

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	3
Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud	3
Información básica	4
Organigrama.....	5
Normativa aplicable	5
Objetivos y finalidad	6
Ámbito temporal.....	6
COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	7
PERSONAS U ÓRGANOS QUE INTERVIENEN	8
Comisión Negociadora de Igualdad	8
Composición.....	8
Funciones	8
Formación.....	9
Análisis de recursos económicos.....	10
Asesores externos.....	10
DIAGNÓSTICO	11
Condiciones generales	11
Metodología y herramientas utilizadas	11
Periodo de referencia de los datos analizados	12
Fecha de realización del diagnóstico	12
Información cuantitativa básica de la plantilla.....	12
Proceso de selección y contratación	15
Resumen del proceso	16
Composición Comisión de selección	17
Bolsas de empleo	17
Análisis de incorporaciones, ceses y candidaturas recibidas por género.....	18
Formación	20
Promoción profesional.....	23
Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas	24
Descripción de criterios de valoración de puestos	24
Clasificación profesional.....	25

Clasificación por titulación	28
Organigrama desagregado por género	30
Condiciones de trabajo y auditoría salarial	31
Auditoría salarial	31
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	37
Medidas implementadas en conciliación.....	37
Distribución de la plantilla por jornada y horario de trabajo	39
Vacaciones.....	39
Días de libre disposición.....	39
Tipo de jornada según contrato	40
Absentismo.....	41
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	41
Infrarrepresentación femenina	42
Comunicación neutra.....	42
Violencia de género	43
Prevención de riesgos y salud laboral.....	44
Conclusiones del diagnóstico.....	44
PLAN DE IGUALDAD	46
1. Implicación de la Dirección en materia de igualdad.....	47
2. Implicación y participación del personal	47
3. Selección de personal	47
4. Condiciones de trabajo y conciliación	47
5. Formación	48
6. Comunicación neutra.....	48
7. Prevención de riesgos y de la violencia de género	48
MEDIDAS DE IGUALDAD	49
MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	52
PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN	52

PRESENTACIÓN

El presente documento recoge el Plan de Igualdad, integrando el estudio de diagnóstico, del Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud.

El diagnóstico se ha elaborado a través de la realización de un estudio cuantitativo y cualitativo que ha sido realizado y aprobado por la Comisión Negociadora de Igualdad (CNI), constituida paritariamente con el objeto de elaborar el diagnóstico de igualdad del Instituto y proponer las medidas de igualdad, recogidas en un Plan, que sean necesarias para mejorar, en el seno del Instituto y en su ámbito de influencia, la igualdad entre mujeres y hombres. Su fin último es que el hecho de ser mujer u hombre sea irrelevante para el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud desde el punto de vista de su acceso, carrera y promoción profesional y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud

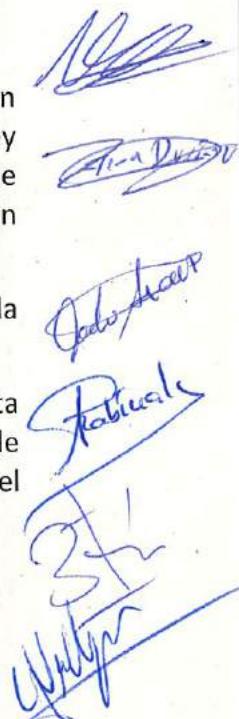
El Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud IACS es la entidad que promueve en Aragón el conocimiento en Biomedicina y Ciencias de la Salud. Su creación se sustenta en la Ley 6/2002, de 15 de abril, de Salud de Aragón, que establece que el IACS es una entidad de Derecho Público adscrita al departamento responsable de Salud del Gobierno de Aragón y le dota de personalidad jurídica y patrimonio propio.

Nuestra misión es facilitar la promoción de la investigación, la innovación efectiva y la toma de decisiones en los servicios de salud mediante la gestión del conocimiento.

El IACS desarrolla su actividad con la expectativa de contribuir a una atención de alta calidad en el sistema público de salud, apoyando la innovación, la investigación de excelencia y formación de referencia, además de apoyar la creación de riqueza y el crecimiento económico.

Las actividades del IACS se sustentan sobre los siguientes valores:

- Comportamiento ético
- Igualdad
- Transparencia y rendición de cuentas
- Apertura
- Participación
- Sostenibilidad
- Innovación

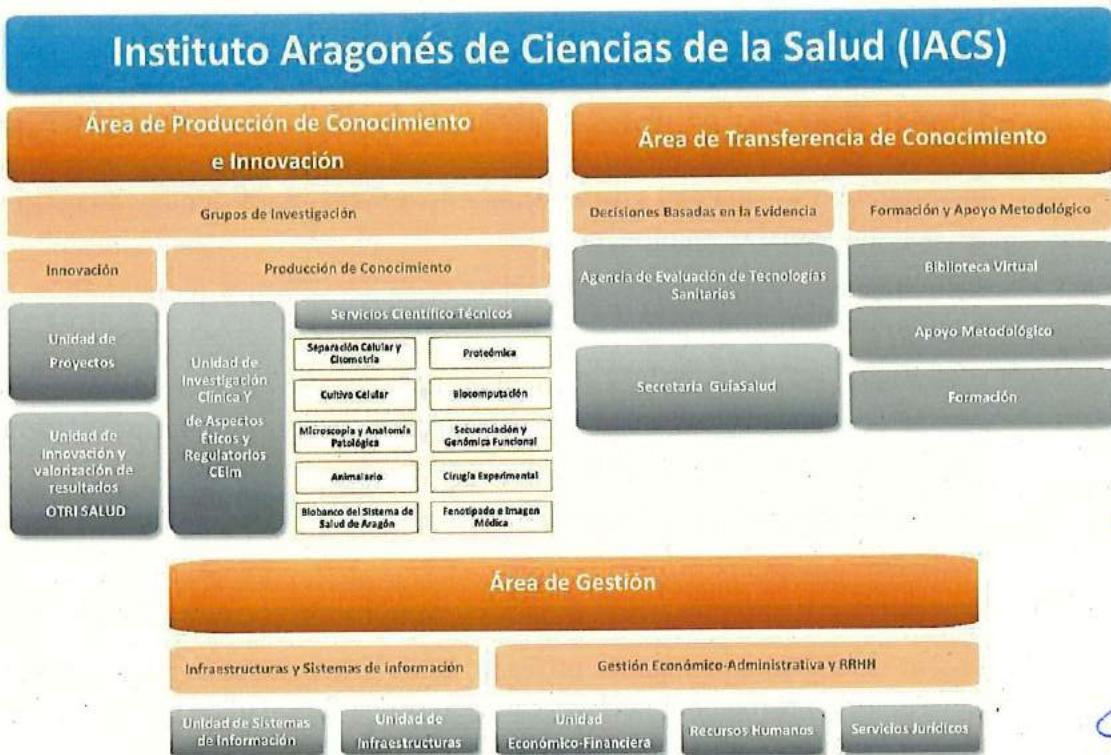


Información básica

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud					
NIF	Q5000654C					
Domicilio social	Centro de Investigación Biomédica de Aragón San Juan Bosco Nº 13, Zaragoza 50009, Zaragoza.					
Forma jurídica	Organismo público					
Año de constitución	2002					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Sandra García Armesto					
Cargo	Directora - Gerente					
Telf.	976 715 893					
e-mail	sgarciaarm.iacs@aragon.es					
Responsable de Igualdad						
Nombre	Sandra García Armesto					
Cargo	Directora - Gerente					
Telf.	976 715 893					
e-mail	sgarciaarm.iacs@aragon.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Administración Pública					
CNAE	8411					
Descripción de la actividad	Actividades generales de la Administración Pública					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Aragón					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	87	Hombres	31	Total	118
Centros de trabajo	Centro de Investigación Biomédica de Aragón (Zaragoza)					
Recursos Presupuesto 2020	10.939.534 €					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal y/o sindical de las Trabajadoras y Trabajadores	Mujeres	7	Hombres	2	Total	9

Organigrama

El Instituto se estructura en tres áreas funcionales: área de Producción de conocimiento e innovación, área de Transferencia de conocimiento y área de Gestión. Esta última presta servicio a las dos anteriores.



Normativa aplicable

- Ley 6/2002, de 15 de abril, de Salud de Aragón.
- Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón.
- 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 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación.
- Estatutos del Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud.

Objetivos y finalidad

Mediante los análisis, estudios y propuestas que se realicen en el marco del diagnóstico y el plan de igualdad se pretende la consecución de los siguientes objetivos generales o iniciales en el proceso de elaboración del Plan:

- Crear y mantener un lugar de trabajo en el que el desempeño profesional y los lazos que se establezcan contribuyan a la realización personal de toda la plantilla del IACS.
- Mejorar la imagen de marca interna que tiene el Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud en lo referente a la igualdad de oportunidades, incorporando la igualdad entre hombres y mujeres en el funcionamiento y gestión diaria de la organización.
- Si los hubiera, eliminar los desequilibrios en el acceso y participación de mujeres y hombres en IACS.
- Poner en valor el principio de igualdad de trato en todos los procesos de gestión de recursos humanos: selección, clasificación profesional, promoción, formación, flexibilidad, retribución y otros.
- Favorecer la conciliación laboral en términos de igualdad entre mujeres y hombres.
- Representar igualitariamente a mujeres y hombres en el Comité de Igualdad.
- Revisar el lenguaje e imágenes utilizadas por el IACS en sus comunicaciones, tanto de uso interno como de uso externo, con la finalidad de promover una imagen igualitaria entre mujeres y hombres.
- Identificar, si hay, las prácticas discriminatorias que se den en IACS, y definir las acciones de mejora que las eviten.
- Comunicar de forma eficiente el plan de igualdad a todas las personas de la organización.
- Establecer canales de comunicación bidireccionales permanentes en los que el Instituto informe sobre la importancia que tiene la integración de la igualdad de oportunidades en el IACS y la plantilla pueda transmitir sus necesidades al respecto.

Ámbito temporal

Se establece un periodo de vigencia de cuatro años desde el 1 de enero de 2022. Se elaborará el plan siguiente durante el cuarto año de vigencia, de acuerdo con el periodo máximo de validez de cuatro años establecido por el Real Decreto 91/2020 e 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

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

Sandra García Armesto (Directora Gerente Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud) 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 nuestro Instituto, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, 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 del Instituto, 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 del Instituto 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, arbitrando los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el IACS 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, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres hombres y el Convenio Colectivo, del Instituto sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

Zaragoza, a 9 de septiembre de 2021,



Sandra García Armesto

Directora Gerente del Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud

PERSONAS U ÓRGANOS QUE INTERVIENEN

Comisión Negociadora de Igualdad

Composición

Con objeto de desarrollar el Plan de Igualdad, se ha constituido una Comisión Negociadora de Igualdad. La composición de la Comisión es paritaria, estando compuesta por 3 representantes de la empresa designados por la Dirección y 3 representantes legales de las trabajadoras y trabajadores, designados por el Comité de Empresa.

