción a través de cuestionario (Como mínimo un 3,5/5) | | | |
| Cualitativos | | | |
| | | | |
| Personal Responsable | | | |
| RR.HH | | | |

Acción 6

| Área de Actuación | | | |
|--|------------|--------------|------------|
| Prevención y actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo | | | |
| Fecha de implantación | Inicio | Finalización | |
| | 2023 | 2027 | |
| Justificación de la priorización de la medida | | | |
| Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de riesgos, con perspectiva de género. | | | |
| Objetivos | | | |
| Asegurar el conocimiento del protocolo de acoso sexual o por razón de género a la totalidad de la plantilla o a cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo | | | |
| Descripción de la medida | | | |
| Formar todas las personas que forman parte del Procedimiento definido en el caso de Acoso por razón de sexo | | | |
| Personas destinatarias | | | |
| Toda la plantilla de IRSICAIXA | | | |
| Recursos previstos | Materiales | Humanos | Económicos |
| | | | |
| Mecanismos de difusión | | | |
| Plan de Formación | | | |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | | | |
| Cuantitativos <ul style="list-style-type: none"> • % de personas que han recibido formación en el procedimiento en el caso de acoso • Indicadores de satisfacción a través de cuestionario (Como mínimo un 3,5/5) | | | |
| Cualitativos | | | |
| Personal Responsable | | | |
| RR.HH | | | |

Acción 7

| Área de Actuación | | | |
|---|------------|--------------|------------|
| Prevención y actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo | | | |
| Fecha de implantación | Inicio | Finalización | |
| | 2023 | 2027 | |
| Justificación de la priorización de la medida | | | |
| Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de riesgos, con perspectiva de género. | | | |
| Objetivos | | | |
| Asegurar el conocimiento del protocolo de acoso sexual o por razón de género a la totalidad de la plantilla o a cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo | | | |
| Descripción de la medida | | | |
| Incorporar, de manera periódica, información/comunicación sobre la prevención y actuación frente al acoso | | | |
| Personas destinatarias | | | |
| Toda la plantilla de IRSICAIXA | | | |
| Recursos previstos | Materiales | Humanos | Económicos |
| | | | |
| Mecanismos de difusión | | | |
| Difusión vía medios telemáticos y carteles informativos | | | |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | | | |
| Cuantitativos | | | |
| Realización de una actividad informativa/comunicación anual sobre el protocolo de acoso sexual o por razón de género | | | |
| Cualitativos | | | |
| | | | |
| Personal Responsable | | | |
| RR.HH | | | |

Acción 8

| Área de Actuación | | | |
|---|------------|--------------|------------|
| Todos los ámbitos de la empresa | | | |
| Fecha de implantación | Inicio | Finalización | |
| | 2024 | 2027 | |
| Justificación de la priorización de la medida | | | |
| Es una medida prioritaria para trabajar el concepto de igualdad de forma transversal en la empresa | | | |
| Objetivos | | | |
| Integrar el valor de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la cultura y gestión de la empresa | | | |
| Descripción de la medida | | | |
| Definir un presupuesto específico para el ámbito de la igualdad | | | |
| Personas destinatarias | | | |
| Plantilla de IRSICAIXA | | | |
| Recursos previstos | Materiales | Humanos | Económicos |
| | | | |
| Mecanismos de difusión | | | |
| Se informará a toda la plantilla de la existencia de un presupuesto para el ámbito de igualdad | | | |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | | | |
| Cuantitativos | | | |
| <ul style="list-style-type: none">Existencia de una partida presupuestaria anual para el ámbito de igualdad | | | |
| Cualitativos | | | |
| | | | |
| Personal Responsable | | | |
| Comité de Igualdad | | | |

Acción 9

| Área de Actuación | | | |
|---|------------|----------|--------------|
| Conciliación y Corresponsabilidad | | | |
| Fecha de implantación | Inicio | | Finalización |
| | 2023 | | 2024 |
| Justificación de la priorización de la medida | | | |
| Sensibilizar a las personas que forman parte de la plantilla de la importancia de la corresponsabilidad familiar | | | |
| Objetivos | | | |
| Planificar y formalizar las medidas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, enfocadas a fomentar la corresponsabilidad en la práctica. | | | |
| Descripción de la medida | | | |
| Elaborar un Manual de desconexión digital | | | |
| Personas destinatarias | | | |
| Toda la plantilla de IRSICAIXA | | | |
| Recursos previstos | Materiales | Humanos | Económicos |
| | | Internos | |
| Mecanismos de difusión | | | |
| iNTRANET | | | |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | | | |
| Cuantitativos | | | |
| Tener elaborado el Manual de desconexión digital de IRSICAIXA a 31/12/2024 | | | |
| Personal Responsable | | | |
| Comité de Igualdad | | | |

