

I PLAN DE IGUALDAD

Diciembre 2021 – Diciembre 2025



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	2
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD.....	2
1.2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN	4
1.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN.....	5
1.4. NORMATIVA LEGAL	6
2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	9
3. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD.....	10
3.1. PLANIFICACIÓN.....	10
3.2. ASPECTOS PARA ANALIZAR	10
3.3. RESULTADO AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	12
4. PLAN DE IGUALDAD	13
4.1. MEDIDAS A IMPLANTAR	14
4.1.1. Proceso de selección y contratación	14
4.1.2. Clasificación profesional.....	15
4.1.3. Promoción profesional	15
4.1.4. Condiciones de trabajo, auditoría salarial.....	16
4.1.5. Retribuciones	17
4.1.6. Formación.....	17
4.1.7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	18
4.1.8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	18
4.1.9. Infrarrepresentación femenina.....	19
4.2. PLAN DE ACCIÓN	19
4.3. EJECUCIÓN DE ACCIONES PREVISTAS	25
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	34
6. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN.....	36

1. INTRODUCCIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA ENTIDAD

La Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Aragón (Fundación IIS Aragón) es una organización privada de naturaleza fundacional perteneciente al sector público autonómico (Fundación privada de iniciativa pública), sin ánimo de lucro, dotada de personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, cuyo patrimonio se halla afectado, de modo duradero, a la realización de los fines de interés general propios de la institución.

La Fundación, previa autorización concedida por Decreto 125/2014, de 22 de julio, del Gobierno de Aragón (BOA nº 147 DE 29/07/2014) e inscrita en el Registro de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Aragón con el número 358 (I) (BOA nº 247 de 18/12/2014) , se constituye como instrumento de colaboración entre el Servicio Aragonés de Salud, el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud y la Universidad de Zaragoza, y tiene como objeto la consecución de los fines que tienen legalmente atribuidos los Institutos de Investigación Sanitaria en el ámbito del complejo hospitalario constituido por el Hospital Universitario Miguel Servet y el Hospital Clínico Universitario Lozano Blesa a efectos de innovación, desarrollo e investigación biomédica.

Son fines de la Fundación:

- a) Aproximar la investigación básica y aplicada, clínica y de servicios sanitarios.
- b) Crear un entorno investigador, asistencial y docente de calidad al que queden expuestos los profesionales sanitarios, los especialistas en formación, los alumnos de postgrado, y grado,
- c) Constituir el lugar idóneo para la captación de talento y la ubicación de las grandes instalaciones científico-tecnológicas.

Para la consecución de sus fines, la Fundación podrá, usando medios propios o ajenos, realizar cuantas actividades se dirijan directa o indirectamente a este cometido y, entre ellas, las siguientes:

- Incentivar el desarrollo de proyectos de investigación, innovación y transferencia tecnológica de excelencia en biomedicina, salud, sanidad y biotecnología.
- Promover la captación, por parte de los investigadores, de recursos provenientes de organismos de financiación de la investigación nacional e internacional, así como de empresas y mecenas para el cumplimiento del objeto fundacional.
- Diseñar, desarrollar y gestionar proyectos, unidades y centros de investigación e innovación y canalizar los recursos materiales, dando soporte administrativo a los procedimientos de selección de profesionales y de contratación o adquisición de bienes o equipos que les sean concedidos a los proyectos de investigación e

innovación en salud, sanidad y biotecnología cuya gestión les sea encomendada.

- Velar por la calidad, la ética y los principios deontológicos de la I+D+I sometiendo su actividad a la consideración de los comités de ética correspondientes.
- Desarrollar unidades de investigación e innovación para uso compartido por parte de múltiples grupos de investigación, adquiriendo el equipo necesario y contratando investigadores y/o técnicos.
- Desarrollar y favorecer el desarrollo de programas de formación en investigación, con especial atención a la formación científica de jóvenes investigadores, formación en metodología de la I+D+I y a las necesidades del ámbito de la atención primaria.
- Fomentar una cultura de I+D+I en salud y sanidad de excelencia y de innovación, facilitando las relaciones y colaboraciones entre los profesionales investigadores de ámbito regional, nacional e internacional con líneas e intereses comunes y promoviendo la participación de los grupos de investigación de la Fundación en estructuras estables de investigación cooperativa y la relación de colaboración con el sector privado.
- Promover la traslación de los resultados:
 - A la sociedad y al sistema sanitario, trasladando el conocimiento generado de su actividad a la práctica clínica.
 - Al mundo científico, difundiendo su actividad a través de las publicaciones generadas y de las memorias científicas de la Fundación.
 - Al sistema económico, fomentando la innovación y la transferencia de resultados.

La Fundación es la entidad de gestión del Instituto de Investigación Sanitaria Aragón, acreditado según la Orden de 6 de mayo de 2015, emitida por la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación del Ministerio de Economía y Competitividad, atendiendo a la propuesta conjunta de acreditación del Director del Instituto de Salud Carlos III y del Consejero de Sanidad, Bienestar Social y Familia del Gobierno de Aragón, tras el informe previo favorable emitido por la Comisión de Evaluación de Acreditaciones del Instituto de Salud Carlos III.

Misión

El IIS Aragón facilita la innovación efectiva en los Servicios de Salud mediante la generación de conocimiento y su traslación asistencial.

Visión

Se pretende consolidar el Instituto de Investigación Sanitaria de excelencia, con los Hospitales Universitarios Miguel Servet y Clínico Lozano Blesa, Atención Primaria, Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud y la Universidad de Zaragoza, con grupos de investigación con liderazgo internacional, capaces de captar recursos públicos y privados y de transferir el conocimiento y las patentes a la práctica asistencial y al

tejido industrial. Contará con una sólida Dirección Científica, apropiadamente asesorada a través de los diferentes órganos y comités consultivos, con capacidad para tomar decisiones sobre áreas y líneas de investigación prioritarias, política científica, así como sobre la estructura organizativa e instalaciones de investigación competitivas.

Objetivos Estratégicos

El IIS Aragón ha definido sus objetivos estratégicos que representan los fines a alcanzar en el desarrollo de la misión y la visión.