Los representantes legales del personal:

- Marta Azanza Hernández, representante por CCOO.
- Elena Durán Artajona, representante por CCOO, delegada de prevención.
- César Vallejo Ruiz, representante por CCOO, presidente del Comité de Empresa.

La Dirección del Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud ha nombrado a las siguientes personas como representantes de la empresa en la Comisión Negociadora:

- David Betrán Lazaga, Responsable de Gestión Económico-Administrativa y Recursos Humanos.
- Eva Rabinal Nogueras, técnica de Área de Recursos Humanos.
- Víctor Herrero Silvestre, técnico de Prevención de Riesgos Laborales.

La estructura de la Comisión y su reglamento de funcionamiento interno se han establecido mediante su acta de constitución, de 1 de octubre de 2021.

Funciones

El objetivo de esta Comisión es la elaboración pactada del Plan de igualdad del Instituto. Supone, para ello, la creación de un espacio de diálogo donde sus integrantes puedan tener una comunicación fluida, de manera que los acuerdos y medidas adoptados a lo largo del desarrollo del programa se lleven a cabo con el consenso de ambas las partes.

Las principales funciones de la Comisión Negociadora de Igualdad son:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas que integrarán el plan de igualdad.
- Definición de la metodología de diagnóstico y extracción de conclusiones.
- 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.

- 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, corresponde a la Comisión Negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla. 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 se reunirá quincenalmente, salvo que acuerde otra periodicidad, hasta el momento de la implantación del plan de igualdad.

Formación

Para el adecuado y provechoso cumplimiento de sus funciones como integrantes de la Comisión Negociadora de Igualdad las seis personas que la integran han recibido formación específica en materia de igualdad organizada por el Instituto. También ha recibido esta formación la unidad de Recursos Humanos, que colabora estrechamente en el diagnóstico e implantación del Plan.

La metodología del curso persigue que el diseño y la implementación del Plan de igualdad en el IACS aborden todos los requisitos de la legislación, la manera de proceder de cada una de las fases y su implantación sea práctica y adaptada a las características de nuestra organización.

El curso se estructura según el siguiente programa:

1. Legislación en materia de igualdad de oportunidades
 - 1.1. Normativa nacional:
 - Ley Orgánica 3/2007
 - Real Decreto de Medidas Urgentes de 2019
 - Real Decreto 901 y 902 de 13 de octubre de 2020
 - 1.2. Normativa autonómica:
 - Ley 7/2018, de 28 de junio, de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en Aragón.
2. Diagnóstico de Igualdad
 - 2.1. Qué se analiza en el diagnóstico
 - 2.2. Áreas obligatorias de estudio
3. Plan de Igualdad
 - 3.1. Contenido del plan de igualdad
 - 3.2. Cómo hacer el seguimiento y la evaluación de las medidas del plan

Análisis de recursos económicos

Para el desarrollo del diagnóstico y el plan de igualdad se han dedicado recursos propios del Instituto en forma de horas de trabajo efectivas del personal que integra la Comisión Negociadora de Igualdad y de la unidad de Recursos Humanos.

Se ha determinado una dedicación total de cada integrante de la Comisión Negociadora de Igualdad de 12 horas y 120 horas del personal de la unidad de Recursos Humanos. El coste total asciende a 5.682,20€.

La formación recibida, además, se valora en 390€. En total, el Instituto ha invertido en la realización del plan 6.072,20€. Este importe se actualizará y revisará en posteriores informes de seguimiento, teniendo en cuenta la dedicación en horas y el coste de implantación de las medidas que establezca el plan.

Asesores externos

Se ha invitado a participar, con voz y sin voto, en la Comisión Negociadora a personas expertas en gestión de proyectos de investigación a nivel europeo, con el fin de que este plan pueda cumplir las expectativas de la regulación comunitaria europea, y específicamente de la relativa a la investigación, en materia de igualdad.

DIAGNÓSTICO

Este estudio va a permitir conocer la realidad de la plantilla del IACS, detectando los problemas y necesidades en materia de igualdad de género. Con objeto de definir los objetivos de igualdad pertinentes de acuerdo a la situación existente y elaborar propuestas fundadas en aquellos, se estudian las cuestiones establecidas por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:

1. Condiciones generales
2. Información cuantitativa básica de la plantilla
3. Proceso de selección y contratación
4. Clasificación profesional
5. Formación
6. Promoción profesional
7. Retribución
8. Condiciones de trabajo y auditoría salarial
9. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
11. Infrarrepresentación femenina
12. Comunicación no sexista
13. Violencia de género
14. Prevención de riesgos y salud laboral

Condiciones generales

Metodología y herramientas utilizadas

En la fase de diagnóstico del Plan de Igualdad se ha realizado un estudio de la situación del IACS en materia de igualdad a través de la recopilación exhaustiva de datos sobre la plantilla, así como de las políticas de personal y empleo del Instituto.

La Comisión ha trabajado sobre los datos de plantilla, remuneración y demás información facilitada por la Unidad de RRHH del IACS.

El diagnóstico incluye a todos los puestos, identificando en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres está integrada en nuestro sistema general de gestión, y analizando los efectos que para mujeres y hombres tienen el conjunto de las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones en que este se presta, incluida la prestación del trabajo

habitual, a distancia o no, y las condiciones, profesionales y de prevención de riesgos laborales, en que se prestan.

El análisis se ha extendido a todos los niveles jerárquicos del Instituto y a su sistema de clasificación profesional, incluyendo datos desagregados por género de los diferentes grupos, categorías, niveles y puestos, su valoración, su retribución, así como a los distintos procesos de selección, contratación, promoción y ascensos.

Los datos han sido recopilados del programa de gestión de nómina utilizado en el IACS, donde se han recopilado fechas de antigüedad, altas y bajas, así como datos familiares, permisos y datos económicos para los análisis retributivos y auditoría salarial.

Los datos de procesos de selección han sido recopilados de la base de datos de selección de la Unidad de RRHH donde se recopilan todos los procesos, CV recibidos, candidatos seleccionados etc.

Los datos de Formación han sido recopilados del plan de Formación realizado en 2020, donde se encuentran todos los cursos realizados en este periodo, así como los empleados que han realizado los cursos.

Todos estos datos se informan cuantitativamente para, a continuación, exponer el análisis cualitativo realizado por la Comisión. De ambos análisis se extraerán los objetivos y medidas que se propongan, posteriormente, en el Plan.

Periodo de referencia de los datos analizados

Se ha tomado como referencia el periodo comprendido a fecha de 1 de enero de 2020 a 31 de diciembre de 2020. Se han analizado todos los aspectos de plantilla y movimientos de personal, así como las tablas salariales vigentes a fecha 31 de diciembre de 2020.

Fecha de realización del diagnóstico

La fase de diagnóstico se ha extendido entre el 10 de septiembre de 2021 y el 29 de octubre, en que se aprobó por la Comisión Negociadora y se dio paso a la realización del Plan.

Información cuantitativa básica de la plantilla

Como se ha señalado en la metodología, el análisis combina la exposición cuantitativa y cualitativa para la mejor exposición y comprensión del diagnóstico.

Distribución de la plantilla por género				
Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
87	73,73%	31	26,27%	118

Se observa que el Instituto está evidentemente feminizado, siendo mujeres casi 3 de cada 4 personas de la organización. Es un reparto esperable, similar al de la

Administración Autonómica de Aragón y, en particular, al de sus organismos públicos, de acuerdo con el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024.

Esta distribución se mantiene en la mayoría de los datos estadísticos analizados, por lo que a continuación sólo se reseñan especialmente los datos que no mantienen esta proporción.

Distribución de la plantilla por edad					
Rango de edades	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
De 20 a 30 años	8	66,67%	4	33,33%	12
De 31 a 40 años	12	75,00%	4	25,00%	16
De 41 a 50 años	49	77,78%	14	22,22%	63
Más de 51 años	18	66,67%	9	33,33%	27
TOTAL	87	73,73%	31	26,27%	118

Distribución de la plantilla por antigüedad					
Años	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
Menos de 5 años	26	78,79%	8	23,52%	34
De 5 a 10 años	6	66,67%	3	33,33%	9
De 10 a 15 años	37	74,00%	12	26,00%	49
Más de 15 años	18	69,23%	8	30,77%	26
TOTAL	87	73,73%	31	26,27%	118

Distribución de la plantilla por responsabilidades familiares					
Responsabilidades familiares	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total

Personas con menores a su cargo	38	70,37%	16	29,63%	54
Personas con familiares dependientes	0	0,00%	0	0,00%	0

Atendiendo a la edad y antigüedad de mujeres y hombres en el Instituto y considerando el número de descendientes, se observa un elevado grado de estabilidad de la plantilla y que las políticas de conciliación llevadas a cabo por el IACS facilitan la permanencia de las mujeres y hombres en el Instituto a lo largo de su vida, otorgando condiciones que les permiten hacerse cargo de sus responsabilidades familiares por igual.

Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
Dirección	4	100,00 %		0,00 %	4
Responsables	2	40,00 %	3	60,00 %	5
Invest. Principales	6	60,00 %	4	40,00 %	10
TOTAL	12	63,16 %	7	36,84 %	19

Se considera a las investigadoras e investigadores principales como cargos de responsabilidad, puesto que dirigen al personal que integra sus grupos de investigación.

En los puestos de responsabilidad no se observan diferencias asociadas al género, manteniéndose el reparto más feminizado del Instituto.

Distribución de las bajas de personal					
Desvinculación	Nº Mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
Fin contrato	8	88,89 %	1	11,11 %	9

Baja voluntaria	0	0,00 %	1	100,00 %	1
No superado periodo de prueba	0	0,00 %	1	100,00 %	1
Excedencia	0	0,00 %	1	100,00 %	1
TOTAL	8	66,67 %	4	33,33 %	12

Analizando la estabilidad en el Instituto se advierte que el índice de rotación es bajo.

La salida de mayor número de mujeres que de hombres no es significativa puesto que se debe a la mayor contratación de mujeres que de hombres.

Distribución del Comité de Empresa			
Representante	Mujeres	Hombres	Sindicato
Representación 1	2		UGT
Representación 2	5	2	CCOO
TOTAL	7	2	

En cuanto a la representación sindical, esta también se encuentra mayoritariamente feminizada.