Acción 10

| Área de Actuación | | | |
|--|------------|--------------|------------|
| Formación | | | |
| Fecha de implantación | Inicio | Finalización | |
| | 2024 | 2027 | |
| Justificación de la priorización de la medida | | | |
| | | | |
| Objetivos | | | |
| Definir todos los procedimientos y prácticas de los ámbitos propios de gestión de personas, incorporando la perspectiva de género e igualdad de mujeres y hombres. | | | |
| Descripción de la medida | | | |
| Realizar acciones de formación en Prevención de riesgos psicosociales | | | |
| Personas destinatarias | | | |
| Toda la plantilla de IRSICAIXA | | | |
| Recursos previstos | Materiales | Humanos | Económicos |
| | | | |
| Mecanismos de difusión | | | |
| Plan de formación anual | | | |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | | | |
| Cuantitativos | | | |
| <ul style="list-style-type: none"> % de personas que han recibido formación en Prevención de Riesgos Psicosociales Indicadores de satisfacción a través de cuestionario (Como mínimo un 3,5/5) | | | |
| Cualitativos | | | |
| | | | |
| Personal Responsable | | | |
| RR.HH | | | |

Acción 11

| Área de Actuación | | | |
|---|------------|--------------|------------|
| Prevención y actuación frente el acoso sexual y por razón de sexo | | | |
| Fecha de implantación | Inicio | Finalización | |
| | 2023 | 2023 | |
| Justificación de la priorización de la medida | | | |
| Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de riesgos, con perspectiva de género. | | | |
| Objetivos | | | |
| Asegurar el conocimiento del protocolo de acoso sexual o por razón de género a la totalidad de la plantilla o a cualquier persona que se relacione por motivos de trabajo | | | |
| Descripción de la medida | | | |
| Elaborar un protocolo sobre los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género | | | |
| Personas destinatarias | | | |
| Toda la plantilla de IRSICAIXA | | | |
| Recursos previstos | Materiales | Humanos | Económicos |
| | Internos | Internos | |
| Mecanismos de difusión | | | |
| Manual del Empleado/a, | | | |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | | | |
| Cuantitativos | | | |
| Disponer de un protocolo para velar los derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género y ponerlo a disposición del personal | | | |
| Cualitativos | | | |
| Personal Responsable | | | |
| Comité de Igualdad | | | |

Acción 12

| Área de Actuación | | | |
|---|------------|--------------|------------|
| Salud Laboral | | | |
| Fecha de implantación | Inicio | Finalización | |
| | 2025 | 2027 | |
| Justificación de la priorización de la medida | | | |
| Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de riesgos, con perspectiva de género. | | | |
| Objetivos | | | |
| Garantizar una prevención de riesgos laborales con perspectiva de género | | | |
| Descripción de la medida | | | |
| Realizar el seguimiento sobre las diferencias entre mujeres y hombres en relación con las bajas médicas por contingencia común. | | | |
| Personas destinatarias | | | |
| Toda la plantilla de IRSICAIXA | | | |
| Recursos previstos | Materiales | Humanos | Económicos |
| | internos | internos | |
| Mecanismos de difusión | | | |
| | | | |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | | | |
| Cuantitativos | | | |
| | | | |
| Cualitativos | | | |
| Con carácter anual se ha realizado un informe de seguimiento sobre las diferencias entre mujeres y hombres en relación con las bajas médicas por contingencia común | | | |
| Personal Responsable | | | |
| RR.HH | | | |

Acción 13

| Área de Actuación | | | |
|--|------------|--------------|------------|
| Salud Laboral | | | |
| Fecha de implantación | Inicio | Finalización | |
| | 2025 | 2027 | |
| Justificación de la priorización de la medida | | | |
| Garantizar un entorno seguro, saludable y libre de riesgos, con perspectiva de género. | | | |
| Objetivos | | | |
| Garantizar una prevención de riesgos laborales con perspectiva de género | | | |
| Descripción de la medida | | | |
| Disponer de un estudio de Riesgos Laborales que incorpore datos segregados por sexo y la perspectiva de género | | | |
| Personas destinatarias | | | |
| Toda la plantilla de IRSICAIXA | | | |
| Recursos previstos | Materiales | Humanos | Económicos |
| | | | |
| Mecanismos de difusión | | | |
| | | | |
| Indicadores de seguimiento y evaluación | | | |
| Cuantitativos | | | |
| Cualitativos | | | |
| Se dispone de un estudio de Riesgos Laborales que incorpore datos segregados por sexo y la perspectiva de género | | | |
| Personal Responsable | | | |
| RR.HH | | | |

11.4 Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan

Seguendo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, en su artículo 9 se señala la importancia del seguimiento, evaluación y revisión del Plan. Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, el Plan de Igualdad debe ser revisado, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Además, las medidas del plan podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna acción que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

La evaluación, por ende, responde a tres cuestiones básicas:



Así, para las acciones de seguimiento, evaluación y revisión deberá constituirse una **Comisión de Vigilancia y Seguimiento** del plan, con una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la **Comisión de Vigilancia y Seguimiento**.