- LIDERAR la investigación biomédica, favoreciendo el desarrollo de una investigación traslacional coordinada entre investigadores básicos y clínicos mediante el fomento del trabajo conjunto de los grupos de investigación de la UniZar con los grupos clínicos del IIS Aragón.
- REFORZAR la identidad y marca del IIS Aragón entre las entidades que lo conforman y su entorno, afianzando su relación con los hospitales integrantes y prestando su apoyo como elemento articulador de la investigación biomédica.
- INCORPORAR líneas de investigación que den respuesta a los retos y necesidades del sistema regional de salud, orientadas a una mejora de la calidad asistencial, integrando otras disciplinas científicas a la investigación desarrollada en los hospitales.
- PRIMAR la excelencia científica de la investigación, priorizando programas científicos que conduzcan al desarrollo de proyectos innovadores y de alto impacto, fomentando iniciativas innovadoras en los hospitales orientadas a la transferencia tecnológica.
- DISPONER de una estructura científica y de gestión sólida adaptada a las necesidades de la institución y de sus profesionales.
- INTENSIFICAR la masa crítica investigadora del IIS Aragón mediante el reconocimiento de su actividad y el fomento de una carrera investigadora.
- INCREMENTAR la financiación proveniente de convocatorias europeas, apostando por el impulso, la coordinación y el apoyo en la gestión de este tipo de proyectos.
- IMPULSAR las relaciones con los agentes clave del entorno favoreciendo una relación interinstitucional, incrementando además la participación del tejido empresarial en las actividades del Instituto.
- POTENCIAR la incorporación de las asociaciones de pacientes para el desarrollo de los programas de Investigación e Innovación del IIS Aragón introduciendo el concepto socio-sanitario y la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).

1.2. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

La composición de la **Comisión Negociadora** será paritaria. Al no disponer de representación unitaria, la constitución de la Comisión se llevará a cabo con

representantes de la entidad por un lado y con representantes de las Organizaciones Sindicales mayoritarias del sector (en este caso CCOO y UGT). Dicha comisión se ha constituido con la representatividad de la Organización Sindical UGT, tal como se recoge en el acta de constitución.

La finalidad última de esta Comisión es la creación de un espacio de diálogo donde sus integrantes puedan tener una comunicación fluida, de tal manera que los acuerdos y medidas adoptados a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de todas las partes.

Las principales funciones de la **Comisión de Igualdad** son:

- a) Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- b) Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación del plan de igualdad en la entidad.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del plan de igualdad implantadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa 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.

Para la evaluación de las medidas del presente plan se realizará un seguimiento continuo de las actividades que se lleven a cabo para asegurar el cumplimiento efectivo de las acciones y los objetivos previstos. Así mismo, la **Comisión de Seguimiento y Evaluación** se reunirá anualmente de carácter ordinario y extraordinariamente siempre que una de las partes así lo solicite.

1.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN

Todas las medidas propuestas en este documento están diseñadas para el conjunto de la plantilla, no exclusivamente para las mujeres, con el objetivo principal de adoptar la transversalidad de género como uno de nuestros principios de entidad y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la entidad en todas sus políticas y a todos los niveles.

El presente plan de igualdad es un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, teniendo un alcance global y abarcando no solo a las personas que trabajan en FUNDACIÓN IIS ARAGÓN sino también a la sociedad en general.

El plan tiene una duración prevista de **cuatro años**. Para cada acción se ha establecido un plazo de realización, si bien este podría verse alterado en caso de variar las disposiciones legales. En los casos en que se considera que una acción debe tener carácter permanente, el plazo de realización coincide con la duración del plan.

Durante su vigencia podrán incorporarse acciones no previstas en él si se produce algún cambio o surge alguna oportunidad no previsible en el momento de su aprobación, que pueda suponer una mejora en materia de igualdad.

1.4. NORMATIVA LEGAL

En FUNDACIÓN IIS ARAGÓN estamos muy comprometidos con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Para alcanzar los objetivos marcados nos basamos en el marco de la normativa que nos compete, así como en la Declaración Universal de Derechos Humanos. En concreto el plan de Igualdad de FUNDACIÓN IIS ARAGÓN se elabora conforme a la siguiente normativa legal en este sentido:

Normativa Internacional:

- Declaración Universal de Derechos Humanos: arts. 3 y 5.
- Convenio número 111 de la O.I.T. relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Normativa europea:

- Directiva 76/2007/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 "Igualdad de trato", modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
- La Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo Relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación. Considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias y

define estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas.

Normativa Española:

- 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.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- 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.
- Ley Orgánica 3/2007, 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 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social relativa a la implantación de un plan de igualdad como medidas de sustitución de las sanciones accesorias derivadas de las infracciones.
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, para permitir la inscripción de todos los planes de igualdad de las empresas en el registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- 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.

Confidencialidad de los datos:

Todas las personas que hayan participado en la elaboración, implantación y seguimiento, guardarán la más estricta confidencialidad respecto a los datos que pudieran conocer, garantizando la protección adecuada de los mismos.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y 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 los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres suprimiendo los obstáculos que impiden conseguirla. El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de FUNDACIÓN IIS ARAGÓN tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). El punto 2 del mismo artículo 45 establece que, en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la entidad, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la organización.

2. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Aragón declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta entidad, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

En cuanto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la entidad acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Firmado por la Dirección Ejecutiva

Noviembre 2021

3. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Desde el inicio del proyecto nos propusimos como parte fundamental del mismo el realizar un diagnóstico de situación. Para Fundación IIS Aragón el diagnóstico es una fase crucial del proceso de diseño, cuya finalidad es conocer nuestra situación de igualdad, así como la tendencia. Por ello, hemos recopilado datos objetivos desagregados por sexos para poder ser rigurosos en cuanto a las conclusiones extraídas.

Este análisis nos ha permitido tener una foto del punto de partida para comenzar a diseñar nuestro Plan de Igualdad. Para su elaboración hemos aplicado medidas concretas que nos permitirán mejorar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

A continuación, exponemos los aspectos los cuales hemos trabajado en este análisis diagnóstico de género en nuestra entidad.

3.1. PLANIFICACIÓN

Para la entidad es importante dotarse del valor de la igualdad y desde hace tiempo ha estado formando a diferentes perfiles en igualdad. Si bien es cierto, en el ejercicio 2021 se pretenden adoptar diferentes medidas. Para ello, se ha realizado el estudio diagnóstico, para poder implementarlas durante los siguientes 4 años, así en cada una de las medidas se podrá ver la vigencia de la misma y tener hasta 2025 diferentes acciones a desarrollar.