Proceso de selección y contratación

Los factores que determinan el inicio de un proceso de selección y contratación son necesidades productivas, por la adjudicación de proyectos de investigación o concesión de subvenciones para proyectos de investigación, cubrir sustituciones de bajas por enfermedad o cubrir algunos permisos.

La normativa de aplicación a los procesos de selección en el IACS es el 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 y el Art. 20 del Convenio Colectivo del IACS.

La selección de personal se rige por los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como por el de publicidad de las convocatorias y sus bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección y adecuación entre el contenido de los procesos y las tareas a desarrollar.

El personal directivo se elige por el titular del departamento responsable de Salud entre personas de reconocida competencia en las materias relacionadas con los fines del Instituto.

Con respecto al personal investigador, el IACS tiene el proyecto de aplicar la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R), diseñada bajo la iniciativa de EURAXESS en el marco de la Unión Europea

Con respecto a este personal investigador y de apoyo a la investigación, existen determinadas convocatorias públicas o convenios suscritos con otros organismos públicos, cuyos procedimientos son recogidos en los boletines oficiales correspondientes, en los que el Instituto selecciona candidaturas individuales.

Para ello, una vez difundida la convocatoria, y previo informe favorable por parte de la comisión de investigación del Instituto, se apoya la presentación de la candidatura ante el organismo correspondiente.

La selección y contratación del personal se encuentra recogida en el anexo VIII del Convenio Colectivo del IACS.

Además, el proceso de selección de personal del IACS se encuentra normalizado en el Sistema de Gestión de Calidad del IACS certificado bajo la norma ISO 9001, con el código PS03.2.

Resumen del proceso

- El proceso de selección se realizará conforme a lo establecido en las bases de la convocatoria.
- Se realiza máxima difusión de la convocatoria a través de la página web del IACS, tablón de anuncios, redes sociales, páginas web de reclutamiento de personal, INAEM, EMPLE@TE, unidades de búsqueda de empleo de las Universidades, Centros de formación profesional, redes profesionales de investigación, Colegios oficiales y a través de la red europea de euraxess, donde se encuentra información sobre oportunidades laborales y de financiación y sobre trámites administrativos que afectan a los investigadores.
- Una vez finalizado el plazo de presentación de candidaturas, el tribunal revisa los requisitos exigidos en la convocatoria. Los que cumplen los requisitos pasan a la siguiente fase de concurso de méritos (Fase 2).
- Si se alcanzan los puntos establecidos en la convocatoria para pasar a la siguiente fase de entrevista, se cita a las personas candidatas para la fase 3, entrevista personal y fase 4, prueba práctica cuando proceda.
- De las reuniones de la Comisión de Selección se levanta las correspondientes actas, adjuntando como anexo a las mismas la documentación que ha servido como base para la valoración de las candidaturas (relación de candidaturas que pasan a cada

fase y motivo de exclusión, resultado de pruebas, etc), además de la "Hoja de valoración de méritos del candidato o candidata" donde se refleja la puntuación obtenida por cada candidatura con base en los criterios establecidos en la convocatoria.

- Las actas deben ser firmadas por los miembros de la Comisión de Selección que han asistido a cada reunión, debiendo haber siempre quórum suficiente para la celebración de las mismas.
- Finalizado el proceso de valoración, la Comisión de Selección procede a dictar la propuesta de contratación o, en su caso, motivar y proponer que quede desierta la convocatoria, a la Dirección Gerencia.
- La resolución de la convocatoria se producirá antes de seis meses contados desde el día siguiente al de la publicación del anuncio de la misma.
- Una vez realizada la selección, la unidad de Recursos Humanos comunica el cierre del proceso a todas las personas participantes mediante una carta, agradeciéndoles su participación en el proceso de selección. Para aquellas personas que han llegado a la fase final de la entrevista, la comunicación se realiza además telefónicamente.
- Se cierra el proceso en la Base de Datos de Personal (candidaturas), archivando en el expediente de cada proceso de selección y toda la documentación generada, a excepción de los CV que son archivados en la oferta de empleo.
- La Dirección Gerencia informará en el siguiente Consejo de Dirección sobre las contrataciones realizadas en el período correspondiente.

Composición Comisión de selección

La determinación de las personas integrantes de la Comisión de Selección se establece en el Convenio Colectivo del IACS:

- Con base en lo acordado en reunión de Consejo de Dirección de 23 de junio de 2004: en el caso de personal de estructura estará compuesta por personal directivo del Instituto y una persona integrante del IACS de categoría y función similar a la del puesto convocado; para personal de proyectos de investigación y docencia, por el Director de área correspondiente y el responsable del proyecto.
- Deberá estar compuesta por un mínimo de 5 componentes, debiéndose indicar nombre y puesto, y calidad en la que participa en la Comisión de Selección (presidencia, secretaría y vocalías), pudiéndose determinar suplentes

Bolsas de empleo

Con la finalidad de agilizar los procesos de selección, en las convocatorias que así lo establezcan se establecen bolsas de empleo.

La finalidad de la bolsa será la de cubrir con carácter interino los puestos en los que la persona que los ocupe cause baja por cualquier motivo hasta la contratación con carácter definitivo, así como la cobertura de bajas de larga duración, hasta la incorporación de la ocupante de la plaza. La modalidad de contratación será la que prevea la normativa laboral vigente en cada momento, con sujeción a los requisitos previstos en la misma.

Análisis de incorporaciones, ceses y candidaturas recibidas por género

Los puestos de la plantilla del IACS son aprobados por el Consejo de Dirección del Instituto con la aprobación del presupuesto para el ejercicio correspondiente. En el caso de necesidades sobrevenidas a lo largo del ejercicio no previstas en el presupuesto del año, o cambios en la relación inicialmente aprobada, se requiere aprobación previa por parte del Consejo de Dirección.

En el resto de los casos, la necesidad de contratación viene determinada con base en los proyectos activos del Instituto, pudiendo suscribir para ello convenios o acuerdos de colaboración con otras entidades.

Año	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
2018	72	68 %	34	32 %	106
2019	78	71 %	32	29 %	110
2020	87	74 %	31	26 %	118

Tal como se aprecia en la evolución de la plantilla en la anterior tabla, el porcentaje de personas incorporadas va en aumento. Además, la proporción entre géneros se mantiene a lo largo del tiempo.

A continuación, se detallan los datos de las incorporaciones y candidaturas recibidas.

Oferta puesto vacante	Total	Candidatas mujeres	% MUJERES	Candidatos hombres	% HOMBRES	Finalista mujer	Finalista hombre
INVESTIGADOR PROYECTOS IACS (Ref.: 01-20).	2	1	50%	1	50%		1
TÉCNICO DE GESTIÓN DE PROYECTOS DE WEBMASTER Y COMMUNITY MANAGER (Ref. 04-20)	14	4	29%	10	71%	1	
TÉCNICO DE FP DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN IACS. (Ref. 05-20)	2	1	50%	1	50%		1
TITULADO SUPERIOR DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN SNS (Ref. 06-20)	2	0	0%	2	100%		1
TÉCNICO DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN IACS. (Ref. 07-20)	4	3	75%	1	25%	1	1
TÉCNICO DE GESTIÓN DE PROYECTOS (Ref. 09-20)	15	6	40%	9	60%	1	
TÉCNICO DE FP DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN (Ref. 10-20)	204	183	90%	21	10%	7	
TÉCNICO DE GESTIÓN DE PROYECTOS (Ref. 13-19)	82	73	89%	9	11%	1	
TITULADO SUPERIOR DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN IACS. (Ref. 14-19)	2		0%	2	100%		1
DOS PUESTOS DE TÉCNICO DE ÁREA (Ref. 11-19)	15	10	67%	5	33%	2	
TITULADO SUPERIOR UNIVERSITARIO DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN IACS (Ref. 10.2019)	3	2	67%	1	33%	1	
TITULADO SUPERIOR DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN CLÍNICA GRUPO A. (REF.: 03-20)	7	6	86%	1	14%	1	
TOTAL						15	5

Se observa una evidente feminización de las candidaturas y, concretamente, las recibidas a las ofertas con referencias 10-20 y 13-19. Ambas fueron cubiertas por las bolsas de empleo del Servicio Aragonés de Salud, tratándose de puestos de trabajo relacionados con la salud. Siguen el patrón de asociar cuidados con la mujer, rol que se evidencia en el sector sanitario.

INGRESOS		CESES					
Mujer	Hombre	Tipo Contrato	Motivo	Mujer	Hombre	Tipo Contrato	Motivo
15	5	TEMPORAL	PROYECTOS		1	TEMPORAL	BAJA VOLUNTARIA
					1	FIJO	EXCEDENCIA VOLUNTARIA
				8	1	TEMPORAL	FIN CONTRATO
				1		TEMPORAL	NO SUPERADO PERIODO DE PRUEBA
Total Mujeres	Total Hombres			Total Mujeres	Total Hombres		
15	5			9	3		
% Mujeres	% Hombres			% Mujeres	% Hombres		
75,00 %	25,00 %			75,00 %	25,00 %		

Se observa que mujeres y hombres han accedido y abandonado el IACS en idéntica proporción, y que esta se mantiene constante con la feminización de la institución.

Formación

El proceso de formación del personal del Instituto se encuentra normalizado a través del proceso de formación interna PG-04 "Formación Interna" incluido dentro del Sistema de Gestión de Calidad ISO 9001 del Instituto.

En el caso del personal técnico de apoyo transversal de los Servicios Científico Técnicos, se establece un Plan anual de formación, encontrándose el procedimiento "P04.01 Gestión de la competencia del personal" normalizado dentro de su Sistema de Calidad específico.

Anualmente, la dirección del IACS junto con el área de Recursos Humanos, realiza un análisis de las necesidades formativas del personal, en función de los servicios que el IACS presta y las posibles carencias que hayan podido darse a lo largo del ejercicio. Con esta información se elabora el Plan de formación para el siguiente ejercicio y se presenta al Comité de empresa para su aprobación.

A lo largo del ejercicio pueden surgir necesidades a nivel formativo que no era posible prever al inicio del año: incorporación o desarrollo de nuevos servicios, incorporación

de nuevo personal, etc. Estas necesidades detectadas y comunicadas son valoradas por la Dirección de área, si son aprobadas se valora si se incorporan al plan de Formación o se realizan con carácter individual.

Finalmente se realiza una evaluación del Plan de Formación, tanto del grado de cumplimiento como de la eficacia, considerando tanto las actividades transversales como las individuales. Esta evaluación se recoge en una única memoria anual.