Composición de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.

| Comisión de Vigilancia y Seguimiento | | |
|---|------------|--------------------------|
| Representación del instituto | | |
| Nombre y apellidos | DNI | Cargo o Sindicato |
| Lidia Ruiz Tabuena | 47710526Q | Secretaria (Lab Manager) |
| José Luis Pérez Guillamon | 48518227A | Vocal (Abogado) |
| Representación sindical | | |
| Representante sindical de UGT | | |

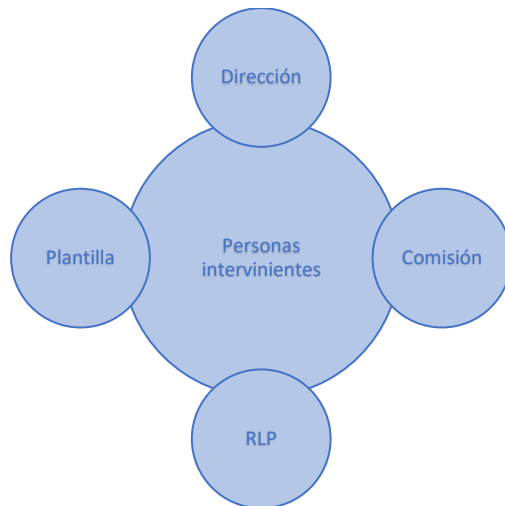
Actualmente no existe representación sindical en la institución y en cumplimiento del artículo 5.3 RD 901/2020 se ha negociado el mismo con uno de los sindicatos más representativos del sector, el cual forma parte de la comisión negociadora. Se acuerda por ambas las partes que en el momento que exista representación sindical interna en la institución, sea ésta quien ocupe la posición de la representación sindical en la comisión de seguimiento.

Para trabajar internamente el seguimiento de las políticas de igualdad descritas en este plan se constituye un equipo de trabajo interno que ofrecerá sus conclusiones a la comisión de vigilancia y seguimiento. Este equipo de trabajo está compuesto por

| | | |
|---------------------------|-----------|----------------------|
| Lourdes Grau Paré | 46121397A | Gerente |
| Julià Blanco Arbués | 37326144L | investigador |
| Natàlia Marrugat Vila | 29173656L | Gestora de Proyectos |
| Jorge Carrillo Molina | 48868124R | Investigador |
| Julia García Prado | 11443066Z | investigadora |
| Àlex Olvera van der Stoep | 40536129D | investigador |

Personas y órganos que intervienen

Las personas u órganos intervinientes en la evaluación son los siguientes:



- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
- La Comisión de Vigilancia y Seguimiento. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relativa a la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
- La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla, la cual puede participar en la cumplimentación de los cuestionarios que apoyarán la elaboración del informe de evaluación.

Objetivos del seguimiento y ficha de evaluación

El control y seguimiento de las Acciones de Mejora responde a los siguientes objetivos:

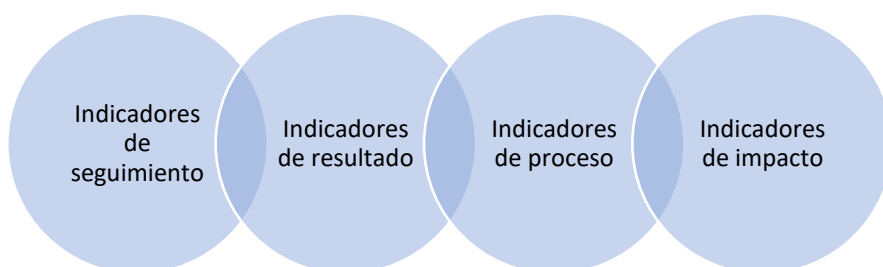
- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el nivel de ejecución, la adecuación de recursos empleados, y el cumplimiento del cronograma en referente a las acciones.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si fuera necesario, según la legislación vigente y las necesidades de la empresa.

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe realizarse en paralelo con la ejecución. Con él se realiza el control y verificación de que la ejecución

de medidas se ajusta a las previsiones del plan y, a la vez, sirve para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras, así como comprobar:

- El diseño de un calendario a seguir para la implantación de cada medida del plan, así como los objetivos y los indicadores.
- La designación específica de las personas responsables de la implantación y seguimiento del plan.
- La descripción de las atribuciones de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.
- La previsión de los sistemas de solución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso incumplimiento de las medidas contempladas en el plan.