3.2. ASPECTOS PARA ANALIZAR

Para poder analizar todos los datos y saber el grado de cumplimiento del principio de igualdad, se ha llevado a cabo un estudio cuantitativo de la situación de la entidad a través de la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla, así como de las políticas de personal y empleo de la organización en las siguientes áreas:

- Datos generales
 - Distribución de la plantilla por edad
 - Distribución de la plantilla por antigüedad
 - Distribución de la plantilla por bajas en la entidad
 - Distribución de la plantilla por responsabilidades familiares

- Proceso de selección y contratación
 - Número y porcentaje de mujeres y hombres en plantilla
 - Ingresos y ceses en la plantilla en 2020

- Número de incorporaciones y candidaturas recibidas por sexo
- Clasificación profesional
 - Número y porcentaje de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad
 - Número y porcentaje de mujeres y hombres por categorías
- Promoción profesional
 - Organigrama desagregado por sexos
 - Promociones en los últimos años
- Condiciones de trabajo, auditoría salarial
 - Distribución de la plantilla por jornada y horario de trabajo
 - Número y porcentaje de hombres y mujeres por tipo de contrato y jornada.
 - Número de personas de la plantilla que se han acogido a algún tipo de permiso o excedencia por cuidado de familiares
 - Descripción de criterios de valoración de puestos
 - Auditoría salarial
- Retribuciones
 - Distribución de la plantilla por bandas salariales y grupos profesionales, desagregados por sexo
- Formación
 - Número y porcentaje de mujeres y hombres por cada formación celebrada
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
 - Acciones destinadas a prevenir el acoso sexual o por razón de sexo
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - Medidas implementadas en conciliación
- Infrarrepresentación femenina
 - Áreas en donde las mujeres estén infrarrepresentadas

3.3. RESULTADO AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Dentro de nuestra entidad no tenemos diferencias en ninguno de los puestos en cuanto al salario base entre mujeres y hombres. La retribución anual viene marcada por unas tablas salariales públicas, en las que se señala tanto el salario base, que es el mismo para los hombres que para las mujeres, igual que los trienios que se consolidan en función de la antigüedad.

Es por esto que realizaremos la auditoría retributiva de carácter anual para seguir evaluando las posibles diferencias que se vayan dando, además la haremos relacionándola con la valoración de puestos.

4. PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad es un conjunto de objetivos, medidas y acciones, debidamente planificadas y con coherencia entre ellas, para avanzar progresivamente en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la entidad. Este plan fija los objetivos a alcanzar, las estrategias y las prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Los **objetivos establecidos de manera general** son:

- ⇒ Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
- ⇒ Garantizar la igualdad de trato en los criterios de clasificación profesional.
- ⇒ Promover la igualdad de oportunidades entre toda la plantilla en materia de formación.
- ⇒ Favorecer la carrera profesional de toda la plantilla en nuestra entidad.
- ⇒ Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres.
- ⇒ Asegurar la equidad de la política retributiva.
- ⇒ Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres.
- ⇒ Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.

De manera específica, los objetivos que nos hemos propuesto los hemos ido relacionando con todas las medidas propuestas.

En Fundación IIS Aragón somos conscientes de la importancia del establecimiento del Plan de Igualdad y la Representación de la Parte Social, por lo que nos comprometemos a llevar a cabo las medidas aquí dispuestas, con la máxima diligencia y buen hacer, con el firme propósito de evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y avanzar en el equilibrio entre ambos sexos.

Las normativas legales expuestas anteriormente prestan especial atención al ámbito Laboral y a la corrección de las desigualdades en el ámbito específico de las relaciones laborales; situando las medidas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, de forma libre y con responsabilidad, las que acuerden su contenido, contribuyendo así al desarrollo económico y al aumento de empleo. Es por esto por lo que este Plan de Igualdad lo gestionará, como ya hemos expuesto, la Comisión de Igualdad, compuesta de forma paritaria por representatividad legal de trabajadores y trabajadoras, así como representatividad de la entidad.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva (entre las personas representantes de las trabajadoras y trabajadores, y de la entidad) se han establecido en este documento medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en base a las conclusiones extraídas en el diagnóstico.

4.1. MEDIDAS A IMPLANTAR

A continuación, señalamos las cuestiones más relevantes que se han podido apreciar en el diagnóstico de cada una de las áreas estudiadas y las medidas a adoptar en cada una de ellas:

4.1.1. Proceso de selección y contratación

Las ofertas de empleo de la FUNDACIÓN IIS ARAGÓN se publican en la página web, los procesos siguen un procedimiento de selección y contratación según mérito y capacidad. La publicación de todas las ofertas muestra los requisitos exigidos para cada puesto y el plazo de presentación de candidaturas. En las bases de las convocatorias figura la composición de la comisión de selección para cada proceso. Todos los procesos de selección constan de 3 fases, comprobación de los requisitos exigidos para cada puesto, valoración de méritos según los criterios expuestos en la convocatoria (dicha valoración está basada en una puntuación objetiva asignada a dichos criterios con valores numéricos) y entrevista de selección de personal realizada por la comisión de valoración (esta comisión de valoración está compuesta por expertos del puesto a seleccionar y por personal de servicios centrales). La resolución de cada convocatoria se publica en la web del instituto.

Las conclusiones extraídas del análisis diagnóstico en esta área son las siguientes:

- ⇒ Se observa una tasa de feminización, con un perfil eminentemente que ha cursado estudios universitarios del ámbito sanitario, en el que, según el Ministerio de Educación, en Aragón cuenta con una porcentualidad que ronda el 70% en cuanto a la presencia femenina, siendo esta misma cifra la que representa a la plantilla femenina de nuestra entidad. Por lo que se presume que la feminización de nuestra entidad es tan solo un reflejo social, ya que operamos en un sector igualmente feminizado.
- ⇒ En cuanto a los ingresos y ceses en la entidad, si bien no se encuentran dentro de las cifras de equilibrio establecidas por la Ley de Igualdad de no más del 60% de un sexo ni menos del 40% de otro, la distribución sigue la misma proporción de presencia que el total de la empresa, por lo que no deriva de ninguna discriminación, sino de la propia tipología de la actividad que realizamos.

Como vemos, nuestro proceso de selección es objetivo y se debe a méritos y capacidades, pero para poder mejorar y llegar a la recomendación que establece el Ministerio de Igualdad en cuanto a la presencia de hombres y mujeres, proponemos la implantación de las siguientes **medidas** en el área de **proceso de selección y contratación**:

- Charlas de orientación profesional a menores en estudios de educación secundaria de colegios e institutos de las personas que trabajan en nuestra entidad. Estas charlas las pueden dar hombres y mujeres representativas de nuestra organización.