El personal con 5 años de antigüedad como mínimo en la empresa, tendrá derecho a permiso de 1 año sabático con reserva del puesto y sin retribuir, para realización de estudios y actividades que favorezcan el reciclaje profesional y el desarrollo personal, de manera que se renueve la motivación para desarrollar el puesto de trabajo. La concesión de este año sabático, se realizará previa solicitud a la Dirección de Área, mediante resolución de la Dirección-Gerente del IACS. La concesión de este estará condicionada a la aplicación real en su puesto de trabajo en el IACS.

En cuanto a formación se mantiene la proporción de la estadística general del IACS, apreciándose que se realiza formación para los dos géneros equitativamente. Las actividades formativas tienen lugar dentro de la jornada de trabajo, por tanto, este hecho no afecta de manera desigual a mujeres y hombres.

La difusión que se hace del plan de formación es amplia: portal del empleado, correo electrónico, recordatorios individuales, etc.

El Número y porcentaje de mujeres y hombres por cada formación celebrada en un el año 2020 se recoge a continuación.

CURSOS	MUJERES	% MUJERES	HOMBRES	% HOMBRES	Total general
BIOSEGURIDAD	16	70%	7	30%	23
CALIDAD	4	100%		0%	4
CONGRESO	1	100%		0%	1
COVID	4	100%		0%	4
EVIDENCIA CIENTÍFICA	5	83%	1	17%	6
GESTIÓN DE CONFLICTOS	5	83%	1	17%	6
IDIOMAS	4	50%	4	50%	8
INFORMÁTICA	19	73%	7	27%	26
INNOVACIÓN	10	83%	2	17%	12
INVESTIGACIÓN	3	100%		0%	3
MARCA PERSONAL (ORATORIA)	11	85%	2	15%	13
NORMATIVA		0%	2	100%	2
NUEVO PLAN CONTABLE PÚBLICO DE ARAGÓN	5	83%	1	17%	6
PRL	69	70%	29	30%	98
PROTECCION DE DATOS	6	86%	1	14%	7
PROYECTOS EUROPEOS	5	63%	3	38%	8
RECURSOS Y COSTES EN LAS GPC.	4	80%	1	20%	5
RRHH	1	100%		0%	1
SALUD	7	88%	1	13%	8
TECNOLOGIA SANITARIA	14	78%	4	22%	18
TELETRABAJO	1	100%		0%	1
TOTAL	194	75%	66	25%	260

Promoción profesional

La Dirección del IACS favorecerá, siempre que sea posible y dentro de las condiciones adecuadas, la promoción interna de las personas que lo integran, respetando siempre los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como por el de publicidad de las convocatorias y sus bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección y adecuación entre el contenido de los procesos y las tareas a desarrollar.

En este sentido se procederá, siempre que sea posible, previa a la contratación de nuevo personal, a convocar el puesto a través de un sistema de promoción interna. La información de las convocatorias de promoción interna se anuncia en los tablones de anuncios, envío interno de la convocatoria mediante el correo electrónico, y publicación en el portal del empleado del IACS.

El proceso de promoción se basa exclusivamente en un concurso de méritos donde se valora formación y experiencia teniendo en cuenta la adecuación de las capacidades al perfil del puesto de trabajo a cubrir.

PROMOCIONES					
AÑO 2019	Mujer	% de mujeres	Hombre	% de hombres	TOTAL
Mejora Salarial	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Mejora Nivel Jerárquico	0	0,00 %	0	0,00 %	0
AÑO 2020	Mujer	% de mujeres	Hombre	% de hombres	TOTAL
Mejora Salarial	0	0,00 %	0	0,00 %	0
Mejora Nivel Jerárquico	0	0,00 %	1	100,00 %	1

Promoción por años					
AÑO	Mujer	% mujeres	Hombre	% hombres	TOTAL
2019	0	0	0	0	0
2020	0	0	1	100,00 %	1

En el año 2020, se llevó a cabo un proceso de promoción interna para un puesto de gestión en la unidad de Infraestructuras, se cubría un puesto de técnico o técnica de área, al cual se presentó un único candidato.

Clasificación profesional, retribuciones y auditorías retributivas

Descripción de criterios de valoración de puestos

Entre 2016 y 2017 el IACS llevó a cabo un proceso de descripción y valoración de puestos que implicó en su participación a toda la plantilla del Instituto. Los grupos de trabajo establecidos por categorías profesionales y para cada categoría seleccionaron 10 competencias definiendo comportamientos que las demuestran por niveles.

La documentación sobre descripción y valoración de puestos que tiene el Instituto es:

- 8 manuales de competencias, uno por cada categoría:
 1. Competencias y comportamientos del grupo GR1: Apoyo a la investigación. Técnicos/as FPII.
 2. Competencias y comportamientos del grupo GR2: Apoyo a la investigación. Tituladas/os Universitarias/os
 3. Competencias y comportamientos del grupo GR3: administrativos/as
 4. Competencias y comportamientos del grupo GR4: Investigadoras pre y postdoctorales.
 5. Competencias y comportamientos del grupo GR5: Investigadores senior
 6. Competencias y comportamientos del grupo GR6: Responsables de Área
 7. Competencias y comportamientos del grupo GR7: Técnicos/as de Área
 8. Competencias y comportamientos del grupo GR8: Técnicas/os de Gestión de Proyectos
- Diccionario de competencias
- Perfil de competencias
- Formularios de evaluación

Con ello se obtiene un marco común para todos los profesionales del Instituto que indica cómo actuar, y cuáles deben ser los comportamientos que les ayuden a conseguir dichos objetivos.

	COMPETENCIA							
	GR 1	GR 2	GR 3	GR 4	GR 5	GR 6	GR 7	GR 8
1	INNOVACIÓN/CREATIVIDAD	X	X	X	X	X	X	X
2	ORIENTACIÓN A RESULTADOS	X	X	X	X	X	X	X
3	TRABAJO EN EQUIPO Y COOPERACIÓN	X	X	X	X	X	X	X
4	APRENDIZAJE PERMANENTE Y DESARROLLO PROPIO	X	X	X	X	X	X	X
5	ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN	X	X	X	X	X	X	X
6	CAPACIDAD DE ANÁLISIS Y TOMA DE DECISIONES	X	X		X	X	X	X
7	FLEXIBILIDAD	X	X	X	X		X	X
8	AUTONOMÍA PERSONAL E INICIATIVA	X	X	X	X	X		X
9	ORIENTACIÓN AL CLIENTE		X	X			X	X
9'	RESPONSABILIDAD	X	X	X		X	X	
5'	COMPROMISO CON LA CALIDAD (ORDEN Y CALIDAD)			X	X			X
7'	BÚSQUEDA DE LA EXCELENCIA	X			X			
8'	LIDERAZGO					X	X	
10	COMPORTAMIENTO ÉTICO			X	X			

Clasificación profesional

Los medios humanos del Instituto están conformados por el personal contratado directamente por el mismo, por el personal asociado y por otros profesionales del Departamento de Salud del Gobierno de Aragón, del Servicio Aragonés de Salud (SALUD), de la Fundación ARAID y de la Universidad de Zaragoza, entre otras organizaciones, que se vinculan a él bajo la figura que en cada momento resulte de aplicación.

En cuanto al personal asociado, podrá ser nombrado personal asociado al Instituto, bajo la denominación de investigador, profesor o consultor asociado, u otras que se establezcan, el personal al servicio de cualquier organismo público o privado o profesional independiente, que colabore en líneas o proyectos desarrollados por el Instituto. Dicho personal realizará sus funciones bajo la dirección del Instituto, en el seno y con las condiciones establecidas, en su caso, en los acuerdos firmados con las entidades u organismos del que dependa. En ningún caso ello supondrá dependencia laboral o funcionarial alguna, ni variará su régimen respecto a la entidad en la que preste sus servicios. El citado personal podrá percibir cantidades dinerarias de acuerdo con los supuestos establecidos en el artículo quinto del Decreto 62/1982, de 15 julio y por otros conceptos legalmente establecidos.

Existen categorías profesionales propias del IACS relacionadas con el personal de gestión, investigador y de apoyo de investigación.

CATEGORÍA PERSONAL DE PLANTILLA	ÁREA	GRUPO
DIRECTORA/OR-GERENTE	DIRECCIÓN	A1
DIRECTOR/A ÁREA	DIRECCIÓN	A1
TECNICO/A ÁREA	GESTION	A1
INVESTIGADORA/OR SENIOR NIVEL 1	PROD.-INVES	A1
INVESTIGADOR/A SENIOR NIVEL 2	PROD.-INVES	A1
INVESTIGADORA/OR SENIOR NIVEL 3	PROD.-INVES	A1
TITULADO/A SUPERIOR APOYO INVESTIGACIÓN SNS	PROD.-INVES	A1
TÉCNICA/O SUPERIOR APOYO INVESTIGACIÓN IACS	PROD.-SCT	A1
TITULADO/A SUPERIOR APOYO INVESTIGACIÓN CLÍNICA C	PROD.-SCT	A1
RESPONSABLE METODOLOGICO	PRODUCCIÓN	A1
TÉCNICO/A GESTIÓN PROYECTOS	GESTION	A2
TITULADA/O MEDIO APOYO INVESTIGACIÓN IACS	PROD.-INVES	A2
DOCUMENTALISTA	TRANSFER	A2
ADMINISTRATIVO/A	GESTION	C1
TÉCNICA/O APOYO INVESTIGACIÓN SNS	PROD.-INVES	C1
TECNICO/A FP APOYO INVESTIGACIÓN IACS	PROD.-SCT	C1

En el caso del personal investigador y de apoyo a la investigación, existen categorías profesionales con financiación específica de convocatorias públicas:

Categorías Investigación Clínica IACS
Médica/o especialista de Investigación Clínica (Grupo A, B, C)
Doctor/a de Investigación Clínica. (Grupo A, B, C)
Enfermera/o de Investigación Clínica(Grupo A, B, C)
Titulado/a Superior de Apoyo a la Investigación Clínica (Grupo A, B, C)
Titulada/o Medio de Apoyo a la Investigación Clínica (Grupo A, B, C)
Técnico/a FP de Apoyo a la Investigación Clínica. (Grupo A, B, C)
Auxiliar de apoyo a la investigación clínica. (Grupo A, B, C)

Número y porcentaje de mujeres y hombres en los niveles de responsabilidad

Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	Total
DIRECCIÓN	4	100,00 %		0,00 %	4
RESPONSABLES	2	40,00 %	3	60,00 %	5
INVESTIGADORES/AS PRINCIPALES	6	60,00 %	4	40,00 %	10
TOTAL	12	63,16 %	7	36,84 %	19

Se observa que en el cargo de responsables hay más mujeres que hombres, pero es reseñable que no se mantiene la proporción general del IACS en cuanto a que hay más hombres que mujeres. Este dato se considera, no obstante, poco significativo dado que se trata de un número tan reducido que una sola persona puede modificar significativamente la estadística. Por otro lado, la dirección está completamente integrada por mujeres.