Con esto, para la realización de la evaluación del Plan se utilizará una ficha, incluida a continuación, que facilitará la recopilación de información cuantitativa y cualitativa con respecto a la ejecución de cada una de las medidas. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, a la Comisión de Vigilancia y Seguimiento. El documento, finalmente, diferenciará cuatro indicadores clave:



Seguimiento de las Acciones de Mejora

| Ficha de Seguimiento de las Acciones de Mejora | | |
|--|------------------------------|-----------------------------|
| Área de Actuación | | |
| | | |
| Fecha de implantación | Inicio | Finalización |
| | | |
| Indicadores de seguimiento | | |
| Indicadores cualitativos | Valor inicial (% o numérico) | Valor actual (% o numérico) |
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

| Indicadores Cuantitativos | | |
|---|---|----------------|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |
| Indicadores de resultado | | |
| Nivel de ejecución | Pendiente o En ejecución () | Finalizada () |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente | Falta de recursos humanos () Falta de recursos materiales () Falta de tiempo () Falta de participación () Descoordinación con otros departamentos () Desconocimiento del desarrollo () Otros motivos (especificar): | |
| Indicadores de Proceso | | |
| Adecuación de recursos asignados | | |
| Barreras en la implantación | | |
| Soluciones adoptadas | | |
| Indicadores de Impacto | | |
| Reducción de desigualdades | | |
| Mejoras producidas | | |
| Propuestas de futuro | | |
| Número de participantes y documentación acreditativa de ejecución de la medida | | |
| | | |

Modelo de cuestionario de seguimiento e informe

Una vez evaluadas las acciones de mejora implementadas, se procederá a evaluar el impacto del Plan de Igualdad a través de diferentes herramientas, tales como:

- Reuniones con todas las personas que han participado en el Plan.
- Realización de cuestionarios y encuestas a los colectivos mencionados.

- Análisis de la implementación del Plan de Igualdad en una reunión de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.

Modelo de cuestionario de seguimiento

| Modelo de cuestionario para el seguimiento ² | |
|---|--|
| • | ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos? |
| • | ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente? |
| • | ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general |
| • | ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar? |
| • | ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta? |
| • | ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado? |
| • | Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado? |
| • | ¿Se ha cumplido el calendario? |
| • | ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? |
| • | En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos? |
| • | En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales? |

Finalmente, las conclusiones serán elevadas a un Informe de Seguimiento, siendo la Comisión de Vigilancia y Seguimiento la responsable de su realización y custodia. En caso de ser la evaluación final del Plan de Igualdad, el documento será más extenso, y contendrá las conclusiones derivadas del Plan finalizado.

² Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres. 2021.

Informe de seguimiento

| Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad | | |
|---|--------|--------------|
| Datos generales: | | |
| Razón social | | |
| Fecha del informe | | |
| Periodo de análisis | | |
| Órgano que lo realiza | | |
| Fecha de implantación del Plan de Igualdad | Inicio | Finalización |
| | | |
| Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos (Adjuntar fichas de seguimiento). | | |
| | | |
| Información sobre el proceso de implantación: Adecuación de recursos, barreras y soluciones adoptadas | | |
| | | |
| Información sobre impacto: Objetivos conseguidos, cambios en la gestión y corrección de desigualdades | | |
| | | |
| Conclusión y propuestas | | |
| | | |

Informe para la evaluación final

| Informe de Evaluación Final del Plan de Igualdad | | |
|---|--------|--------------|
| Datos generales: | | |
| Razón social | | |
| Fecha del informe | | |
| Periodo de análisis | | |
| Órgano que lo realiza | | |
| Fecha de implantación del Plan de Igualdad | Inicio | Finalización |
| Información de resultados por cada área de actuación | | |
| Área: | | |
| <ul style="list-style-type: none">• Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)• Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)• Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)• Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)• Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)• Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)• Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) | | |
| Área: | | |
| <ul style="list-style-type: none">• Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)• Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)• Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)• Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)• Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)• Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)• Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) | | |
| Área: | | |
| <ul style="list-style-type: none">• Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)• Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)• Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO)• Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO)• Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO)• Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO)• Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO) | | |
| Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas. | | |
| Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos. | | |
| Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla. | | |
| Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas]. | | |
| Información sobre el proceso de implantación | | |
| <ul style="list-style-type: none">• Nivel de desarrollo de las acciones• Grado de implicación de la plantilla en el proceso• El presupuesto previsto ha sido• El cumplimiento del calendario previsto ha sido | | |
| Adecuación de los recursos asignados. | | |
| Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución. | | |

Soluciones adoptadas

Información sobre impacto

- ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?
- ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?
- ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?
- ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?

Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.