- Realización de talleres de ``investigación`` en colegios e institutos.
- Garantizar que haya personas de ambos sexos y/o sensibilizadas con la igualdad de oportunidades, realizando las distintas fases del proceso de selección.
- Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.

4.1.2. Clasificación profesional

En lo referente al área de clasificación profesional en FUNDACIÓN IIS ARAGÓN del análisis de los datos cualitativos y cualitativos reflejados en el diagnóstico, podemos extraer:

- ⇒ La distribución de hombres y mujeres en los puestos de responsabilidad si bien no cumple exactamente con el principio de equilibrio, siguen la misma distribución que el total de hombres y mujeres en la plantilla.
- ⇒ De igual manera ocurre con la distribución en las diferentes áreas de la empresa, en las que se observa una tasa de feminización, pero también siguen la misma distribución que la presencia de mujeres y hombres en la plantilla, por lo que no cabe deducir que se trata de discriminaciones, sino del funcionamiento de la actividad sectorial.

A pesar de ello, siendo conscientes de la necesidad de avanzar en la igualdad de oportunidades y con el propósito de mejorar y continuar con las cifras de equilibrio, en todos los niveles de FUNDACIÓN IIS ARAGÓN consideramos conveniente el implementar las siguientes **medidas** en el área de **clasificación profesional**:

- Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas, para asegurar que no existen competencias sesgadas hacia un género u otro y así, al visibilizarlas las personas no se puedan llegar a sentir discriminadas.

4.1.3. Promoción profesional

Los procesos de promoción en nuestra entidad se rigen de la misma manera que los procesos de contratación, ya que, al estar procedimentados de forma pública, si alguna persona de la plantilla desea promocionar a otro puesto, se presenta en las mismas condiciones que una nueva contratación.

Queremos seguir avanzando en este sentido implantando las siguientes **medidas** en el área de **promoción profesional**:

- Dar la adecuada publicidad para conocimiento de la plantilla sobre los puestos vacantes, para su posible participación en los procesos de promoción interna, así como motivar a las mujeres para que participen en los procesos de promoción profesional.
- Participación por parte de mujeres en puestos de responsabilidad en charlas, conferencias sobre igualdad.

4.1.4. Condiciones de trabajo, auditoría salarial

La duración máxima de la jornada laboral del personal al servicio de la Fundación IIS Aragón es de 40 horas semanales distribuidas entre las 7:30 y las 20:00 horas de lunes a viernes, siendo de obligado cumplimiento en horario de mañanas entre las 9:00 y las 14:00 horas y en horario de tardes dos tardes a la semana de un mínimo de dos horas. Se establece un descanso mínimo de 1 hora entre horario de mañana y tarde. El horario de verano está comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. El horario durante las fiestas del Pilar es de jornada continuada de 6 horas.

Las conclusiones extraídas del análisis diagnóstico en esta área son las siguientes:

- ⇒ La distribución entre trabajadoras y trabajadores de la entidad según la duración de la jornada se relaciona de la misma manera que la distribución en el total de la plantilla, por lo que no se aprecian discriminaciones en jornadas más reducidas, en cuanto es una modalidad generalmente más común entre mujeres que entre hombres en el contexto social.
- ⇒ El personal contratado por la Fundación IIS Aragón se clasifica en indefinido y temporal. La mayoría de los contratos del personal de la Fundación IIS Aragón son temporales. La temporalidad en los contratos laborales es debida principalmente a las características del sector, dado que la mayoría de contratos se realizan con subvenciones y proyectos que tienen una temporalidad fijada en las convocatorias.
- ⇒ En el caso de permisos o excedencias por el cuidado de familiares, solo se han acogido mujeres a los mismos, si bien cabe destacar que contamos con una tasa de feminización en la entidad, por lo que es normal que haya más mujeres que hombres en este tipo de situaciones. Además, no se aprecia un trato discriminatorio en tanto en cuanto la maternidad y la paternidad pertenecen a la esfera privada de nuestra plantilla.

FUNDACIÓN IIS ARAGÓN manifiesta su deseo de continuar con la línea implantada, fomentando un trabajo de calidad y estable, siguiendo con nuestro valor de trabajar con las mejores condiciones, proponemos las **medidas** siguientes en cuanto **condiciones de trabajo**:

- Utilización de lenguaje inclusivo en la comunicación general en la empresa y en las comunicaciones con clientes y proveedores.

- Incorporación en la web de la empresa un apartado propio de RRHH e Igualdad.
- Incorporación de perfiles de mujeres en asociaciones de mujeres investigadoras para el traslado de nuestra entidad a la sociedad.
- Integrar nuestro compromiso por la igualdad y la diversidad en la Responsabilidad Social Corporativa del IIS Aragón.
- Realizar acciones de comunicación haciendo llegar a los puestos con mayor responsabilidad de nuestra organización la implementación del plan de igualdad.

En cuanto a la auditoría salarial de la plantilla, en ningún puesto existe ningún tipo de diferencia retributiva entre hombres y mujeres. La retribución anual viene marcada por unas tablas salariales públicas, en las que se señala tanto el salario base, que es el mismo para los hombres que para las mujeres, como los trienios que se consolidan en función a la antigüedad.

4.1.5. Retribuciones

La página web del IIS Aragón muestra de manera pública las tablas salariales correspondientes para las diferentes categorías profesionales de la Fundación IIS Aragón. No existiendo diferencia entre mujeres y hombres.

En este sentido seguiremos trabajando en la misma línea para que nuestras retribuciones sigan cumpliendo el criterio de igualdad y de no discriminación, y vemos muy representativo seguir realizando la auditoría salarial antes citada como **medida en el área retributiva:**

- Estudio anual de los salarios por categorías profesionales.

4.1.6. Formación

La Fundación IIS ARAGÓN dispone de un plan de formación donde se ofertan cursos destinados para personal investigador adscritos al IIS Aragón, estudiantes y el personal propio de la fundación.

Este plan de formación complementa el plan estratégico del IIS Aragón, ambos tienen una vigencia de 5 años, aunque las formaciones se establecen de manera anual en programas de formación, siempre con la perspectiva de las líneas estratégicas definidas.

La asistencia a diferentes cursos de formación guarda una participación correlativa de mujeres y hombres atendiendo a su porcentualidad sobre el total de la plantilla.