Se incluye la categoría de personal investigador como personal responsable del grupo de investigación, dado que gestiona personas a su cargo en el proyecto de investigación.

La Comisión observa que la mayoría de las categorías profesionales están claramente feminizadas, generalmente manteniendo la proporción general del IACS, salvo en casos donde la cantidad de personas que componen la unidad es reducida y, por lo tanto, no se consideran significativos.

Categoría profesional	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
ADMINISTRATIVA/O	15	94%	1	6%	16
DIRECTORA ÁREA	3	100%		0%	3
DIRECTORA-GERENTE	1	100%		0%	1
DOCUMENTALISTA	2	100%		0%	2
INVESTIGADOR/A PROYECTOS	2	67%	1	33%	3
INVESTIGADORA/O SENIOR NIVEL 1	3	75%	1	25%	4
INVESTIGADOR/A SENIOR NIVEL 2	3	60%	2	40%	5
INVESTIGADOR SENIOR NIVEL 3		0%	1	100%	1
RESPONSABLE METODOLOGICO		0%	1	100%	1
TÉCNICA/O MED. APOY.	3	75%	1	25%	4
TÉCNICA AP. INV.	2	100%		0%	2
TECNICA/O ÁREA	19	68%	9	32%	28
TÉCNICO/A FP. AP. INV	13	76%	4	24%	17
TECNICA/O GESTIÓN	12	75%	4	25%	16
TÉCNICO/A SUP. UN.	6	55%	5	45%	11
TITULADA SUP. A	1	100%		0%	1
TITULADA SUP. B	1	100%		0%	1
TITULADO/A SUP. C	1	50%	1	50%	2
TOTAL	87	74%	31	26%	118

Clasificación por titulación

La mayor parte de la plantilla del Instituto tiene una formación de tipo superior, por el tipo de tareas que se realizan, de investigación, transferencia del conocimiento y soporte a ambas. El reparto entre cada titulación mantiene el reparto general en el Instituto, con clara mayoría de mujeres.

Los diferentes niveles formativos se han agrupado en tres categorías que faciliten la comparación: superior universitario (incluye grado y las anteriores diplomaturas, licenciaturas, ingenierías técnica y superior), ciclo superior y grado medio. En el periodo de análisis, no hay ninguna persona con otros niveles formativos.

Nivel formativo	Hombre	% Hombre	Mujer	% Mujer	Total
Grado FP superior	5	19%	22	81%	27
Grado FP medio		0%	1	100%	1
Universitario	26	29%	64	71%	90
Total	31	26%	87	74%	118

	FP superior		FP medio		Universitaria	Total
	Hombre	Mujer	Mujer	Hombre	Mujer	
ADMINISTRATIVA/O	1	7			5	13
ADMINISTRATIVA RESP.		3				3
DIRECTORA ÁREA					3	3
DIRECTORA-GERENTE					1	1
DOCUMENTALISTA					2	2
INVEST. PROYEC.				1	2	3
INVEST. SENIOR NIVEL 1				1	3	4
INVEST. SENIOR NIVEL 2				2	3	5
INVEST. SENIOR NIVEL 3				1		1
RESPONSABLE DE ÁREA				3	2	5
RESPONSABLE METODOLOGICO				1		1
TEC. SUP. APOYO INV. CLÍNICA C					1	1
TEC. SUP. AP. INV. IACS				1	4	5
TEC. SUP. AP. INV. SNS				1		1
TÉC. AP. INVESTIGACIÓN SNS					2	2
TEC. AREA				8	18	26
TÉCNICO FP APOYO GRUPO A	1	1				2
TECNICO FP APOYO INVESTIGACIÓN IACS	3	10	1		1	15
TÉCNICO GESTIÓN PROYECTOS		1		3	10	14
TECNICO SUPERIOR UN				2	1	3
TITULADO MEDIO APOYO INVESTIGACIÓN IACS				1	3	4
TITULADO SUPERIOR A					1	1
TITULADO SUPERIOR B					1	1
TITULADO SUPERIOR C				1	1	2
Total general	5	22	1	26	64	118

Organigrama desagregado por género

En este epígrafe se plasma el organigrama de nuestra compañía desagregado por género para poder ver con mayor amplitud los niveles jerárquicos en relación con el género y los puestos de trabajo.

DEPARTAMENTOS	Direcc. General	Directoras/ es	Jefaturas intermedias	Personal Técnico	Personal Cualificado	M H	M H	M % H %	TOTAL M + H
DIRECCIÓN	1	3				4	0	100% 0%	4
GESTIÓN	Comunicación			3			3	0	100% 0%
	Gestión Económico-Administrativa y RRHH		1	3 2	3	6 3	67% 33%		9
	Infraestructuras y Sistemas de información			3 1		3 1	75% 25%		4
TRANSFERENCIA DEL CONOCIMIENTO	Formación	1 1	3 1	3	7 2	78% 22%			9
	Decisiones Basadas en la Evidencia	1	8 1	3 1	12 2	86% 14%			14
PRODUCCIÓN DEL CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN	CEICA		1	1	2 0	100% 0%			2
	Servicios Científico-Técnicos	1 1	8 7	13 4	22 12	65% 35%			34
	Grupos de Investigación	6 4	10 5	2	18 9	67% 33%			27
	Unidad de Apoyo a Proyectos e Innovación	1	2		2 1	67% 33%			3
	IIS ARAGÓN		3 1	5	8 1	89% 11%			9
		1 0	3 0	9 8	44 18	30 5	87 31	74% 26%	TOTAL 118
		100% 0%	100% 0%	53% 47%	71% 29%	86% 14%			
		1	3	17	62	35			

Condiciones de trabajo y auditoría salarial

Auditoría salarial

La finalidad de este apartado es conocer si existen desequilibrios salariales entre las mujeres de nuestra plantilla y los hombres. Para ello se desglosan las distintas categorías profesionales, el número de hombres y mujeres de cada una de ellas y el salario promedio que recibe cada sexo.

En el IACS los salarios están establecidos en las Tablas Salariales del Convenio Colectivo y se actualizan según lo establecido en la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón. Sobre estas tablas y su desglose en Salario base y complementos no se ha encontrado diferencias entre los géneros.

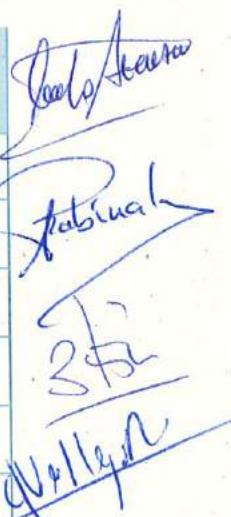
Existen nombramientos de Responsable de área y Responsable administrativo, con un complemento salarial mensual asociado. La potestad de nombramiento viene atribuida al Director/a-Gerente del Instituto, teniendo el citado cargo naturaleza de no consolidable, y no generando derecho adquirido alguno, tanto laboral como económico, para la persona nombrada para el mismo. En el supuesto de cese en la realización de las funciones del cargo objeto del nombramiento, para lo cual no se requerirá motivación expresa, el trabajador/a conserva las condiciones de su puesto de trabajo de origen.

También existe plus antigüedad y, al ser una entidad pública, se reconocen trienios de otras administraciones. Por tanto, la desigualdad que se produce en el análisis de este concepto nada tiene que ver con la brecha de género.



Distribución de la plantilla por bandas salariales durante el año 2020.

Bandas salariales	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	Total
20.000 A 25.000 €	11	78,57%	3	21,43%	14
25.001 A 30.000 €	24	82,76%	5	17,24%	29
30.001 A 35.000 €	15	83,33%	3	16,67%	18
35.001 A 40.000 €	7	63,64%	4	36,36%	11
40.001 A 45.000 €	22	68,75%	10	31,25%	32
MÁS DE 45.001 €	8	57,14%	6	42,86%	14
TOTAL	87	73,73%	31	26,27%	118



Tablas salariales por categorías

En las categorías de proyectos, por el tipo de puesto que suponen, no se ha registrado ningún complemento de responsabilidad, si bien se rigen por las mismas normas. En la

categoría clínica solo se ha registrado la existencia de complementos de antigüedad. Asimismo, los complementos funcionales solo existen en las categorías de estructura. Para mayor claridad, se han eliminado los valores "0".

Categoría	Género		Salario Base		Salario Base		Diferencia % Salario Base entre Mujeres y Hombres	
			MEDIA €/h		MEDIANA €/h			
	Nº mujeres	Nº Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
TIT SUP A	1		18,02		18,02		0%	
TIT SUP B	1		16,22		16,22		0%	
TIT SUP C	1	1	14,41	14,41	14,41	14,41	0%	
TEC FP APOYO GRUPO A	1	1	12,23	12,23	12,23	12,23	0%	

Categoría	Género		Complemento de Antigüedad		Complemento de Antigüedad		Diferencia % Complementos Salariales entre Mujeres y Hombres	
			MEDIA €/h		MEDIANA €/h			
	Nº mujeres	Nº Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
TIT SUP A	1		0,41		0,41		0%	
TIT SUP B	1						0%	
TIT SUP C	1	1					0%	
TEC FP APOYO GRUPO A	1	1					0%	

Categoría	Género		Salario Base		Salario Base		Diferencia % Salario Base entre Mujeres y Hombres	
			MEDIA €/h		MEDIANA €/h			
	Nº mujeres	Nº Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres		
TEC GESTION		1		16,91		16,91	0%	
TEC SUP UN	1	2	21,69	21,69	21,69	21,69	0%	
INVEST PROYEC	2	1	16,91	16,91	16,91	16,91	0%	
TEC FP APOYO INV	6		10,87		10,78		0%	

Categoría	Género		Complemento de Antigüedad		Complemento de Antigüedad		Diferencia % Complementos Salariales entre Mujeres y Hombres
			MEDIA €/h		MEDIANA €/h		
	Nº mujeres	Nº Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
TEC GESTION		1		0,82		0,82	0%
TEC SUP UN	1	2	0,2	0,82	0,2	0,82	75%
INVEST PROYEC	2	1					0%
TEC FP APOYO INV	6						0%

Categoría	Género		Salario Base		Salario Base		Diferencia % entre Mujeres y Hombres
			MEDIA €/h		MEDIANA €/h		
	Nº mujeres	Nº Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
DIRECTOR/A-GERENTE	1		34,32		34,32		0%
DIRECTOR/A ÁREA	3		27,46		27,46		0%
INVESTIGADOR/A SENIOR NIVEL 3		1		27,74	0,00	27,74	0%
INVESTIGADOR/A SENIOR NIVEL 2	3	2	25,77	25,77	25,77	25,77	0%
INVESTIGADOR/A SENIOR NIVEL 1	3	1	21,69	21,69	21,69	21,69	0%
RESPONSABLE METODOLÓGICO		1		27,65		27,65	0%
TÉCNICO/A SUP APY INV IACS	4	2	22,60	22,60	22,60	22,60	0%
TÉCNICO/A SUP APOYO INV CLÍNICA C	1		22,60		22,60		0%
TÉCNICO/A SUP APY INV SNS		1	0,00	22,60		22,60	0%
TECNICO/A ÁREA	19	9	21,69	21,69	21,69	21,69	0%
DOCUMENTALISTA	2		16,91		16,91		0%
TECNICO/A GESTION	12	3	16,91	16,91	16,91	16,91	0%
T.MED.APOY	3	1	17,95	17,95	17,95	17,95	0%
ADMINISTRATIVO/A	15	1	14,71	14,71	14,71	14,71	0%
TÉCNICO/A FP APOYO INV	6	3	14,71	14,71	14,71	14,71	0%
TÉCNICO/A AP INV SNS	2		14,22		14,22		0%

PERSONAL DE ESTRUCTURA

Categoría	Género		Complemento Funcional MEDIA €/h		Complemento Funcional MEDIANA €/h		Diferencia % entre Mujeres y Hombres
	Nº mujeres	Nº Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
DIRECTOR/A-GERENTE	1		6,79		6,79		0%
DIRECTOR/A ÁREA	3		5,02		5,02		0%
INVESTIGADOR/A SENIOR NIVEL 3		1		4,75	0,00	4,75	0%
INVESTIGADOR/ SENIOR NIVEL 2	3	2	4,10	4,10	4,10	4,10	0%
INVESTIGADOR/A SENIOR NIVEL 1	3	1	3,17	3,17	3,17	3,17	0%
RESPONSABLE METODOLOGICO		1		4,35		4,35	0%
TÉCNICO/A SUP APY INV IACS	4	2					0%
TÉCNICO/A SUP APOYO INV CLÍNICA C	1						0%
TÉCNICO/A SUP APY INV SNS		1					0%
TECNICO/A ÁREA	19	9	3,17	3,17	3,17	3,17	0%
DOCUMENTALISTA	2		2,06		2,06		0%
TECNICO/A GESTION	12	3	2,06	2,06	2,06	2,06	0%
T.MED.APOY	3	1					0%
ADMINISTRATIVO/A	15	1					0%
TÉCNICO/A FP APOYO INV	6	3					0%
TÉCNICO/A AP INV SNS	2						0%

Categoría	Género		Complemento Antigüedad		Complemento Antigüedad		Diferencia % entre Mujeres y Hombres
			MEDIA €/h		MEDIANA €/h		
	Nº mujeres	Nº Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
DIRECTOR/A-GERENTE	1		0,20		0,20		0%
DIRECTOR/A ÁREA	3		2,04		1,02		0%
INVESTIGADOR/A SENIOR NIVEL 3		1		1,56		1,56	100%
INVESTIGADOR/ SENIOR NIVEL 2	3	2	1,75	0,63	1,59	0,63	-178%
INVESTIGADOR/A SENIOR NIVEL 1	3	1	1,65	1,02	1,75	1,02	-61%
RESPONSABLE METODOLOGICO		1		1,23		1,23	100%
TECNICO/A SUP APY INV IACS	4	2	0,87	0,31	0,82	0,31	-183%
TÉCNICO/A SUP APOYO INV CLINICA C	1		0,41		0,41		0%
TÉCNICO/A SUP APY INV SNS		1		0,61		0,61	100%
TECNICO/A ÁREA	19	9	0,70	0,86	0,82	0,82	19%
DOCUMENTALISTA	2		0,92		0,92		0%
TECNICO/A GESTION	12	3	0,64	0,89	0,82	0,82	27%
T.MED.APOY	3	1	0,61	1,02	0,82	1,02	40%
ADMINISTRATIVO/A	15	1	0,74	0,82	0,82	0,82	9%
TECNICO/A FP APOYO INV	6	3	0,61	0,34	0,82	0,41	-80%
TECNICO/A AP INV SNS	2		0,80		0,80		0%

Categoría	Género		Complemento Responsabilidad		Complemento Responsabilidad		Diferencia % entre Mujeres y Hombres
			MEDIA €/h		MEDIANA €/h		
	Nº mujeres	Nº Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	
DIRECTOR/A-GERENTE	1						0%
DIRECTOR/A AREA	3						0%
INVESTIGADOR/A SENIOR NIVEL 3		1					0%
INVESTIGADOR/ SENIOR NIVEL 2	3	2					0%
INVESTIGADOR/A SENIOR NIVEL 1	3	1					0%
RESPONSABLE METODOLOGICO		1					0%
TECNICO/A SUP APY INV IACS	4	2	2,98		2,98		100%
TECNICO/A SUP APOYO INV CLINICA C	1						0%
TECNICO/A SUP APY INV SNS		1					0%
TECNICO/A AREA	19	9	0,31	0,66			53%
DOCUMENTALISTA	2						0%
TECNICO/A GESTION	12	3	1,99				100%
T.MED.APOY	3	1					0%
ADMINISTRATIVO/A	15	1	0,33				0%
TECNICO/A FP APOYO INV	6	3					0%
TECNICO/A AP INV SNS	2						0%

Por tanto, se concluye que en el análisis salarial no hay diferencias en el salario percibido por mujeres y hombres, pues el salario base y complemento funcional se encuentran tabulados y son iguales para cada categoría. Solo existen diferencias en los complementos.

El complemento de antigüedad que viene dado por circunstancias externas a la organización, al reconocerse la antigüedad de otras Administraciones.

El complemento de responsabilidad, que sí está más feminizado en la categoría administrativos/as debido a que el porcentaje de mujeres es de casi el 94% mujeres sobre hombres.

Permisos						
Medidas de conciliación	Periodo (días/año)	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
Permiso asuntos particulares	8	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Compensación por festivo coincidente en sábado	Variable	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Deber inexcusable de carácter público y personal	Horas	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Realización de examen oficial	1	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Traslado de domicilio	2	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Matrimonio	20	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Atención médica/fecundación asistida	Horas	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Clases de preparación al parto y exámenes prenatales	Horas	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Permiso por nacimiento de hijo/a, adopción o acogimiento	2	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Permiso por adopción internacional	60	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Permiso por lactancia (1 hora/día) por hijo/a Acumulable en 28 días.	270	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Permiso de maternidad o paternidad	112	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Tutorías de Educación Especial	Horas	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Boda de hijo/a	2	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Boda de familiares hasta 2º grado con./afi.	1	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Divorcio, separación o nulidad	2	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Acompañamiento a familiares 1º grado a médico de atención primaria	25	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Acompañamiento a familiares 1º grado a médico de atención primaria Familia Numerosa	35	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Acompañamiento familiares 1º grado médico esp.	Horas	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Hospitalización de hijos prematuros	Horas	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica 1º grado de consanguinidad	5	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica 1º grado de afinidad	3+2 despl.	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Enfermedad grave, hospitalización e intervención quirúrgica 2º grado de con./afi.	2+2 despl.	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Fallecimiento familiares 1º grado de consanguinidad	6+2 despl..	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Fallecimiento familiares 1º grado de afinidad	3+2 despl.	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Fallecimiento familiares 2º grado con./afi.	2+2 despl.	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Permiso por circunstancias excepcionales	Variable	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Licencia sin sueldo	15-120	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Excedencias	Variable	87	73,73 %	31	26,27 %	118

Y el resto de categorías el complemento de responsabilidad entre hombres y mujeres también está proporcionado.

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

Actualmente existen multitud de medidas en el Instituto para mejorar la conciliación de la plantilla, estas medidas están recogidas en el Convenio Colectivo, manual de acogida del IACS, y portal del empleado/a.

Medidas implementadas en conciliación

Medidas de conciliación	Período (días/año)	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
Horario Flexible	Indef.	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Horario de verano	Indef.	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Horario Pilares	Indef.	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Libertad de elegir vacaciones	Indef.	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Complemento baja por IT/ACC al 100%	Indef.	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Seguro accidente convenio.	Indef.	87	73,73 %	31	26,27 %	118
Festivo 24 y 31 de diciembre	2	87	73,73 %	31	26,27 %	118

Mejoras en el ámbito de trabajo	
Maquinas Vending	3 maquinas
Microondas	2
Neveras	2
Vestuarios	8 (4 por sexo)
Máquina de hielo	1
Zonas de descanso	1 comedor, 2 salas de descanso y 1 hall con sofás
SAD de la Universidad de Zaragoza	TARJETA DE UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA APARCAMIENTO EN EL CAMPUS UNIVERSITARIO (Anual o bono) TARJETA DEPORTE UNIVERSIDAD

Distribución de la plantilla por jornada y horario de trabajo

En el Convenio Colectivo del IACS se recoge que la jornada en cómputo anual será La jornada máxima anual será de 1.675,20 horas anuales de promedio en cómputo anual, una vez descontados los días de vacaciones, asuntos propios, los festivos nacionales, festivos autonómicos, festivos locales y el 24 y 31 de diciembre. A continuación, se plasma una tabla donde se recoge los tipos de jornadas, así como las reducciones de jornada y permiso por guarda legal.

La distribución horaria anterior no será de aplicación al personal investigador, definiendo como tal al personal que desarrolla líneas de investigación que contribuyen a la ampliación del conocimiento científico.

Se reconoce un descanso diario de 30 minutos que computará como tiempo de trabajo, en jornada continuada salvo que se realice una jornada reducida de más del 25% de la jornada ordinaria en cuyo caso no corresponderá descanso.

Se determina con carácter general una jornada de distribución irregular, que se desarrollará con una minoración de la jornada durante los meses de verano, así como durante las correspondientes fiestas locales teniendo en cuenta lo siguiente:

- El horario de verano estará comprendido desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, con una jornada continuada de solo mañanas de 7 horas al día.
- Horario de fiestas del Pilar: jornada continuada de seis horas.

Para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se garantizará, dentro de la distribución de la jornada laboral, la existencia de flexibilidad horaria en los términos previstos en el artículo 11.3 y también se regula una jornada continua flexible durante la cual el trabajador/a realizará su jornada semanal regular ordinaria en horario continuo de mañanas (art. 11.4 del Convenio Colectivo).

Vacaciones

Se dispone de **22 días hábiles** anualmente o la parte proporcional al tiempo trabajado, en el caso de personal que se haya incorporado a lo largo del año.