Si bien es cierto, que consideramos conveniente ampliar las programaciones formativas a otro tipo de competencias o formaciones y metodologías que permitan

incorporar el principio de igualdad en el desarrollo de sus actividades. Para su consecución en el área de **formación** proponemos las siguientes **medidas** a adoptar:

- Promover la formación y sensibilización en materia de igualdad a todas las personas de la entidad.
- Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de Igualdad.
- Asegurar que los partners (consultoras, escuelas de negocios, etc.) sean informados sobre la política de igualdad de la organización.
- Crear un proceso de detección de necesidades de formación, para desarrollar una encuesta, y preguntar a todas las personas de la organización las acciones que quieren formarse.

4.1.7. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Fundación IIS Aragón se ha caracterizado por ser absolutamente escrupulosa en el respeto de los Derechos Humanos y las convenciones laborales establecidas en las distintas legislaciones.

Por tanto, la promulgación del “Protocolo frente al acoso psicológico, acoso sexual, acoso por razón de sexo, trato discriminatorio y violencia física en el ámbito laboral” consolida la integración de los referentes de conducta con el objetivo de garantizar el respeto a la dignidad de todas las personas trabajadoras de la entidad y, por consiguiente, de sus derechos humanos.

Nuestras **medidas** en el área de **prevención del acoso sexual y por razón de sexo** van a ir encaminadas a:

- Comunicación y difusión periódica a toda la plantilla del protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Formaciones a los trabajadores respecto los diferentes tipos de acoso, o bien, sustituir por campañas informativas.

4.1.8. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Algunas de las medidas a las que pueden acogerse las personas que trabajan en Fundación IIS Aragón son:

- Flexibilidad en la entrada y salida de una hora.
- Permisos médicos y acompañamiento a familiares a los mismos.
- Días de asuntos propios.
- Posibilidad de solicitar parking en el campus de la Universidad (el criterio de aceptación depende de la Universidad de Zaragoza).
- Los costes de desplazamiento a formaciones los cubre la entidad.

En FUNDACIÓN IIS ARAGÓN queremos contribuir a ese cambio social que permita avanzar en la igualdad de oportunidades en la medida de nuestras posibilidades, y en relación con el avance y mejora en el ejercicio de la corresponsabilidad por parte de nuestro personal queremos implantar las siguientes **medidas**:

- Posibilidad de teletrabajar 1 día a la semana los puestos que así lo puedan hacer.
- Facilitar la incorporación de las bajas paternas/maternas proporcionándoles un horario reducido, sin reducción salarial, a la primera semana de incorporación.

4.1.9. Infrarrepresentación femenina

La entidad no cuenta con infrarrepresentación femenina en ninguna de las áreas estudiadas, en cuanto se trata de una empresa feminizada, por lo que no se procede al análisis de este apartado.

4.2. PLAN DE ACCIÓN

A continuación, se refleja el plan de acción contemplando cada una de las áreas del Plan de Igualdad, así como las medidas de cada una de ellas. Hay que destacar que cada una de ellas está centrada en los objetivos generales propuestos en este Plan de Igualdad, así como en **objetivos específicos**:

1. Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.
 - ⇒ Fomentar que jóvenes conozcan nuestra entidad, eliminando así el sesgo de género en el proceso de reclutamiento (1.1)
 - ⇒ Eliminar los sesgos de género en la elección de profesión (1.2)
 - ⇒ Promover que las personas encargadas de la selección realicen el proceso sin sesgos de género (1.3)
2. Garantizar la igualdad de trato en los criterios de clasificación profesional
 - ⇒ Establecer procesos de clasificación igualitarios sin sesgos de género (2.1)
3. Promover la igualdad de oportunidades entre toda la plantilla en materia de formación

- ⇒ Garantizar que la plantilla adquiere y transmite el valor de la igualdad de oportunidades (3.1)
 - ⇒ Reflejar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (3.2)
 - ⇒ Favorecer el desarrollo profesional de toda la plantilla mediante la formación (3.3)
4. Favorecer la carrera profesional de toda la plantilla en nuestra entidad
- ⇒ Garantizar que todo el personal puede acceder en igualdad de condiciones a los procesos de promoción (4.1)
 - ⇒ Visibilizar el valor del trabajo femenino en la entidad hacia terceros (4.2)
5. Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres
- ⇒ Incrementar la comunicación en igualdad de trato y oportunidades (5.1)
 - ⇒ Reflejar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (5.2)
 - ⇒ Visibilizar el valor del trabajo femenino en la entidad hacia terceros (5.3)
 - ⇒ Garantizar que las personas responsables de la entidad conocen y transmiten el valor de la igualdad (5.4)
6. Asegurar la equidad de la política retributiva
- ⇒ Fomentar la realización de estudios con la finalidad de garantizar la equidad retributiva entre los hombres y las mujeres (6.1)
7. Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres
- ⇒ Realizar acciones específicas para fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en materia de conciliación (7.1)
 - ⇒ Favorecer la adaptación de las personas trabajadoras que se incorporan tras situación de permiso (7.2)
8. Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso
- ⇒ Garantizar la prevención ante un posible acoso, informando del protocolo a establecer y haciéndolo accesible a toda la plantilla (8.1)
 - ⇒ Garantizar que la plantilla adquiere y transmite el valor de la igualdad de oportunidades (8.2)

Nuestro Plan de Igualdad viene reflejado por todas las medidas expuestas anteriormente alineadas con cada uno de los objetivos:

OBJETIVO GENERAL	OBJETIVO ESPECÍFICO	Área	Medida
Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (1)	Fomentar que jóvenes conozcan nuestra entidad, eliminando así el sesgo de género en el proceso de reclutamiento (1.1)	Selección y contratación	<i>Charlas de orientación profesional a menores en estudios de educación secundaria de colegios e institutos de las personas que trabajan en nuestra entidad. Estas charlas las pueden dar hombres y mujeres representativas de nuestra organización.</i>
Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (1)	Eliminar los sesgos de género en la elección de profesión (1.2)	Selección y contratación	<i>Realización de talleres de "investigación" en colegios e institutos.</i>
Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (1)	Promover que las personas encargadas de la selección realicen el proceso sin sesgos de género (1.3)	Selección y contratación	<i>Garantizar que haya personas de ambos sexos realizando las distintas fases del proceso de selección.</i>
Garantizar procesos de selección y acceso al empleo en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (1)	Promover que las personas encargadas de la selección realicen el proceso sin sesgos de género (1.3)	Selección y contratación	<i>Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.</i>
Garantizar la igualdad de trato en los criterios de clasificación profesional (2)	Establecer procesos de clasificación igualitarios sin sesgos de género (2.1)	Clasificación Profesional	<i>Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas, para asegurar que no existen competencias sesgadas hacia un género u otro, y así, al visibilizarlas las personas no se puedan llegar a sentir discriminadas.</i>

Promover la igualdad de oportunidades entre toda la plantilla en materia de formación (3)	Garantizar que la plantilla adquiere y transmite el valor de la igualdad de oportunidades (3.1)	Formación	<i>Promover la formación y sensibilización en materia de igualdad a todas las personas de la entidad.</i>
Promover la igualdad de oportunidades entre toda la plantilla en materia de formación (3)	Garantizar que la plantilla adquiere y transmite el valor de la igualdad de oportunidades (3.1)	Formación	<i>Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de Igualdad.</i>
Promover la igualdad de oportunidades entre toda la plantilla en materia de formación (3)	Reflejar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (3.2)	Formación	<i>Realización de documento que recoja la política de igualdad de la organización y envío a las partes interesadas.</i>
Promover la igualdad de oportunidades entre toda la plantilla en materia de formación (3)	Favorecer el desarrollo profesional de toda la plantilla mediante la formación (3.3)	Formación	<i>Elaborar una encuesta para la detección de necesidades de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</i>
Favorecer la carrera profesional de toda la plantilla en nuestra entidad (4)	Garantizar que todo el personal puede acceder en igualdad de condiciones a los procesos de promoción (4.1)	Promoción profesional	<i>Publicación de los puestos vacantes mediante comunicación interna.</i>
Favorecer la carrera profesional de toda la plantilla en nuestra entidad (4)	Visibilizar el valor del trabajo femenino en la entidad hacia terceros (4.2)	Promoción profesional	<i>Participación por parte de mujeres en charlas y conferencias sobre igualdad.</i>

Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres (5)	Incrementar la comunicación en igualdad de trato y oportunidades (5.1)	Condiciones de trabajo	<i>Utilización de lenguaje inclusivo en la comunicación general en la organización y en las comunicaciones con clientes y proveedores.</i>
Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres (5)	Reflejar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (5.2)	Condiciones de trabajo	<i>Incorporación en la web de la entidad un apartado propio de RRHH e igualdad.</i>
Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres (5)	Reflejar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (5.2)	Condiciones de trabajo	<i>Integrar nuestro compromiso por la igualdad y la diversidad en la Responsabilidad Social Corporativa del IIS Aragón.</i>
Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres (5)	Visibilizar el valor del trabajo femenino en la entidad hacia terceros (5.3)	Condiciones de trabajo	<i>Distribución por género de los datos de producción científica.</i>
Eliminar las desigualdades y desequilibrios laborales que pudieran existir entre mujeres y hombres (5)	Garantizar que las personas responsables de la entidad conocen y transmiten el valor de la igualdad (5.4)	Condiciones de trabajo	<i>Realizar acciones de comunicación haciendo llegar a los puestos con mayor responsabilidad de nuestra organización la implementación del plan de igualdad.</i>
Asegurar la equidad de la política retributiva (6)	Fomentar la realización de estudios con la finalidad de garantizar la	Retribuciones	<i>Estudio anual de los salarios por categorías profesionales.</i>

	equidad retributiva entre los hombres y las mujeres (6.1)		
Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres (7)	Realizar acciones específicas para fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en materia de conciliación (7.1)	Conciliación	<i>Posibilidad de teletrabajar 1 día o equivalente a la semana los puestos que así lo puedan hacer</i>
Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos de vida personal, familiar y laboral de hombres y mujeres (7)	Favorecer la adaptación de las personas trabajadoras que se incorporan tras situación de permiso (7.2)	Conciliación	<i>Facilitar la incorporación de las bajas paternas/maternas proporcionándoles un horario reducido, sin reducción salarial, a la primera semana de incorporación.</i>
Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso (8)	Garantizar la prevención ante un posible acoso, informando del protocolo a establecer y haciéndolo accesible a toda la plantilla (8.1)	Prevención del acoso	<i>Comunicación y difusión periódica a toda la plantilla del protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</i>
Asegurar que los trabajadores y trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso (8)	Garantizar que la plantilla adquiere y transmite el valor de la igualdad de oportunidades (8.2)	Prevención del acoso	<i>Formaciones a los trabajadores respecto los diferentes tipos de acoso, o bien, sustituir por campañas informativas.</i>

4.3. EJECUCIÓN DE ACCIONES PREVISTAS

Selección y contratación

Objetivo 1	Objetivo específico	<i>Fomentar que jóvenes conozcan nuestra entidad, eliminando así el sesgo de género en el proceso de reclutamiento (1.1)</i>
	Medida	<i>Charlas de orientación profesional a menores en estudios de educación secundaria de colegios e institutos de las personas que trabajan en nuestra entidad. Estas charlas las pueden dar hombres y mujeres representativas de nuestra organización.</i>
	Indicadores	Nº de charlas realizadas
	Responsable	Comisión de Igualdad y personas representativas para dar las charlas
	Periodo de ejecución	Permanente 2021-2025; 3 charlas durante la vigencia del plan
	Coste	A determinar
	Alcance	Toda la plantilla y alumnado de los centros educativos
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
	Observaciones	

Objetivo 1	Objetivo específico	<i>Eliminar los sesgos de género en la elección de profesión (1.2)</i>
	Medida	<i>Realización de talleres de "investigación" en colegios e institutos.</i>
	Indicadores:	Nº de talleres realizados
	Responsable	Comisión de Igualdad, RRHH y plantilla que realice los talleres
	Periodo de ejecución	Permanente 2021-2025; 3 talleres durante la vigencia del plan
	Coste	A determinar
	Alcance	Toda la plantilla y alumnado de los centros educativos
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
	Observaciones	

Objetivo 1	Objetivo específico	<i>Promover que las personas encargadas de la selección realicen el proceso sin sesgos de género (1.3)</i>
	Medida	<i>Garantizar que haya personas de ambos sexos realizando las distintas fases del proceso de selección.</i>
	Indicadores:	Nº de procesos de selección en los que haya personas de ambos sexos
	Responsable	Recursos Humanos
	Periodo de ejecución	Permanente 2021-2025
	Coste	A determinar
	Alcance	Toda la plantilla, en especial personal de selección
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
Observaciones		