Se disfrutarán preferentemente entre el 1 de julio y el 31 de agosto. De forma excepcional, la Dirección de Área correspondiente podrá autorizar el disfrute fuera de las fechas indicadas.

Días de libre disposición

En 2020, el personal del IACS pudo disfrutar de 9 días de asuntos propios:

- 6 días reconocidos en el Estatuto Básico del Empleado Público.
- 2 días por conciliación de manera similar a la bolsa de horas por conciliación que disfrutan el resto de empleados del Gobierno de Aragón.
- Más los festivos que caen en sábado y domingo.

Número de personas de la plantilla que se han acogido a algún tipo de permiso durante el año 2020 o excedencia por cuidado de familiares

Permisos disfrutados 2020	Nº Mujeres	Nº Hombres	% hombres
Paternidad		1	
Riesgo de embarazo	1		
Maternidad	3		
Permiso de lactancia	3	1	
Guardia Legal			
Excedencia voluntaria		1	
Permiso sin sueldo	1	1	

Tipo de jornada según contrato

Jornadas	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
JORNADA REDUCIDA POR CONCILIACIÓN	1	100,00 %	0	0,00 %	1
JORNADA ORDINARIA	86	74,56 %	31	25,44 %	114
TOTAL	87	73,73 %	31	26,27 %	118

Tipo de contrato	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
Temporal a Tiempo Completo	43	74,14 %	15	25,86 %	58
Temporal a Tiempo Parcial	1	50,00 %	1	50,00 %	2
Indefinido a Tiempo Parcial	0	0,00 %	1	100,00 %	1
Indefinido a Tiempo Completo	43	75,44 %	14	24,56 %	57
TOTAL	87	73,73 %	31	26,27 %	118

Absentismo

El absentismo laboral injustificado con el que cuenta el IACS se caracteriza por ser nulo, dado que todas las empleadas y empleados que se han ausentado de su puesto de trabajo durante su jornada laboral han justificado siempre sus faltas, lo que es una muestra del buen clima laboral que caracteriza a la organización.

A su vez, la inexistencia de absentismo laboral injustificado supone un decremento de los costes laborales de la empresa, así como el incremento de la productividad y competitividad de la organización. De igual manera, refleja la motivación en el trabajo y el sentimiento de compromiso de las trabajadoras y trabajadores con su puesto de trabajo.

Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En el periodo de diagnóstico, está vigente el Procedimiento frente al acoso en el trabajo, de 17 de junio de 2020.

Este protocolo recoge las definiciones de acoso laboral y acoso sexual, y establece que a efectos del mismo "todos los supuestos de acoso, integrados en la definición de acoso laboral, acoso sexual, o cualquier otra situación análoga por cualquier causa, son considerados acoso en el trabajo" y quedan bajo al ámbito de actuación del procedimiento.

Este procedimiento establece: la evaluación de riesgos psicosociales como herramienta básica, la elaboración de estrategias de sensibilización y formación y un procedimiento de investigación de denuncias internas, que finaliza, cuando procediera, con el inicio del procedimiento sancionador recogido en el Convenio Colectivo del IACS.

Infrarrepresentación femenina

El Comité Directivo del IACS está formado por una Directora Gerente nombrada en septiembre de 2015 y 3 Directoras de Área, las cuales tomaron posesión del puesto entre 2015 y 2017.

En cuanto al Nivel Jerárquico, hay 5 responsables cuyo reparto es de un 40% mujeres y un 60% de hombres. Se puede decir que es un caso de infrarrepresentación femenina, sin embargo, el reducido número de puestos implica que una sola persona puede modificar este porcentaje significativamente.

En el nivel jerárquico de Investigadores/as principales hay 10 personas siendo la representación femenina del 60%.

Cargos de responsabilidad	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	%hombres	Total
DIRECCIÓN	4	100,00 %		0,00 %	4
RESPONSABLES	2	40,00 %	3	60,00 %	5
INVESTIGADORA PRINCIPALES	6	60,00 %	4	40,00 %	10
TOTAL	12	63,16 %	7	36,84 %	19

Comunicación neutra

Las empresas, pero sobre todo las entidades como la nuestra, tienen la obligación legal y moral de velar por la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, y promover el conocimiento y la difusión del principio de igualdad.

En este sentido, la línea de trabajo está siempre vinculada al Plan de Comunicación plurianual de la institución, en el que se recogen las políticas comunicativas que se van a llevar a cabo tanto de manera interna como externa.

En materia de comunicación, desde el IACS llevamos tiempo impulsando una política que intente evitar cualquier tipo de estereotipo que genere diferencias entre personas de distinto género. Nos fijamos mucho en la imagen y siempre intentamos recoger aquellas fotografías que puedan mostrar personas trabajando sin necesidad de identificar su género y que, en el caso de que tenga que mostrarse, hacerlo de forma equilibrada y alternando hombre y mujer. Nos beneficia el hecho de que seamos un centro de investigación y gran parte del personal que aquí trabaja lo hace en laboratorio, lo que conlleva que porten equipos de protección que dificultan la identificación de los rasgos. Cuando no portan EPIS, sí que procuramos no mostrar una imagen completa o hacerlo en una posición de trabajo, de forma que quede más natural.

Igualmente, en 2018 creamos una serie de iconos y avatares identificativos del IACS y de sus trabajadores que no representan a ningún género. Son ilustraciones que hemos aplicado en material promocional, folletos, redes sociales y otras informaciones gráficas y que nos han permitido jugar con la idea de los distintos perfiles profesionales sin identificar quienes ocupan esas plazas.

Esta misma sensibilidad, intentamos plasmar en los textos a través de los que difundimos nuestros mensajes. Como organización dependiente del Gobierno de Aragón, nos acogemos al plan de lenguaje neutro elaborado por ellos y que nos dan las pautas necesarias para modificar nuestro vocabulario habitual hacia uno más orientado a la no discriminación ni masculinización que, como castellanoparlantes, podemos tener.

Las directrices que marca el plan de lenguaje neutro las aplicamos en todas las informaciones periodísticas que se generan desde la Unidad de Comunicación, así como todo el material que puede acompañar la actividad del Instituto. También se ha empezado a incorporar en todos los programas formativos que se lanzan al personal sanitario de Aragón, conscientes de las vicisitudes que tradicionalmente han existido en el sector sanitario.

Violencia de género

El Convenio Colectivo del IACS recoge un apartado específico dedicado a las medidas establecidas por el IACS frente a la violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a una reducción de hasta un medio de su jornada de trabajo con deducción proporcional de sus retribuciones.

Cambio de puesto de trabajo: la trabajadora víctima de violencia de género, por así determinarlo el órgano judicial correspondiente, podrá, atendiendo a su situación particular, solicitar cambio de puesto de trabajo, solicitud que será atendida siempre que sea posible y con carácter provisional, pudiendo volver al puesto de origen reservado o bien ejercer el derecho preferente hacia su puesto provisional.

Excedencia: para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Durante los seis primeros meses tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñaba, siendo computable dicho período tanto a efectos de trienios como a efectos de acreditar el período de desempeño para acceder a otros puestos de trabajo. La excedencia podrá prorrogarse por períodos de tres meses con un máximo de dieciocho. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se percibirán las retribuciones fijas íntegras

Prevención de riesgos y salud laboral

Además de lo recogido en materia de prevención del acoso, la prevención de riesgos laborales en el IACS también tiene una perspectiva de género, pues el grado de exposición y la peligrosidad de algunos de los riesgos laborales pueden ser diferentes por cuanto al género de a quienes afectan.

En el IACS existen puestos de trabajo que, por sus tareas en laboratorios de investigación, están expuestos a riesgos biológicos y químicos de carácter teratogénico, tóxico para la reproducción o que supone un riesgo durante el embarazo o la lactancia. De estos riesgos y las medidas preventivas adoptadas frente a ellos se informa a todas las trabajadoras mediante la ficha de información preventiva de su puesto de trabajo, además de en sucesivas formaciones y recordatorios periódicos.

Durante 2020 se realizó una evaluación específica de riesgos durante el embarazo de un puesto del IACS.

Conclusiones del diagnóstico

La Comisión concluye, a la vista de la información analizada, que la situación de partida del Instituto es de una feminización de la plantilla evidente, que es acorde a lo visto en el sector público y, en particular, el sanitario.

No se detectan situaciones estadísticamente significativas de infrarrepresentación femenina, ni situaciones que requieran de una actuación especial ni urgente en cuanto a desequilibrios de género ni en materia de acceso o selección, ni en materia de formación ni de retribución. Sí se encuentra, no obstante, que el reparto general por géneros del instituto no se mantiene especialmente en la Unidad de Biocomputación, para lo que se deberán proponer acciones específicas.

Además, se considera que en el resto de categorías analizadas ya se encuentra una orientación hacia la mejora de las condiciones de igualdad. Aun así, la Comisión Negociadora de Igualdad, en aras a que el IACS se convierta en referente en materia de igualdad en el ámbito de la investigación sanitaria. Para ello, el Plan debe proponer la implementación de medidas que contribuyan a crear una cultura en igualdad, apoyada en la formación y sensibilización de las personas que integran el instituto, articulándose en los siguientes ejes:

1. Implicación de la Dirección en materia de igualdad
2. Implicación y participación del Personal
3. Selección de Personal
4. Condiciones de trabajo y conciliación
5. Formación
6. Comunicación neutra
7. Prevención de riesgos laborales y violencia de género

(Handwritten signatures of the members of the Equality Negotiating Committee)


A.B.
Zoia Díaz
Jesús Álvarez
Fabián Sánchez
S.T.
C. Vellón

PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad del Instituto Aragonés de Ciencias de la Salud, ha elaborado un diagnóstico de la situación de mujeres y hombres que se adjunta al presente plan. Este estudio ha permitido establecer medidas y acciones concretas en el plan de igualdad.

El resultado del diagnóstico parte de una clara feminización de la plantilla e incluso, en aquellos puestos cuyo sector laboral está claramente masculinizado. Esto supone una buena situación de partida, pero desde el Instituto se quiere avanzar más en esta materia y proponer actuaciones que nos permitan ser referencia en el ámbito de la investigación para implementar todas las mejoras posibles y necesarias que contribuyan a reducir la brecha de género en el seno del IACS y en nuestro entorno, aprovechando nuestra posición en la intersección de los ecosistemas sanitario e investigador de Aragón.

La aprobación del plan afecta a todo el personal del IACS y debe ser un instrumento en el que todos estemos comprometidos alcanzando una cultura en igualdad dentro del Instituto y que trascienda a la sociedad.

El Plan se articula en las siguientes medidas a desarrollar dentro de estos puntos analizados:

1. Implicación de la Dirección en materia de igualdad
2. Implicación y participación del personal
3. Selección de Personal
4. Condiciones de trabajo y conciliación
5. Formación
6. Comunicación neutra
7. Prevención de riesgos laborales y violencia de género

En cada uno de estos puntos se prevén una serie de objetivos específicos que se esperan alcanzar mediante la ejecución de acciones concretas. Para cada acción se ha determinado un órgano responsable, dotado de un presupuesto y un periodo estimado para su ejecución.

A tal efecto, se han definido diversas acciones en las que se implica desde la dirección a todo el personal del IACS.

De entre los puntos analizados, algunos tales como selección de personal, clasificación profesional o retribuciones, se encuentran legal y reglamentariamente establecidas y, por ser así, queda nuestra actuación sometida a la normativa correspondiente a cada ámbito que hacen que por ende sean igualitarias, no habiendo diferencias de género.

No obstante, todavía podemos incidir en las condiciones externas que desencadenan brechas de género en estos aspectos.

El Instituto sí goza de cierta autonomía para establecer o alterar algunas condiciones de trabajo y para establecer las medidas de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral y, la próxima adopción del teletrabajo deberá ser también objeto de análisis.

Así pues, nuestros objetivos se estructuran sobre los siguientes ejes, y las diferentes medidas se establecen en ellos.

1. Implicación de la Dirección en materia de igualdad

El plan de igualdad constituye una oportunidad para incluir cambios en la organización del IACS, que contribuyan a una mejora en la prestación de sus servicios, en el bienestar del personal, en los objetivos de desarrollo sostenible de la Agenda 2030 y, en definitiva, en transformarse en una entidad más abierta y participativa. Por eso, desde dirección se incluirá en el plan estratégico como materia transversal a aplicar en todas las actividades que se realicen en las áreas de producción del conocimiento e innovación, transferencia del conocimiento y gestión.

En el cuadro adjunto proponemos 3 medidas a implantar en el plan de igualdad.

2. Implicación y participación del personal

Desde una visión de calidad continua y de responsabilidad social corporativa y con el objetivo de crear una cultura en igualdad dentro del Instituto se han establecido medidas que contribuyan a la difusión y concienciación en materia de igualdad.

En el cuadro adjunto proponemos 6 medidas a implantar en el plan de igualdad.

3. Selección de personal

En las candidaturas recibidas en los procesos de selección observamos mercados de trabajo donde la brecha de género en la sociedad es evidente y consideramos que el Instituto puede llevar a cabo acciones de visualización y promoción de las mujeres investigadoras y en áreas como inteligencia artificial y programación, puede contribuir a promover una visión igualitaria de dichas disciplinas.

Aunado con los valores de imparcialidad, mérito y capacidad que nos marca la legislación proponemos 4 medidas en el cuadro adjunto a desarrollar en el plan de igualdad.

4. Condiciones de trabajo y conciliación

Las condiciones de trabajo y conciliación son especialmente importantes en materia de género. Por ser un organismo público, las condiciones del IACS ya son iguales para todas

las personas y su disfrute no puede afectar negativamente al desarrollo profesional. No obstante, es pertinente continuar evaluándose, especialmente antes y tras cualquier modificación.

En el cuadro adjunto proponemos 3 medidas a implantar en el plan de igualdad.

5. Formación

No se han encontrado diferencias por sexos en la oferta de formación u oportunidades de promoción. No obstante, sí es importante que este plan y su motivación trasciendan al resto del personal del Instituto y sean partícipes y cómplices en su implantación y éxito. Para ello, se proponen acciones formativas y de sensibilización, tanto específicas como generales que ayuden a alcanzar una cultura de igualdad en el Instituto.

En el cuadro adjunto proponemos 3 medidas a implantar en el plan de igualdad.

6. Comunicación neutra

En su faceta comunicativa, el IACS viene trabajando largo tiempo sobre igualdad. Además de ofrecer comunicación igualitaria en lo formal, está sabiendo explotar las condiciones igualitarias del Instituto para visibilizar a las investigadoras y promover el acceso de las mujeres a las carreras científicas.

En este sentido, nuestros objetivos son, sobre todo, que estas acciones se mantengan y perduren, involucrando al resto del personal del Instituto, y extender una cultura en igualdad en las comunicaciones internas y externas, así como procedimientos o informes internos y externos.

En el cuadro adjunto proponemos 3 medidas a implantar en el plan de igualdad.

7. Prevención de riesgos y de la violencia de género

Finalmente, en el ámbito de la prevención de riesgos, incluyendo la violencia de género, queda patente que es necesario sensibilizar y formar al personal sobre la existencia de las medidas ya establecidas. También debemos redefinir el procedimiento contra el acoso para identificar claramente el acoso sexual, por razón de sexo, discriminatorio, la violencia de género y el acoso laboral. Finalmente, debe incorporarse la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos y que las nuevas evaluaciones, independientemente del sexo de quien ocupe el puesto, considere riesgos específicos por razón de sexo y, en especial, los riesgos para el embarazo y la lactancia.

En el cuadro adjunto proponemos 4 medidas a implantar en el plan de igualdad.

MEDIDAS DE IGUALDAD

	Descripción	Responsable	Coste	Periodo de ejecución	Indicadores
1. Dirección del Centro					
1.1	Cuando se revisen Reglamentos de órganos, incorporar medidas para que sean paritarios	Dirección	Horas	Permanente Según se actualicen	% de Reglamentos adaptados
1.2	Lenguaje neutro en los distintos textos que se vayan generando desde la Dirección	Dirección	Horas	Permanente	% de documentos realizados
1.3	Dotar de presupuesto para la realización, implementación y desarrollo del plan de igualdad	Dirección	Presupuesto	Permanente	Presupuesto asignado a cada medida
2. Implicación y Participación del Personal					
2.1	Buzón digital de sugerencias y correo específico en materia de igualdad	RRHH Comunicación	Herramientas digitales Horas	1 año	Número de sugerencias presentadas
2.2	Promover que los grupos de trabajo que se constituyan sean paritarios	Dirección	Horas	Permanente	% de equipos creados en paridad
2.3	Acciones de promoción/ comunicación para el acceso de mujeres en unidades con riesgo de masculinización	RRHH Comunicación	Horas	Permanente	Acción de comunicación/ promoción realizada
2.4	Informar del Plan	Comisión negociaadora de igualdad	Horas	3 meses desde el registro	Acción realizada
2.5	Acciones de sensibilización en igualdad en el área de investigación a través de seminarios exprés	Unidad de proyectos Comunicación	Horas	Permanente	Nº de seminarios realizados
2.6	Promoción, apoyo, asesoramiento para implementar la perspectiva de género en las investigaciones desarrolladas	Producción del conocimiento Grupos de Investigación Comisión de Seguimiento de Igualdad	Horas	Permanente	Nº de solicitudes recibidas
3. Selección de Personal					
3.1	Comisiones de selección paritarias	RRHH	Horas	Permanente	% de Comisiones de selección paritarias anualmente

3.2	Lenguaje neutro en las convocatorias	RRHH	Horas	Permanente	% de Convocatorias con lenguaje inclusivo anualmente
3.3	Buenas prácticas en selección: informar a las comisiones de selección en perspectiva de género	RRHH	Horas	Permanente	% de comisiones informadas
3.4	Buenas prácticas en selección de personal: en caso de empate en procesos de selección que prime la elección del sexo minoritariamente representado	Dirección, Comité de Empresa	Horas	Durante la siguiente negociación del convenio	% de procesos resueltos con empate y desempatados con esta práctica
3.5	Buenas prácticas: en la fase de reclutamiento en los procesos de selección de la unidad de biocomputación utilizar canales específicos (ejemplo: mujeres stem o similares)	RRHH	Horas	Permanente	% de currículums recibidos a través de canales específicos
4. Condiciones de trabajo y conciliación					
4.1	Teletrabajo	RRHH Sistemas de Información	Coste material	1 año	% de personas adheridas, por género
4.2	Evaluar brecha de género en teletrabajo	RRHH	Horas	1 años	Evaluación realizada
4.3	Evaluar brechas de género en nuevas medidas de conciliación	RRHH/Comité de Empresa	Horas	Permanente	% Evaluaciones realizadas sobre cambios producidos
5. Formación					
5.1	Formación y sensibilización en igualdad	RRHH	Coste Curso	1 año	Acción realizada
5.2	Formación en liderazgo con perspectiva de género para responsables de equipos y grupos de investigación	RRHH	Coste Curso	2 años	Acción realizada
5.3	Sensibilización contra micromachismos	RRHH	Coste Curso	1 año	Acción realizada
6. Comunicación neutra					
6.1	Información en la web neutra	Comunicación	Horas	Permanente	nº de actualizaciones realizadas

6.2	Lenguaje neutro en comunicaciones externas	Comunicación	Horas	Permanente	% comunicaciones externas igualitarias sobre emitidas
6.3	Lenguaje neutro en comunicaciones internas	Comisión de Comunicación Interna	Horas	Permanente	% comunicaciones internas igualitarias sobre emitidas
7. Prevención de riesgos y de la violencia de género					
7.1	Mejoras del procedimiento contra el acoso	RRHH	Horas	6 meses	Acción realizada
7.2	Informar del procedimiento contra el acoso	RRHH	Horas	1 año	Acción realizada
7.3	Formación específica contra el acoso	RRHH	Coste curso	1 año	Acción realizada
7.4	Evaluaciones de riesgos con perspectiva de género	RRHH	Horas	Permanente	% Evaluaciones con perspectiva de género anualmente

MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

De acuerdo con el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora de Igualdad, se establece una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad que se constituirá para realizar el seguimiento y evaluación del Plan.

La Comisión de Seguimiento se constituirá y se dotará de un reglamento interno.

Evaluará el grado de cumplimiento de las medidas propuestas atendiendo a los indicadores establecidos para cada una de ellas.

La Comisión de Seguimiento elaborará un informe de seguimiento anual, durante toda la vigencia del plan, que servirá, a su vez, para la evaluación del plan de igualdad.

PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN

La Comisión de Seguimiento, en paralelo con la ejecución y seguimiento de las medidas se procederá también a su revisión con el objetivo de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de ellas, si se apreciará que su ejecución no está produciendo los efectos esperados en relación con los objetivos propuestos.

Esta revisión se llevará a cabo cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- b) Cuando se produzca la fusión, absorción, transmisión o modificación de la forma jurídica de la empresa.
- c) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio colectivo y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de igualdad que haya servido de base para su elaboración.
- d) Cuando se determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

La revisión conlleva la actualización del diagnóstico, cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.