Objetivo 1	Objetivo específico	<i>Promover que las personas encargadas de la selección realicen el proceso sin sesgos de género (1.3)</i>
	Medida	<i>Sensibilizar y orientar a través de formación específica o documentación apropiada a todas las personas que participan en los procesos de selección de personal.</i>
	Indicadores:	Nº de formaciones y/o documentos de sensibilización realizadas en el personal de selección
	Responsable	Recursos Humanos; Comisión de Igualdad
	Periodo de ejecución	Permanente 2021-2025
	Coste	A determinar
	Alcance	Toda la plantilla, en especial personal de selección
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
Observaciones		

Clasificación Profesional

Objetivo 2	Objetivo específico	<i>Establecer procesos de clasificación igualitarios sin sesgos de género (2.1)</i>
	Medida	<i>Revisar en las descripciones de puestos las competencias solicitadas, para asegurar que no existen competencias sesgadas hacia un género u otro, y así, al visibilizarlas las personas no se puedan llegar a sentir discriminadas.</i>
	Indicadores:	Nº de documentos que recoja las descripciones y competencias de puestos de manera inclusiva
	Responsable	Recursos Humanos; Comisión de Igualdad
	Periodo de ejecución	Permanente 2021-2025
	Coste	A determinar
	Alcance	Toda la plantilla
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
	Observaciones	

Formación

Objetivo 3	Objetivo específico	<i>Garantizar que la plantilla adquiere y transmite el valor de la igualdad de oportunidades (3.1)</i>
	Medida	<i>Promover la formación y sensibilización en materia de igualdad a todas las personas de la entidad.</i>
	Indicadores:	Nº de formaciones/sensibilizaciones realizadas
	Responsable	Recursos Humanos; Comisión de Igualdad
	Periodo de ejecución	Primer semestre 2022
	Coste	A determinar
	Alcance	Toda la plantilla
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
	Observaciones	

Objetivo 3	Objetivo específico	<i>Garantizar que la plantilla adquiere y transmite el valor de la igualdad de oportunidades (3.1)</i>
	Medida	<i>Formar en igualdad a los miembros de la Comisión de Igualdad.</i>
	Indicadores:	Nº de formaciones/sensibilizaciones realizadas
	Responsable	Recursos Humanos; Comisión de Igualdad
	Periodo de ejecución	Primer semestre 2022
	Coste	A determinar
	Alcance	Comisión de Igualdad
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
	Observaciones	

Objetivo 3	Objetivo específico	<i>Reflejar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (3.2)</i>
	Medida	<i>Realización de documento que recoja la política de igualdad de la organización y envío a las partes interesadas.</i>
	Indicadores:	Nº de difusiones de documento que recoja la política de igualdad de la organización
	Responsable	Recursos Humanos; Comisión de Igualdad
	Periodo de ejecución	Permanente 2021-2025
	Coste	Horas internas
	Alcance	Partes interesadas
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
	Observaciones	

Objetivo 3	Objetivo específico	<i>Favorecer el desarrollo profesional de toda la plantilla mediante la formación (3.3)</i>
	Medida	<i>Elaborar una encuesta para la detección de necesidades de formación en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</i>
	Indicadores:	Porcentaje de plantilla que responde la encuesta
	Responsable	Recursos Humanos; Comisión de Igualdad
	Periodo de ejecución	Permanente 2021-2025, de manera anual
	Coste	Horas internas
	Alcance	Toda la plantilla
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
	Observaciones	

Promoción Profesional

Objetivo 4	Objetivo específico	<i>Garantizar que todo el personal puede acceder en igualdad de condiciones a los procesos de promoción (4.1)</i>
	Medida	<i>Publicación de los puestos vacantes mediante comunicación interna.</i>
	Indicadores:	Nº de publicaciones de los puestos vacantes mediante comunicación interna
	Responsable	Recursos Humanos
	Periodo de ejecución	Permanente 2021-2025
	Coste	Horas internas
	Alcance	Toda la plantilla
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
	Observaciones	

Objetivo 4	Objetivo específico	<i>Visibilizar el valor del trabajo femenino en la entidad hacia terceros (4.2)</i>
	Medida	<i>Participación por parte de mujeres en charlas y conferencias sobre igualdad.</i>
	Indicadores:	Nº de charlas/conferencias realizadas por mujeres sobre igualdad
	Responsable	Recursos Humanos; Comisión de Igualdad
	Periodo de ejecución	Permanente 2021-2025
	Coste	A determinar
	Alcance	Toda la plantilla
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
	Observaciones	

Condiciones de trabajo

Objetivo 5	Objetivo específico	<i>Incrementar la comunicación en igualdad de trato y oportunidades (5.1)</i>
	Medida	<i>Utilización de lenguaje inclusivo en la comunicación general en la organización y en las comunicaciones con clientes y proveedores.</i>
	Indicadores:	Nº de difusiones realizadas sobre comunicación inclusiva
	Responsable	Recursos Humanos
	Periodo de ejecución	Permanente 2021-2025
	Coste	Horas internas
	Alcance	Toda la plantilla y agentes externos
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
	Observaciones	Se puede realizar un manual de comunicación inclusiva que recoja cómo se deben realizar dichas comunicaciones

Objetivo 5	Objetivo específico	<i>Reflejar el compromiso de la entidad con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (5.2)</i>
	Medida	<i>Incorporación en la web de la entidad un apartado propio de RRHH e igualdad.</i>
	Indicadores:	Nº de visitas al apartado de igualdad de la web
	Responsable	Recursos Humanos; Comisión de Igualdad
	Periodo de ejecución	Permanente 2021-2025
	Coste	Horas internas
	Alcance	Toda la plantilla y agentes externos
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
	Observaciones	

Objetivo 5	Objetivo específico	<i>Reflejar el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (5.2)</i>
	Medida	<i>Integrar nuestro compromiso por la igualdad y la diversidad en la Responsabilidad Social Corporativa del IIS Aragón.</i>
	Indicadores:	Evidencias del documento que integre el compromiso por la igualdad
	Responsable	Recursos Humanos; Comisión de Igualdad
	Periodo de ejecución	Primer Semestre 2022
	Coste	Horas internas
	Alcance	Toda la plantilla
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
	Observaciones	

Objetivo 5	Objetivo específico	Visibilizar el valor del trabajo femenino en la entidad hacia terceros (5.3)
	Medida	<i>Distribución por género de los datos de producción científica.</i>
	Indicadores:	Evidencias de la memoria científica
	Responsable	Recursos Humanos
	Periodo de ejecución	Permanente 2021-2025
	Coste	A determinar
	Alcance	Toda la plantilla y agentes externos
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
	Observaciones	

Objetivo 5	Objetivo específico	Garantizar que las personas responsables de la entidad conocen y transmiten el valor de la igualdad (5.4)
	Medida	<i>Realizar acciones de comunicación haciendo llegar a los puestos con mayor responsabilidad de nuestra organización la implementación del plan de igualdad.</i>
	Indicadores:	Evidencias de la comunicación realizada
	Responsable	Recursos Humanos; Comisión de Igualdad
	Periodo de ejecución	Inmediatamente al registro del Plan de Igualdad
	Coste	Horas internas
	Alcance	Toda la plantilla, especialmente puestos con mayor responsabilidad
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
	Observaciones	

Auditoria salarial y retribución

Objetivo 6	Objetivo específico	<i>Fomentar la realización de estudios con la finalidad de garantizar la equidad retributiva entre los hombres y las mujeres (6.1)</i>
	Medida	<i>Estudio anual de los salarios por categorías profesionales.</i>
	Indicadores:	Evidencias de la realización del estudio salarial
	Responsable	Recursos Humanos
	Periodo de ejecución	Permanente 2021-2025; de manera anual
	Coste	Horas internas
	Alcance	Toda la plantilla
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
	Observaciones	se puede contar con asesoría externa

Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar

Objetivo 7	Objetivo específico	<i>Realizar acciones específicas para fomentar la corresponsabilidad de hombres y mujeres en materia de conciliación (7.1)</i>
	Medida	<i>Posibilidad de teletrabajar 1 día o equivalente a la semana los puestos que así lo puedan hacer.</i>
	Indicadores:	Nº de personas que se acogen a esta medida
	Responsable	Recursos Humanos
	Periodo de ejecución	Permanente 2021-2025
	Coste	A determinar
	Alcance	Toda la plantilla que pueda realizar teletrabajo
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
	Observaciones	

Objetivo 7	Objetivo específico	<i>Favorecer la adaptación de las personas trabajadoras que se incorporan tras situación de permiso (7.2)</i>
	Medida	<i>Facilitar la incorporación de las bajas paternales/maternales proporcionándoles un horario reducido, sin reducción salarial, a la primera semana de incorporación.</i>
	Indicadores:	Nº de personas que se acogen a este permiso
	Responsable	Recursos Humanos
	Periodo de ejecución	Permanente 2021-2025
	Coste	A determinar
	Alcance	Toda la plantilla
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
	Observaciones	

Prevención del acoso por razón del sexo y acoso sexual

Objetivo 8	Objetivo específico	<i>Garantizar la prevención ante un posible acoso, informando del protocolo a establecer y haciéndolo accesible a toda la plantilla (8.1)</i>
	Medida	<i>Comunicación y difusión periódica a toda la plantilla del protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.</i>
	Indicadores:	Nº de comunicaciones realizadas
	Responsable	Recursos Humanos
	Periodo de ejecución	Permanente 2021-2025
	Coste	Horas internas
	Alcance	Toda la plantilla
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
	Observaciones	

Objetivo 8	Objetivo específico	<i>Garantizar que la plantilla adquiere y transmite el valor de la igualdad de oportunidades (8.2)</i>
	Medida	<i>Formaciones a los trabajadores respecto los diferentes tipos de acoso, o bien, sustituir por campañas informativas.</i>
	Indicadores:	Nº de formaciones/campañas realizadas
	Responsable	Recursos Humanos
	Periodo de ejecución	Permanente 2021-2025
	Coste	A determinar
	Alcance	Toda la plantilla
	Vigencia	Desde I Plan de Igualdad
	Observaciones	

5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La entidad cuenta con un sistema de seguimiento y evaluación que permite cuantificar y medir la repercusión del Plan de Igualdad en todos los ámbitos de la organización. Dicho seguimiento y evaluación tiene como objetivos:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
- Analizar el desarrollo del proceso del Plan.
- Reflexionar sobre la continuidad de las acciones, si se constata que se requiere más tiempo para corregir las desigualdades.
- Identificar nuevas necesidades que requieran acciones para fomentar y garantizar la igualdad.

Para poder realizar el seguimiento contaremos con dos herramientas; una, la ficha de seguimiento propuesta por el ministerio de Igualdad y, otra, nuestra herramienta de gestión en la cual iremos aportando los resultados del seguimiento individual. No obstante, se tendrá en cuenta cualquier aportación que las personas de la organización quisieran hacer a través de correo electrónico.

Con la siguiente ficha podremos realizar el seguimiento individual de cada una de las medidas viendo la realidad de la implantación.

La evaluación se realizará con el análisis de la información obtenida a través de diferentes reuniones de seguimiento de la Comisión de Igualdad en donde analizarán el estado de las medidas a implantar, las posibles actividades o iniciativas que vayan incorporándose y las evaluaciones de las diferentes medidas. Este proceso se realizará de forma anual para poder controlar cada una de las medidas.

Así mismo, para poder llevar a cabo esta labor, la Comisión Negociadora ha decidido participar en el desarrollo del seguimiento y evaluación del plan de igualdad.

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida			
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
[TRASLADAR TODOS LOS INDICADORES INCLUIDOS EN LA FICHA DE MEDIDAS]			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

6. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN

FUNDACIÓN IIS ARAGÓN procederá a la modificación del plan de igualdad en el supuesto de producirse alguna de las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipulado en el calendario de actuaciones del plan de igualdad y en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
- 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.
- No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la Comisión de Seguimiento y Evaluación.

Por ello, la Comisión de Seguimiento y Evaluación, se reunirá de forma extraordinaria para analizar la conveniencia o no de realizar dicha modificación, los acuerdos se aprobarán por mayoría de los miembros y se levantará acta respectiva, que se conservará como documentación del Plan de Igualdad.

En el caso de producirse la modificación se comunicará a toda la plantilla.

Si la Comisión considera que se trata de una modificación de especial importancia, además de la publicitación a la plantilla, se procederá al registro de ésta en el Órgano correspondiente.

En el caso de producirse cualquier tipo de discrepancia que pueda producir un bloqueo en el proceso de aplicación, modificación, seguimiento y evaluación del plan de Igualdad, cualquiera de las partes podrá someter la solución del conflicto al servicio de Mediación y Arbitraje, en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

Toda la Comisión de Igualdad se compromete al cumplimiento del Plan a través de esta evaluación y seguimiento.

En Zaragoza, a 30 de mayo de 2022

FIRMANTES	

CÓDIGO DE REGISTRO
Nº.: