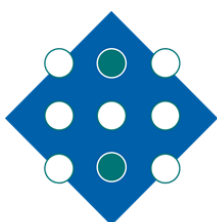


Plan de igualdad 2023-2026



Institut
d'Investigació Sanitària
Illes Balears

IdISBa

Revisió	Descripción del cambio	Fecha
V.1	Aprobación inicial en reunión del Patronato del IdISBa	31.03.2023

Índice

1. Introducción	1
2. Definiciones	12
3. Reto	14
4. Objetivos del plan de igualdad	16
5. Marco normativo	17
6. Ámbito de aplicación	26
7. Vigencia	26
8. Compromiso	26
9. Comisión Permanente de Igualdad	29
10. Metodología	32
11. Diagnóstico	33
11.1. Análisis del organigrama IdISBa	51
11.2. Análisis de la composición de los órganos de gobierno	52
11.3. Análisis de la composición de los órganos asesores	54
11.4. Análisis de la composición de los órganos de dirección	58
11.5. Resumen diagnóstico del organigrama IdISBa	59
11.6. Análisis de los datos del personal investigador (adscrito o propio)	60
11.7. Análisis de la estructura científica en función del género	62
11.8. Análisis de la actividad científica con perspectiva de género	66
12. Oferta formativa	70
13. Plan de acción del plan de igualdad IdISBa	71
14. Registro retributivo	77
15. Evaluación y seguimiento	81
16. Comunicación y difusión del plan	81
17. Proceso de resolución de discrepancias	82

1. Introducción

El 5 de junio de 2022, la inspección de trabajo ITSS I.BALEARES requirió a la Dirección del IdISBa hacer un conjunto de modificaciones en el documento elaborado sobre el *Plan de igualdad de género (2019-2023)* de la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears (IdISBa), en referencia a:

1. Justificación de si el plan ha sido negociado con los representantes de los trabajadores y, sobre la constatación de que la comisión negociadora no es paritaria.
2. No hay cuantificación de la plantilla del personal del IdISBa en referencia al 2020/2021. Tampoco se aporta la auditoría retributiva.
3. Se pone de manifiesto la existencia en la Fundación IdISBa del plan de igualdad de género de 2019-2023 (aprobado el 21/10/2019) y, a consecuencia de la entrada en vigor de la nueva normativa, se hace necesario adaptar el plan de acuerdo con los nuevos requerimientos legales, que se detallan a continuación:

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en referencia a los planes de igualdad:

- En primer lugar, alteró el artículo 45.2, estableciendo la obligatoriedad de que todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras elaboraran y aplicasen un plan de igualdad.
- En segundo lugar, estableció precisiones importantes respecto al contenido del diagnóstico y el plan de igualdad. Por un lado, enumeró las cuestiones que debían ser tratadas obligatoriamente en el

diagnóstico. Por otro lado, estableció también que el plan tenía que contener los siguientes elementos:

- diagnóstico de situación, que debía ser negociado, en caso de ser procedente.
 - objetivos que cumplir en relación con las estrategias y prácticas dirigidas a su consecución, las cuales han de ser evaluables.
 - y, de acuerdo con la redacción original no modificada del artículo 46.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
- En tercer lugar, estableció un registro en el que han de quedar inscritos todos los planes de igualdad.

Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y el registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Este reglamento tiene como objetivo llevar a cabo el desarrollo del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad, así como el registro de planes de igualdad, en cuanto a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso. Las empresas que cuenten con un plan de igualdad antes del 14/01/2021 tendrán que adaptarlos al Real Decreto 901/2020 en el plazo previsto para la revisión del plan y, en todo caso, antes del 14/01/2022, previo proceso negociador realizado conforme a este real decreto.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres tiene como objeto «establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva,

desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra esta, promoviendo las condiciones necesarias y eliminando los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución española». A/personal laboral al servicio de las administraciones públicas les es aplicable lo previsto en este reglamento, de acuerdo con las peculiaridades establecidas en su legislación específica.

4. Se requería a la Dirección para que se procediese a negociar, elaborar y registrar el plan de igualdad de género, así como la realización del diagnóstico de la información requerida.

A tal efecto, la Dirección Gerencia del IdISBa y la Comisión de Igualdad toman en consideración las actuaciones a realizar que se incorporaron en este nuevo plan de igualdad de género del IdISBa para el periodo 2023-2026 y que se resumen en:

1. Proceder a introducir las modificaciones requeridas que incorpore un diagnóstico actualizado del personal del IdISBa que ocupa puestos de trabajo en la plantilla de esta entidad instrumental del sector público (con indicación de categoría profesional, tipo de contrato y antigüedad).
2. Elaborar un **plan de acciones** que incorpore, entre otras actuaciones, el registro salarial por razón de sexo, además de las relacionadas con los siguientes ejes:
 - a) Cultura organizativa
 - b) Condiciones laborales
 - c) Acceso a la organización
 - d) Formación
 - e) Promoción y desarrollo
 - f) Salud laboral
 - g) Lenguaje e imagen
 - h) Comunicación del plan de igualdad

- i) Acciones transversales para potenciar la promoción de las mujeres en la carrera investigadora
- j) Acciones institucionales

El derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo o género constituyen derechos fundamentales reconocidos en todas las declaraciones internacionales de derechos humanos. La incorporación de políticas de igualdad de género en las organizaciones permite orientar su actividad a fórmulas de gestión más participativas, integradoras y respetuosas con la diversidad, contribuyendo así a la erradicación de situaciones de discriminación y violencia y, en resumen, a la promoción de la igualdad real entre personas independientemente de su género, cambiando los obstáculos y estereotipos que impiden llegar a ella.

Según el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad son «un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo». Además, el mismo articulado establece que «los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados».

El Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears (IdISBa) se creó el 23 de diciembre de 2013 y está participado por la Consejería de Salud de las Illes Balears, el Servicio de Salud de las Illes Balears, la Universidad de las Illes Balears y la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Illes Balears. El Instituto integra a investigadores e investigadoras del ámbito de salud de las diferentes entidades que lo constituyen en 52 grupos de investigación, englobados en 7 áreas científicas de interés: Bioingeniería y Cirugía Experimental; Epidemiología, Clínica y Salud Pública; Enfermedades

Infecciosas e Inmunológicas; Enfermedades Metabólicas y Nutrición; Enfermedades Respiratorias y Cardiovasculares; Neurociencias, y Oncohematología.

Desde enero de 2019, el IdISBa es uno de los 33 centros acreditados como instituto de investigación sanitaria por el Instituto de Salud Carlos III.

El IdISBa tiene la misión de ser la entidad integradora y potenciadora de la investigación y del conocimiento científico en salud generada en las Illes Balears, para así facilitar su traslación a la mejora de la salud de la población. Nuestra visión es consolidar el IdISBa como instituto de investigación sanitaria acreditado, de excelencia y de referencia.

En agosto de 2015, el IdISBa se comprometió a cumplir los 40 principios de la Carta Europea del Investigador y del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (Carta y Código, por su nombre en inglés, Charter & Code), documento que define los derechos y obligaciones tanto de investigadores e investigadoras como de sus contratantes, además de las líneas de trabajo para proporcionar un entorno de trabajo estimulante que fomente el crecimiento y el desarrollo profesional. Como consecuencia de este compromiso, el IdISBa desarrolló su *Plan de acción en recursos humanos en investigación*, aprobado por su Patronato en abril de 2016. El objetivo de este plan de acción es mejorar la alineación de las políticas y actuaciones en los recursos humanos de la institución con los 40 principios expuestos en la Carta y Código, por lo cual la Comisión Europea ha otorgado al IdISBa el sello HR Excellence in Research, acreditándolo así como un centro de investigación comprometido con la mejora continua de sus políticas de recursos humanos. Entre las acciones que contempla este plan, se hallan la definición de un plan de igualdad y la creación de una comisión de igualdad, con el objetivo de avanzar en el establecimiento de un entorno laboral libre de discriminación por razón de sexo o género. Durante el mes de abril de 2022, el IdISBa desarrolló el nuevo *Plan de acción en recursos humanos en investigación (2022-2025)*, y ha solicitado la renovación del sello HR Excellence in Research.

De acuerdo con este compromiso y con la convicción de que la eliminación de las situaciones en el entorno laboral que evitan la igualdad efectiva entre personas, independientemente de su género, contribuye a un mejor aprovechamiento del talento, se ha elaborado el presente plan; aprobado por la Comisión de Igualdad del IdISBa el 23 de marzo de 2023 y por sus órganos de gobierno el 31 de marzo del mismo año.

La igualdad forma parte del conjunto de derechos fundamentales al que nuestro ordenamiento constitucional otorga la máxima protección jurídica. Así pues, la igualdad y la no discriminación por razón de género o por cualquier otro motivo se incorpora en el ámbito de las relaciones laborales del personal que trabaja en la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears (IdISBa), entidad pública de carácter instrumental sin ánimo de lucro que realiza actividades de investigación y desarrollo.

El plan de igualdad es el documento básico de las entidades en el ámbito de la igualdad de género e incluye, además del registro salarial, un autodiagnóstico de la organización en referencia a la igualdad entre hombres y mujeres en procesos de selección, en la clasificación profesional, formación, promoción y la conciliación laboral, entre otros. El IdISBa dispone de un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres aprobado por la Comisión de Igualdad del IdISBa el 23 de octubre de 2019 y por sus órganos de gobierno el 28 de octubre de 2019.

La Comisión Paritaria por el plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el IdISBa, siguiendo las recomendaciones hechas por la Inspección de Trabajo en el acta de la reunión celebrada el 5 de junio de 2022, plantea incluirlas en el nuevo documento que ha de suponer una actualización del anterior que recoja los principios de actuación relacionados con la igualdad y la no discriminación en la ocupación y en las condiciones de trabajo, estableciendo dos objetivos:

1) Garantizar la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.

- a) Todas las actuaciones contempladas en este objetivo contribuirán a hacer efectivas las medidas dirigidas a reducir la brecha de género.
- b) Se incluirán en el plan de RR. HH. del IdISBa todas aquellas actuaciones que eviten la discriminación retributiva, la discriminación en el acceso al empleo y a la promoción profesional, diseñando nuevas reglas que detecten posibles situaciones discriminatorias y que permitan incrementar la eficacia de las medidas adoptadas, así como actuaciones que promuevan la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- c) Se intensificará el control de planes y medidas de igualdad, así como la de discriminación retributiva, con especial atención a las nuevas obligaciones sobre esta materia, incluyendo el registro retributivo.
- d) Se intensificarán las actuaciones en cuestión de acoso sexual y acoso por razón de sexo, prestando especial atención a la planificación desarrollada para prevenir y erradicar estas situaciones.
- e) Con respecto a las actuaciones con perspectiva de género, se avanzará en la desagregación por sexo de los datos del IdISBa, incorporando esta información en las memorias anuales y en otros informes relacionados.
- f) Formación y sensibilización del personal del IdISBa. El diseño más eficaz de las campañas de sensibilización ha de ir acompañado de acciones de información y formación, que fomenten una motivación y una implicación más grande de las personas que han de ejecutar las actuaciones. Asimismo, se llevarán a cabo acciones de formación y sensibilización del personal del IdISBa con funciones de mando, así como sobre los derechos laborales legalmente reconocidos a las víctimas de esta violencia.

2) Garantizar la igualdad y la no discriminación por otros motivos, en especial en referencia a la no discriminación por motivo de orientación sexual o identidad de género.

La Unidad de RR. HH. del IdISBa y la Comisión Paritaria por el plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el IdISBa serán los órganos encargados del impulso y la coordinación de las actuaciones de seguimiento y control en cuestión de lucha contra la discriminación en el acceso a la ocupación, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, en especial las retributivas, y en las de despido, con especial atención a la discriminación por razón de sexo. Asimismo, velará por que la perspectiva de género esté presente en todas las actuaciones.

Por otro lado, será necesario tener en cuenta el Plan estratégico de la Inspección de Trabajo (ITSS) para los años 2021-2023, que fija como uno de los ejes principales «contribuir a la mejora de la calidad del empleo, la garantía de los derechos de las personas trabajadoras y la lucha contra la precariedad y el fraude en cuestión laboral y de seguridad social». Así, en el eje 1.2 que hace referencia específica a «la igualdad y no discriminación en el empleo y en las condiciones de trabajo», la Inspección de Trabajo fija tres objetivos:

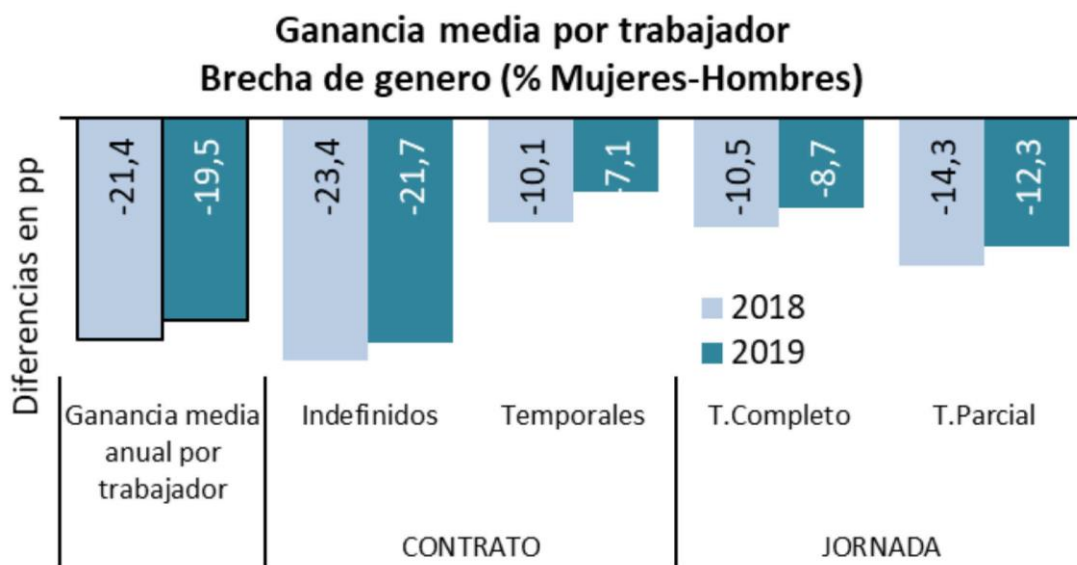
1. Garantizar la igualdad y la no discriminación por razón de sexo.
2. Garantizar la igualdad y la no discriminación por otros motivos.
3. Creación de la Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación.

También, y según la información sobre la brecha salarial de género en España de acuerdo con la Inspección de Trabajo 2019, la diferencia salarial de género:

- Es menor en el empleo temporal y mayor en el empleo a tiempo parcial.
- La diferencia salarial por razón de sexo se situaba en el 21.4 % con datos referidos en la Encuesta de Estructura Salarial del 2018. Para el

2019, última disponible, esta diferencia se sitúa en 19.5 %, de manera que el salario bruto medio del conjunto de las mujeres trabajadoras era en una quinta parte inferior al conjunto de los hombres para el año 2019. Las diferencias salariales son más notorias en los contratos indefinidos (-21.7 %) que en los contratos temporales (-7.1 %), así como en los contratos a tiempo parcial (-12.3 %) sobre los de tiempo completo (-8.7 %). Sin embargo, se observa una leve tendencia de reducción.

Figura 1. Ganancia media anual por trabajador según la EES 2018



FUENTE: INE, Encuesta de Estructura Salarial

En esta actualización del plan de igualdad del IdISBa es muy importante hacer efectiva la aportación de un conjunto de datos sobre la composición de la plantilla por género, grupos profesionales, jornada, diferentes tipos de contratación, estructura y contenidos retributivos, aspectos relativos a la formación o conciliación de la vida laboral o familiar, entre otros. Esta información, por ser más fácil de obtener, la aportará la Fundación IdISBa. Estos datos, actualizados, se analizan en un conjunto de aspectos cualitativos y cuantitativos, y se comentan en todas las reuniones de la Comisión con el objetivo de elaborar el diagnóstico. Es voluntad de la Comisión de Igualdad hacer un análisis ampliado de las condiciones laborales, incluyendo el personal

investigador que se encuentra adscrito en la Fundación IdISBa, el cual no forma parte de la plantilla orgánica de esta entidad pública instrumental.

Como Anexo I se adjunta el diagnóstico elaborado que, aun carácter limitado, es el punto de partida básico para determinar las áreas de actuación sobre las que tendrá que incidir el plan de igualdad.

El IdISBa tiene la misión de ser la entidad integradora y potenciadora de la investigación y del conocimiento científico en salud generada en las Illes Balears, para así facilitar su traslación a la mejora de la salud de la población. Nuestra visión es consolidar el IdISBa como instituto de investigación sanitaria acreditado, de excelencia y de referencia.

La principal herramienta de promoción de estas políticas son los planes de igualdad. Estos son instrumentos que permiten la planificación estratégica de la actuación a corto, medio y largo plazo, constituyendo el marco de referencia y la hoja de ruta de estas políticas.

Tal y como hemos comentado anteriormente, el IdISBa ya disponía de un plan de igualdad de género (2019-2023) y, más allá de dar cumplimiento a los requerimientos efectuados por la Inspección de Trabajo, se detectó la necesidad de dar un paso más y elaborar un único plan que incorporase un plan de acción definido y periodizar en el tiempo, además de poder disponer de un registro salarial de género y de la auditoría salarial legalmente exigible. Con este reto bien presente, es importante esclarecer algunos conceptos que han de orientar al personal del IdISBa en la implementación del presente plan. El sistema sexo-género encasilla a las personas en rígidas pautas que limitan lo que significa ser «mujer» u «hombre» en una determinada sociedad (en cuanto a deseos, comportamientos, autopercepciones, competencias, etc.). Los modelos de feminidad y masculinidad hacen que las opciones hegemónicas disponibles sean binarias, en oposición y jerárquicamente ordenadas. A través de esta jerarquía, la masculinidad hegemónica ocupa un puesto de mayor reconocimiento cultural y social respecto de la feminidad, lo que provoca que

mujeres y hombres tengan un acceso y disfrute desigual de derechos y recursos (económicos, políticos, simbólicos).

Para trabajar para la igualdad de género es necesario incorporar la perspectiva de género transversalmente, lo que supone un análisis sistemático de estructuras y mecanismos que contribuyen a perpetuar las relaciones desiguales, así como la incorporación de cambios en el ámbito estratégico y operativo que permitan al conjunto del municipio avanzar hacia una situación de mayor equidad y justicia.

Como argumentario para la actualización y mejora del vigente plan, hay que tener en cuenta la promulgación de las recientes leyes sobre la materia:

- La Ley 15/2022, de 13 de julio, integral para la igualdad de trato y no discriminación, se publicó en el BOE el 13 de julio y entro en vigor al día siguiente. Su objetivo es garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación y respetar la igual dignidad de las personas, en el despliegue de los artículos 9.2, 10 y 14 de la Constitución. Una de las principales novedades es la creación de la Autoridad Independiente para la Igualdad de Trato y la no Discriminación. Ejercerá las funciones que tiene atribuidas en esta ley, sin perjuicio de las competencias del Defensor del Pueblo o de otros órganos similares.
- La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- El Govern de les Illes Balears aprobó el 11/10/2021, el V Plan Estratégico de Igualdad entre Mujeres y Hombres de las Illes Balears (2021-2023), en despliegue de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, y es el instrumento que determina las líneas de actuación, los objetivos y las medidas de carácter transversal que se han de aplicar para garantizar la equidad de género en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

2. Definiciones

Con tal de evitar posibles malentendidos, entendemos que es necesario definir ciertos conceptos que se utilizarán frecuentemente en el desarrollo de este plan de igualdad. De conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el objetivo principal es garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de la Fundación IdISBa, evitando cualquier clase de discriminación laboral.

En convergencia con el objetivo principal, adoptamos igualmente las definiciones recogidas en la misma norma ya referenciada.

- **El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:** supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirectamente, por razón de género y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.
- **Igualdad de trato y oportunidades en cuanto al acceso al trabajo, formación y promoción profesional y condiciones de trabajo:** el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito laboral, sea público o privado, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al trabajo, incluso en el trabajo por cuenta ajena, en la formación profesional, promoción profesional, condiciones de trabajo, incluyendo las retributivas y las de despido, así como en la afiliación y participación de las organizaciones sindicales y empresariales o, en cualquier otra organización con miembros que sean de una profesión concreta.
- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:** mediante la negociación colectiva se podrán establecer las medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres en el trabajo, aplicando

efectivamente el principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- **Discriminación directa e indirecta:** se considerará discriminación directa por razón de género la situación que se encuentre que una persona que sea, haya sido o pudiese ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en una situación comparable. Será discriminación indirecta por razón de género, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutra ponga a personas de un sexo en desventaja particular con respecto de otras personas del otro sexo, con las excepciones que se pueden prever legalmente.
- **Acoso sexual por razón de género:** será cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se haga en un entorno intimidante, degradante u ofensivo. Así como cualquier comportamiento que se haga en función del sexo de una persona con el objetivo de atentar contra su dignidad.
- **Discriminación por embarazo o maternidad:** todo trato desfavorable a las mujeres en relación con el embarazo o la maternidad.
- **Indemnidad frente a represalias:** cualquier trato adverso o efecto negativo que se dé en una persona a consecuencia de presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:** los actos y cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de género se considerarán nulos y sin efecto, y

darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean, reales, efectivas y proporcionales al perjuicio sufrido, así como, si es el caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que disuadan y prevengan la realización de estas conductas.

- **Acciones positivas:** para hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho con respecto a los hombres.
- **Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:** se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

3. Reto

El IdISBa, mediante la Comisión del Plan de Igualdad, inicia a mediados de septiembre de 2022 el proceso para modificar el plan de igualdad de 2019-2023 que permita avanzar en la mejora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a la hora de dar cumplimiento a los requerimientos de la Inspección de Trabajo.

La plantilla está muy feminizada y sus condiciones laborales se rigen por el I convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears (IdISBa), que se valora muy positivamente en relación con la protección de derechos y condiciones laborales.

El primer paso para revisar el plan de igualdad vigente es hacer un diagnóstico de la organización en cuestión de género, que permita identificar las

desigualdades y discriminaciones dentro del IdISBa, y tejer así una estrategia para hacerle frente.

Tal y como se ha indicado anteriormente, pese al carácter limitativo del diagnóstico elaborado, una de las acciones prioritarias que nos planteamos es dar cumplimiento a un diagnóstico con un contenido más amplio que, de acuerdo con las recomendaciones de la Consejería de Presidencia, Función Pública e Igualdad del GOIB y del Ministerio de Igualdad, incorpore los siguientes ejes de análisis:

- | | |
|--|---------------------------------|
| a) Cultura y gestión organizativa | b) Condiciones laborales |
| c) Acceso a la organización | d) Formación interna o continua |
| e) Promoción y desarrollo profesional | f) Retribución |
| g) Tiempo de trabajo y corresponsabilidad | h) Comunicación no sexista |
| i) Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo | j) Salud laboral |

El análisis ha permitido identificar los retos del IdISBa en cuestión de igualdad de oportunidades y, pese a la percepción de un contexto ventajoso para las mujeres, el diagnóstico apunta a que la igualdad de oportunidades todavía no es efectiva. En el IdISBa, al igual que en muchas otras organizaciones, se reproducen las desigualdades del mercado de trabajo y de la sociedad en general, por lo que son necesarias medidas específicas para hacerles frente. Así pues, determinadas posiciones relacionadas con los órganos de gobierno, asesores y otros con altos niveles de responsabilidad, no se cumple la paridad de género.

El proceso de revisión del plan de igualdad se vive como una oportunidad para formalizar esta voluntad y para acabar de cerrar ciertas cuestiones que hasta ahora se daban de manera informal o no estaban debidamente procedimentadas, como garantizar una comunicación no sexista o disponer de un protocolo de prevención e intervención en casos de acoso.

4. Objetivos del plan de igualdad

El objetivo general del plan de igualdad de género del IdISBa consiste en definir un conjunto integrado y sistemático de políticas públicas y medidas que posibiliten la promoción de la igualdad de género.

Las áreas de actuación que se han trabajado en el diagnóstico y sobre las que se ha estructurado la investigación también pretenden ser las áreas en las que se intervenga con acciones o medidas establecidas en el presente plan. Estas son:

1. Estrategia y organización interna.
2. Acceso, selección, promoción y desarrollo.
3. Condiciones laborales.
4. Conciliación.
5. Prevención de riesgos y acoso sexual y por razón de género.
6. Comunicación, imagen y lenguaje.

El plan de igualdad del IdISBa tiene los siguientes objetivos principales:

- Garantizar el avance de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, procedimientos y acciones de las diferentes áreas de actuación de la entidad.
- Promover y aumentar la presencia de las mujeres y hombres en aquellas áreas y centros donde tengan una baja representación, respectivamente, considerando la oferta y demanda del mercado laboral.
- Mejorar las posibilidades de la conciliación personal, familiar y laboral.
- Garantizar las condiciones internas necesarias para luchar contra los casos de acoso sexual, actitudes sexistas y trato discriminatorio.
- Facilitar el desarrollo integral de las personas en un marco de igualdad de oportunidades.

Para cumplir este objetivo, se establecen los siguientes objetivos operativos:

- Detectar y reducir las desigualdades que puedan existir en el ámbito de la carrera profesional del personal.
- Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la corresponsabilidad.
- Incrementar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad científica, técnica y administrativa de las mujeres.
- Prevenir, detectar y combatir las violencias machistas, tanto en el ámbito laboral como en el extralaboral.

5. Marco normativo

El **artículo 14 de la Constitución española (CE)** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Así, en el artículo 9.2 de nuestra carta magna, se 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 sean reales y efectivas». La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destacan la Carta de las Naciones Unidas, en vigor desde el 24 de octubre de 1945, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, que establece que toda persona nace en igualdad de libertades y derechos, sin justificación de la discriminación por motivo de etnia, clase u otros aspectos, así como los tratados de la Unión Europea, desde el Tratado de Ámsterdam, de 1 de mayo de 1999, hasta el actual Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, que lo recoge en el artículo 8.

Con la adopción de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)**, entre los que figura el número 5 para «conseguir la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas», la comunidad internacional se dotó de la Agenda 2030, para un desarrollo sostenible.

Así, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), aprobada por la **Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983**, así como las conferencias mundiales sobre la mujer, que se organizan cada 5 años, han ido generando nuevos compromisos e iniciativas en cuestión de igualdad.

España fue pionera en materia de igualdad con la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (en adelante, «Ley de igualdad»), que incorpora en el ordenamiento español el principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre mujeres y hombres, también en asuntos de trabajo y ocupación.

Los planes de igualdad aplicables a la Administración General del Estado (AGE) y organismos públicos vinculados, o que dependen de estos, se rigen por lo dispuesto en los artículos 51-64 de la Ley de igualdad previamente mencionada y, especialmente, por lo que indica la disposición adicional séptima, sobre planes de igualdad del texto refundido del **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP)**, que determina la obligación de las administraciones públicas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, han de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier clase de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres de las Illes Balears.

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y en la ocupación, incorporó cambios muy significativos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en referencia a los planes de igualdad.

El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y el registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El Real Decreto 902, 2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, que tiene el objeto de establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. Los principios de actuación son:

1. El principio de transparencia retributiva.
2. La obligación de igual retribución por trabajo de igual valor.

Es significativo mencionar cuáles son los instrumentos para hacer efectiva esta transparencia retributiva:

- **Registro retributivo:** De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas han de tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluyendo el personal directivo y los altos cargos. El registro retributivo tendrá que incluir el valor medio de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo.

Figura 2. Ejemplo de la pantalla de inicio de la herramienta de registro retributivo



- La auditoría retributiva:** La Fundación IdISBa se ve obligada a incluir en el plan de igualdad una auditoría retributiva, de conformidad con el artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, previa a la negociación que requieren estos planes de igualdad. La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la Fundación IdISBa, de manera transversal y completa, cumple la aplicación efectiva del principio de igualdad entre las mujeres y los hombres en cuestión de retribución. Así pues, tendrá que permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que puedan producirse con el fin de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento del sistema retributivo mencionado. Esta auditoría retributiva implica las obligaciones siguientes para la Fundación IdISBa:

- Realización del diagnóstico de la situación retributiva en la Fundación IdISBa que requiere:

- La evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta tanto el sistema retributivo como el sistema de promoción.
 - La relevancia de otros factores desencadenantes de la diferencia retributiva, así como las posibles deficiencias o desigualdades que puedan apreciarse en el diseño o uso de las medidas de conciliación y corresponsabilidad en la empresa, o las dificultades que las personas trabajadoras puedan encontrar en la promoción profesional o económica, derivadas de otros factores como las actuaciones empresariales discrecionales en materia de movilidad o las exigencias de disponibilidad no justificadas.
- b) Establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades retributivas, con determinación de objetivos, actuaciones concretas, cronograma y persona o personas responsables de la implantación y el seguimiento.

Las personas **trabajadoras a tiempo parcial** tienen los mismos derechos, incluidos los retributivos, que las personas trabajadoras a tiempo completo.

En este sentido, el principio de proporcionalidad en las retribuciones percibidas es aplicable cuando así lo exijan su finalidad o naturaleza y así se establezca por disposición legal, reglamentaria o por convenio colectivo.

Cualquier reducción proporcional ha de garantizar que no tenga ninguna repercusión negativa en el disfrute de los derechos relacionados con la maternidad y el cuidado de menores o personas dependientes.

I convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears (IdISBa) aprobado en noviembre de 2021. En el texto de este convenio no encontramos ninguna referencia ni apartado específico sobre la no discriminación de género ni el plan de igualdad. En cambio, sí encontramos una referencia a la disposición adicional decimosexta en el convenio colectivo para el personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears: «Al personal laboral de servicios generales que presta servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, les es aplicable el I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración de la Comunidad Autónoma (servicios generales) 2012-2015, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de día 29 de junio de 2012 y publicado en el *Boletín Oficial de las Illes Balears* número 98 de 8 de julio de 2012».

El IV convenio colectivo único para el personal laboral de la AGE aprobado por Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo (en adelante, «IV Convenio») desarrolla una serie de medidas para la protección de la igualdad y, en esta línea, expone el principio de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, con medidas de flexibilización y mejora en las condiciones de trabajo. Además, establece medidas de movilidad por violencia de género, movilidad para la protección de la maternidad y por razón de conciliación, prevé la suspensión del contrato de trabajo en caso de nacimiento y riesgo durante el embarazo y también establece excedencias para el cuidado de hijas e hijos.

La **Ley 7/2022, de 5 de agosto, de la ciencia, la tecnología y la innovación de las Illes Balears**, en el artículo 29, prevé la carrera y la actividad científica de las mujeres, estableciendo que para la promoción de la carrera y la actividad científica de las mujeres, han de adoptarse medidas que permitan:

- a) Impulsar la integración de la dimensión de género en los contenidos de la investigación.

- b) Promover el equilibrio de género en la composición de los grupos y los equipos investigadores de los proyectos de investigación de los agentes de ejecución del ECTIB.
- c) Impulsar la emprendeduría de las mujeres, ofreciendo ayudas que faciliten y favorezcan la creación de empresas de base tecnológica.
- d) Diseñar planes de carrera estables que incluyan medidas para ayudar la conciliación familiar.
- e) Ejecutar acciones para fomentar el interés de niñas y adolescentes en carreras relacionadas con la ciencia, la tecnología y la innovación.

Además, se establece que el Consejo Asesor de Ciencia, Tecnología e Innovación, como el órgano consultivo y de participación de la comunidad científica y de los agentes económicos y sociales en los asuntos relacionados con la ciencia, tecnología y la innovación, con la función de velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de género en el ámbito del ECTIB, ha de emitir un informe anual que establezca un diagnóstico de la carrera en la actividad científica de la mujer en las Illes Balears.

También, la **disposición adicional tercera de la Ley 7/2022, de 5 de agosto, de la ciencia, la tecnología y la innovación de las Illes Balears** hace referencia a la igualdad de género. En esta disposición se prevé que «en la composición de los diferentes órganos colegiados recogidos en esta ley se ha de procurar la presencia equilibrada de hombres y mujeres, de acuerdo con lo previsto en la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres, y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad entre hombres y mujeres». También, en el artículo 29 de esta ley de la CAIB se hace referencia a la «carrera y actividad científica de las mujeres», previendo que:

1. Para la promoción de la carrera y la actividad científica de las mujeres, se han de adoptar medidas que permitan:

- a) Impulsar la integración de la dimensión de género en los contenidos de la investigación.
 - b) Promover el equilibrio de género en la composición de los grupos y los equipos investigadores de los proyectos de investigación de los agentes de ejecución del ECTIB.
 - c) Impulsar la emprendeduría de las mujeres, ofreciendo ayudas que faciliten y favorezcan la creación de empresas de base tecnológica.
 - d) Diseñar planes de carrera estables que incluyan medidas para ayudar la conciliación familiar.
 - e) Ejecutar acciones para fomentar el interés de niñas y adolescentes en carreras relacionadas con la ciencia, la tecnología y la innovación.
2. El Consejo Asesor de Ciencia, Tecnología e Innovación, con la función de velar por la aplicación efectiva del principio de igualdad de género en el ámbito del ECTIB, ha de emitir un informe anual que establezca un diagnóstico de la carrera en la actividad científica de las mujeres en las Illes Balears.

También es necesario mencionar como norma de referencia la resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, que aprueba el Protocolo de actuación ante la violencia en el trabajo en la AGE y en los organismos públicos vinculados o dependientes.

Por otro lado, la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la AGE y sus organismos públicos, incluye diversas medidas orientadas a mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, entre ella, una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, dirigidas al cuidado y la atención de personas mayores, personas con discapacidad, hijo e hijas menores, así como de menores en tutela o acogimiento.

Este plan aplica también normativa recogida en otros decretos y leyes, como el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, que permite la creación de unidades de igualdad en los organismos públicos, vinculados o dependientes de la AGE, para dar apoyo al ejercicio de las funciones relacionadas con la aplicación

efectiva del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres; la Ley 19/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público, que establece que no se pueda contratar a empresas que, teniendo más de 250 personas trabajadoras, no cuenten con un plan de igualdad, o que se puedan tener en cuenta criterios relacionados con el de la igualdad entre mujeres y hombres, la contratación femenina o la conciliación de la vida laboral, personal y familiar; así como la recientemente aprobada **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, que dicta un mínimo común normativo para evitar la discriminación.

La disposición adicional quinta de la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. También hay que tener en cuenta la aprobación de los planes de igualdad de género en el ámbito de la I+D+i de los agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, que forma parte del sector público estatal y autonómico.

Según lo establecido en la parte B («Elegibilidad») de las condiciones generales que se establecen en los anexos generales del Programa de Trabajo para 2021-2022 de Horizonte Europa (HE), toda entidad legal de un Estado Miembro o asociado a HE que sea un organismo público, centro de investigación o institución de educación superior tendrá que contar con un plan de igualdad de género en vigor para acceder a financiación del próximo programa marco.

Decreto 17/2019, de 15 de marzo de 2019, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador laboral al servicio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears que regula las condiciones laborales del personal investigador al servicio del IdISBa, con especial mención a los aspectos de igualdad de género.

Ley 7/2010, de 21 de julio, del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

6. Àmbit de aplicació

Este plan va dirigido a todo el personal del IdISBa, independientemente del puesto de trabajo que ocupe, es decir, tanto al personal contratado directamente por el IdISBa (personal de administración y gestión, técnicos y técnicas de plataformas científicotécnicas, personal investigador, técnicos y técnicas de apoyo a la investigación y personal de dirección) como a los investigadores adscritos y a las investigadoras adscritas al Instituto. Además, el plan también va dirigido a otros colectivos que puedan verse afectados por las medidas a implementar.

7. Vigencia

El II plan de igualdad de género prevé una vigencia de tres años (de 2023 a 2026) y se configura como un conjunto de medidas ordenadas y orientadas a cumplir los objetivos que se concretan en el plan, entendiéndose que se podrán cumplir ciertos objetivos antes que otros, que la entrada en vigor de las medidas concretas, sin alterar los plazos expresamente marcados, puede ser diferente y progresiva, y que, en principio, la vigencia vendrá determinada por el cumplimiento consecutivo de los objetivos; si bien el contenido tendrá que ser revisado transcurridos los cuatro años desde su firma.

8. Compromiso

El Patronato y la Dirección Gerencia de la Fundación IdISBa como máximos responsables de la gestión y dinamización de las actividades laborales dentro de nuestra organización, declaran su compromiso en el establecimiento de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en referencia a las condiciones igualitarias en el trabajo y su

aplicación. Por este motivo, en el marco de su política de gestión empresarial se compromete a lo siguiente:

- **Promover** una organización que fomente la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y que implique a toda la organización en impulsarla y consolidarla.
- **Integrar** toda la plantilla de la Fundación IdISBa y al personal adscrito que llevan a cabo actividades o prestan servicios dentro del centro en el desarrollo de acciones a favor de la igualdad de oportunidades, con la negociación previa, según el caso, de los y las representantes legales de las y los profesionales, garantizando que todo el personal conozca y participe en estas políticas.
- **Velar** por asegurar que las comunicaciones orales, escritas y visuales que se proyectan, tanto internas como externas, estén exentas de elementos sexistas, usando un lenguaje inclusivo.
- **Garantizar** una igualdad de oportunidades real en el acceso a cualquier puesto de trabajo, así como la promoción profesional, potenciando la incorporación del otro sexo en aquellos puestos en los que se encuentra menos representado.
- **Incorporar** acciones con el objetivo de avanzar a una mejor organización del tiempo de trabajo que fomente y permita la corresponsabilidad y la conciliación de la vida personal y laboral. Estas acciones se diseñan tanto para hombres como para mujeres y se constata que ambos se acogen.
- **Evaluar** la información en relación con la prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta las diferencias de exposición a los riesgos que se pueden dar por razón entre trabajadores y trabajadoras.

Actuando en consecuencia: formando, informando y mejorando las condiciones de trabajo del IdISBa.

- **Garantizar** que en la organización hay un trato de igualdad en materia retributiva entre el personal sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo, directa o indirecta, de acuerdo con el contenido y las obligaciones recogidas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Asumir** que las trabajadoras y los trabajadores reciban un trato totalmente igualitario en referencia a las condiciones laborales (tipología de contrato, condiciones horarias, tipo de jornada, formación, etc.).
- **Garantizar** que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, no serán permitidos ni tolerados bajo ninguna circunstancia.

La Fundación IdISBa se compromete a establecer que sus órganos colegiados, incluyendo los consejos, comités y comisiones de evaluación y selección, se ajusten a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres, de acuerdo con la Ley de la ciencia, así como en sus presidencias y coordinaciones. Este compromiso ya se inició formalmente con la publicación del primer plan de igualdad IdISBa (2019-2023) y se mantiene desde entonces.

La Fundación IdISBa adopta un firme compromiso con el cumplimiento de los objetivos de desarrollo sostenible 5, 8 y 10 de la Agenda 2030.

Los principios anunciados se pondrán en práctica con la implantación de este segundo plan de igualdad (2023-2026), con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para llevar a cabo la implantación del plan de igualdad, se contará con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en todo el proceso de

definición, desarrollo, seguimiento y evaluación de las acciones, a través de la comisión creada a tal efecto sobre el plan de igualdad.

Así mismo, el IdISBa dispondrá de un agente de igualdad que tiene como tarea fundamental el progreso y la expansión de la igualdad de género en la organización. Por este motivo, la profesionalización de este trabajo se ha de abordar como eje fundamental de la actividad para la igualdad y como consecuencia clara de los cambios que está viviendo nuestra sociedad. El objetivo general del agente de igualdad es lograr unas relaciones de género equitativas dentro del IdISBa. Este trabajo implica garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso y el control de recursos humanos y beneficios sociales entre mujeres y hombres, al mismo tiempo que comporta impulsar acciones que modifiquen los actuales condicionamientos culturales, económicos, políticos y sociales del orden patriarcal. El agente de igualdad se inscribe en el marco de la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial de la Mujer (Beijing 95, Beijing +5, Beijing +10); de la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género; de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista. En una entidad instrumental del sector público como el IdISBa, que tiene entre sus objetivos el fomento de la investigación dirigida a proteger y mejorar la salud, financiando la investigación de excelencia, la presencia de la mujer como parte del colectivo de personal investigador es crucial.

9. Comisión Permanente de Igualdad

El IdISBa constituyó su Comisión Permanente de Igualdad en 2018, como principal órgano responsable del impulso y coordinación de la política en materia de igualdad y género en la entidad.

Las funciones de esta comisión consisten en analizar y proponer las medidas encaminadas a lograr la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el IdISBa y a hacer el seguimiento de la aplicación correcta de las medidas

adoptadas. Adicionalmente, la Comisión de Igualdad será el órgano consultivo en materia de género para el personal contratado y el adscrito a la entidad.

La Comisión de Igualdad ha sido la responsable de diseñar este II plan de igualdad, y también ha de velar por su implementación y seguimiento. De acuerdo con el contenido del artículo 6 del Real Decreto Ley 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, la Comisión de Igualdad adopta las funciones de comisión negociadora del plan de igualdad, con una doble función:

1. Hacer el diagnóstico de situación en cuestión de igualdad, previo a este documento, que acompaña al plan de igualdad y que se resume en el apartado III de este documento.
2. Elaborar el II plan de igualdad del IdISBa (2023-2026).

La **composición de la Comisión de Igualdad IdISBa** se ha definido respetando el principio de paridad, así como asegurando la representación de los diferentes estamentos profesionales que conforman el Instituto (incluyendo tanto personal de investigación como de gestión y de apoyo a la investigación) así como los de las diferentes entidades que lo integran y la representación legal de trabajadoras y trabajadores. Actualmente, está compuesta por las siguientes personas.

Se adjunta el acta de constitución de la Comisión de Igualdad de 2022:

- Por parte de la empresa:
 - Margalida Frontera Borrueco.
 - Sergio Camacho Clavijo.
 - Maria Adoración Romaguera Bosch.
- Por parte de la representación legal de trabajadores:
 - Andreu Vaquer Vadell.
 - Maria Eugenia Cisneros Barroso.
 - Isabel Teruel Domenech.

Actúa como secretaria de la Comisión: Catalina Ramis (actualmente, Carolina Madrid).

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

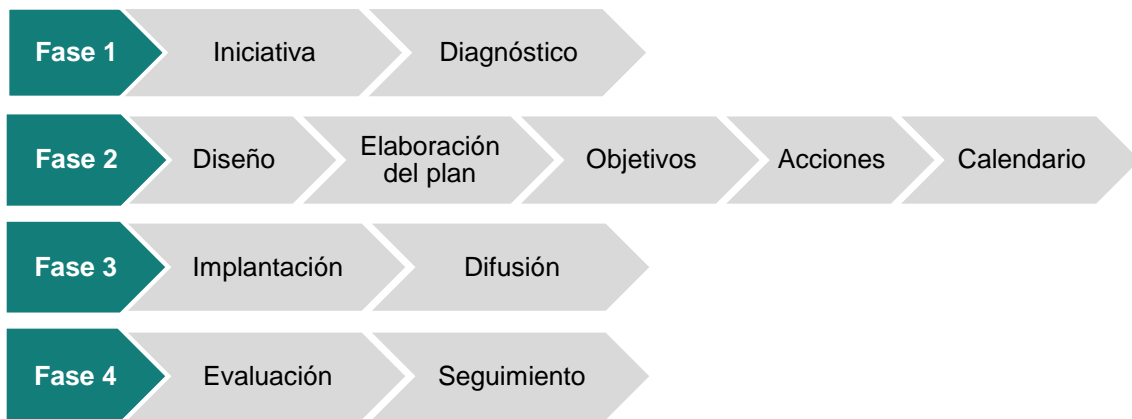
- Revisar y aprobar el plan de igualdad del IdISBa.
- Llevar a cabo el seguimiento y la evaluación permanente del desarrollo y el cumplimiento del plan de igualdad, así como la propuesta de nuevas medidas.
- Asesorar a la Dirección del IdISBa en todos los temas relacionados con la igualdad de género.
- Promover la formación en materia de igualdad y la erradicación del uso del lenguaje sexista en el ámbito del IdISBa.
- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el IdISBa.
- Promover una imagen de mujeres y hombres fundamentada en la igualdad de sexos y en el respeto a la diversidad afectiva y sexual.
- Difundir la información entre el personal y hacer llegar sus necesidades.
- Proponer y aprobar el reglamento del funcionamiento de la Comisión de Igualdad.
- Priorizar líneas de actuación en materia de igualdad.
- Todas aquellas funciones relacionadas con la igualdad de género que puedan ser encomendadas por la Dirección del IdISBa.

10. Metodología

Fases previstas para la implantación del plan de igualdad

La implantación del plan de igualdad se estructura en las 4 fases que exponemos en la siguiente figura:

Figura 3. Fases previstas para la implementación del plan de igualdad



Fase 1: Iniciativa y diagnóstico

Se trabaja en la Comisión Negociadora desde septiembre hasta noviembre de 2022.

Fase 2: Diseño, elaboración del plan, objetivos, acciones y calendario

Se trabaja, desde septiembre hasta marzo de 2023, en la Comisión Negociadora de acuerdo con la siguiente estructura:

- Resumen informe del diagnóstico: recoge un resumen del estudio del diagnóstico hecho, que acompaña al plan de igualdad en el apartado III de este documento, haciendo referencia a los puntos fuertes y a los que hace falta mejorar.
- Objetivos: se especifican y definen qué objetivos se han de cumplir mediante el plan de igualdad para cubrir las áreas de mejora detectadas.

- Acciones: descripción de las diferentes acciones para dar respuesta a los objetivos planteados, así como la asignación de medios materiales y humanos necesarios para llevarlos a cabo, incluyendo la fecha de ejecución prevista. Asimismo, cada una de las acciones recoge su propio índice de cumplimiento para facilitar su posterior evaluación, con los correspondientes indicadores de resultados.
- Calendario de las acciones.

Fase 3: Implementación y difusión del plan de igualdad

- Implementación: supone ejecutar cada una de las diferentes acciones programadas, de acuerdo con el cronograma que incluye la acción.
- Difusión: se informa de la aprobación y de la puesta en marcha del plan a toda la plantilla por los canales de comunicación establecidos en el apartado 6 de este documento.

Fase 4: Evaluación y seguimiento

Se orienta, por un lado, a controlar que las acciones se estén llevando a cabo y, por otro lado, a evaluar su grado de efectividad y, en función de estas dos variables, a hacer los ajustes necesarios.

11. Diagnóstico

En primer lugar, destacamos que desde un inicio, la tendencia era determinar que la Fundación IdISBa gozaba de «buena salud» en relación con la igualdad entre mujeres y hombres, de manera que no existía ninguna situación a primera vista que nos provocase una preocupación determinante. No obstante, entrando en un análisis más profundo, hay ciertos aspectos que se ha constatado que hace falta mejorar y que, por tanto, formarán parte de los objetivos que se fijarán en el plan de igualdad.

Básicamente, y a grandes rasgos, los mayores temas que surgieron como aspectos a mejorar fueron:

- a) Revisión del lenguaje y comunicaciones emitidas por el IdISBa para evitar cualquier expresión sexista o que denotara discriminación.
- b) Revisión de los procesos de acceso y promoción de futuros trabajadores y trabajadoras, así como de los que ya prestan servicios, en referencia a criterios de igualdad de género en la empresa.
- c) Diseño de programas formativos para una mayor sensibilización en cuestión de igualdad de oportunidades.
- d) Compromiso de la empresa de cara a favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.
- e) Prevención del acoso sexual y por razón de género. Se constata la necesidad de desarrollar un protocolo de actuación frente una situación de acoso sexual.
- f) Otras medidas: seguridad y salud laboral. Propuesta para potenciar el Comité de Salud Laboral existente en la empresa para la vigilancia de la salud y seguridad de nuestro personal.

Para finalizar, se quiere destacar de manera expresa que fue realmente interesante ver los resultados de las cuestiones planteadas a la plantilla de la empresa.

De conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al tener plan de igualdad se establece una herramienta de diagnóstico, que contiene diversos recursos para facilitar la acción y poder hacer este análisis detallado:

- Cultura y gestión organizativa
- Acceso a la organización
- Promoción y desarrollo profesional
- Tiempo de trabajo y corresponsabilidad
- Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo
- Condiciones laborales
- Formación interna o continua
- Retribución
- Comunicación no sexista
- Salud laboral

A partir del estudio de diagnóstico que se adjunta (Anexo 2) con el plan de igualdad, se ha elaborado el siguiente resumen, de acuerdo con el contenido del artículo 7 del Real Decreto Ley 901/2020, en el que recogemos los puntos fuertes y las áreas de mejora de cada uno de los ámbitos trabajados, que se exponen a continuación:

Figura 4. Ámbitos trabajados con la herramienta de diagnóstico

Acceso a la organización	Auditoría salarial	Comunicación no sexista	Condiciones laborales
Contratación pública	Cultura y gestión organizativa	Formación interna o continua	Prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo
Prevención y actuación ante el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género	Promoción o desarrollo profesional	Salud laboral	Tiempo de trabajo y corresponsabilidad

No obstante, como fuentes de información para esta herramienta se han usado los datos de plantilla proporcionados por la Unidad de Recursos Humanos, que forman parte de la información cuantitativa, así como información cualitativa obtenida de las entrevistas hechas a las personas responsables de los siguientes ámbitos:

- Gestión Económica y Administrativa, Gestión de Proyectos, Innovación, Gestión del Conocimiento y Calidad, Gestión Científica, e Infraestructuras y Laboratorios.
- Personal investigador contratado y adscrito al IdISBa.

Queda pendiente entregar a la Comisión de Igualdad la información sobre: formación interna y continua, prevención y actuación ante el acoso sexual o por razón de sexo, prevención y actuación ante el acoso por orientación sexual, identidad o expresión de género, promoción o desarrollo profesional, salud laboral, tiempo de trabajo y corresponsabilidad. También está previsto hacer un análisis sobre la igualdad de oportunidades, conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral y prevención del acoso sexual o por motivo de sexo, con el objetivo de que formen parte del futuro plan de igualdad.

Esta parte pendiente del diagnóstico está previsto que se haga durante el primer semestre del 2023 y formará parte de una de las acciones del plan de actuación.

Datos de la plantilla

Los datos cuantitativos corresponden a la plantilla a fecha de 31 de enero de 2023. En la mayoría de los indicadores se hará un análisis comparativo con los datos de 2019 que sirvieron de base para el diagnóstico del I plan de igualdad del IdISBa.

A principios de 2023, la Fundación IdISBa cuenta con una plantilla de 172 personas, 40 más que la plantilla de septiembre de 2019 identificada en el I plan de igualdad. La distribución desglosada por género muestra una clara feminización del personal propio contratado por el IdISBa, con las mujeres representando el 65 % del personal, lo que supone un sensible aumento con respecto a la plantilla de 2019. Esta situación es parecida a la que se puede observar en otras instituciones de investigación sanitaria.

Tabla 1. Personal del IdISBa desglosado por género y año

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
2019	82	62 %	50	38 %	132
2022	111	65 %	61	35 %	172

Composición de la plantilla según la edad

Tabla 2. Personal del IdISBa desglosado por género y edad

	Media de edad
Hombres	36.33 %
Mujeres	35.32 %
Total general	35.68 %

Nos encontramos ante una plantilla que podemos calificar como joven, con una edad media de 35.68 años, y siendo ligeramente inferior la edad de las mujeres (35.32 años). Esta realidad pone de manifiesto la importancia de garantizar las medidas de protección de la maternidad, el cuidado de hijos menores de edad y otras relacionadas con la conciliación con la vida personal y familiar.

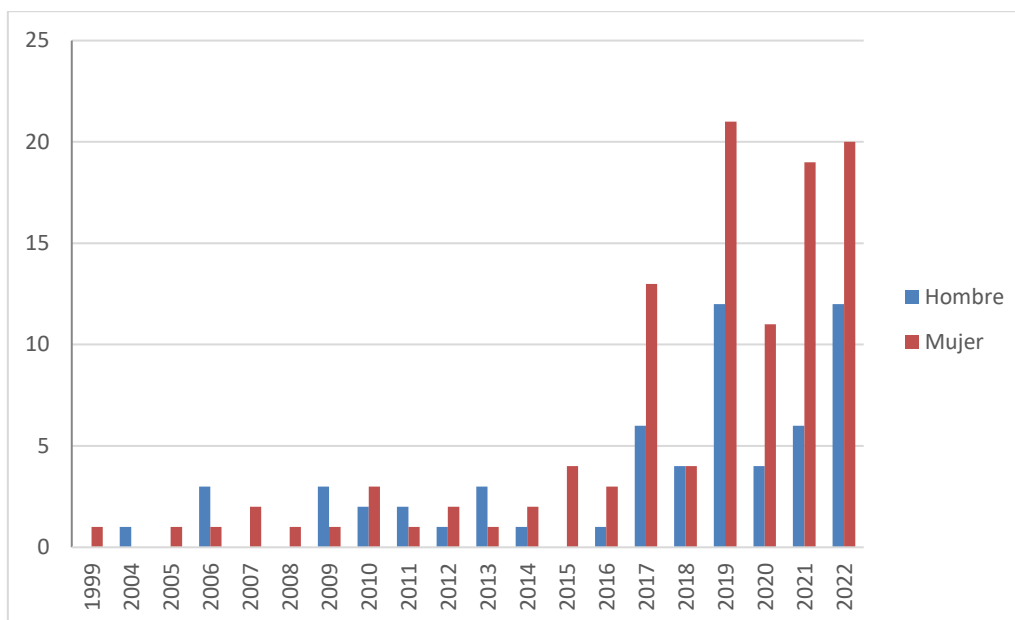
Composición de la plantilla según la antigüedad en el IdISBa

Tabla 3. Personal del IdISBa desglosado por antigüedad y género

	Hombres	Mujeres	Total
1999		1	1
2004	1		1
2005		1	1
2006	3	1	4
2007		2	2
2008		1	1
2009	3	1	4
2010	2	3	5
2011	2	1	3
2012	1	2	3
2013	3	1	4
2014	1	2	3

2015		4	4
2016	1	3	4
2017	6	13	19
2018	4	4	8
2019	12	21	33
2020	4	11	15
2021	6	19	25
2022	12	20	32
Total general	61	111	172

Figura 5. Número de personas segregadas por sexo y antigüedad en el IdISBa



Así, tenemos que en los últimos 6 años (a partir del 2017), se evidencia que la incorporación de personal a la Fundación IdISBa presenta esta comparativa:

Tabla 4. Incorporación de personal al IdISBa según el género y por año

	Mujeres	Hombres
2017	68.4 %	31.5 %
2018	50 %	50 %
2019	63.6 %	36.3 %
2020	73.3 %	26.6 %

2021	76 %	24 %
2022	62.5 %	37.5 %

La mayor parte de la plantilla, tanto mujeres como hombres, presenta una antigüedad menor de 6 años en la Fundación IdISBa, manteniendo una cierta equidistancia proporcional entre mujeres y hombres que se han ido incorporando en los últimos años.

Composición de la plantilla por categorías profesionales

Tabla 5. Plantilla del IdISBa por categoría profesional y género

Categoría profesional	Hombre	Mujer	Total
Gestión administrativa	7	4	11
Gestión técnico medio	4	5	9
Gestión técnico superior	3	6	9
Investigador posdoctoral	6	11	17
Investigador predoctoral	1	11	12
Investigador principal	6	4	10
Otros investigadores	1	2	3
Técnico medio de apoyo a la investigación	9	16	25
Técnico superior de apoyo a la investigación	23	52	75
Gerente	1		1
Total general	61	111	172

El análisis de la composición de la plantilla según la categoría profesional que tienen reconocida el personal contratado por la Fundación IdISBa presenta una característica común: la presencia mayoritaria de las mujeres en cada una de ellas, excepto en dos categorías muy significativas: los puestos de administrativo y de investigador principal. En estos, el número de hombres que los ocupan es superior, así como la figura del director gerente de la Fundación IdISBa, ocupada por un hombre.

Composición de la plantilla según salario bruto anual

Tabla 6. Salario bruto anual del personal del IdISBa

	Trabajadores	Media de salario bruto
Hombres	61	27 706,62 €
Mujeres	111	25 280,79 €
Media general	172	26 141,11 €

Sobre los salarios observamos que hay una diferencia entre hombres y mujeres, una brecha del 8.75 % a favor de los hombres.

Composición de la plantilla por tipo de jornada laboral:

Tabla 7. Personal del IdISBa según su tipo de jornada laboral

	Hombres	Mujeres	Total
A tiempo completo	53	99	152
A tiempo parcial	8	12	20
Total general	61	111	172

El análisis de la plantilla según su tipo de jornada (a tiempo completo o parcial) presenta un porcentaje superior de jornadas a tiempo parcial en hombres (15 %) que en mujeres (12 %) sin que podamos extraer ninguna conclusión relevante, ya que deberíamos conocer las causas de esta contratación parcial. Será necesario analizar las situaciones de compatibilidad con otras actividades de tipo asistencial de carácter público.

Porcentaje de personas por sexo y tipo de jornada

Tabla 8. Porcentaje de la plantilla del IdISBa según sexo y tipo de jornada

	Hombres	Mujeres
A tiempo completo	86.9 %	89.2 %
A tiempo parcial	13.1 %	10.8 %

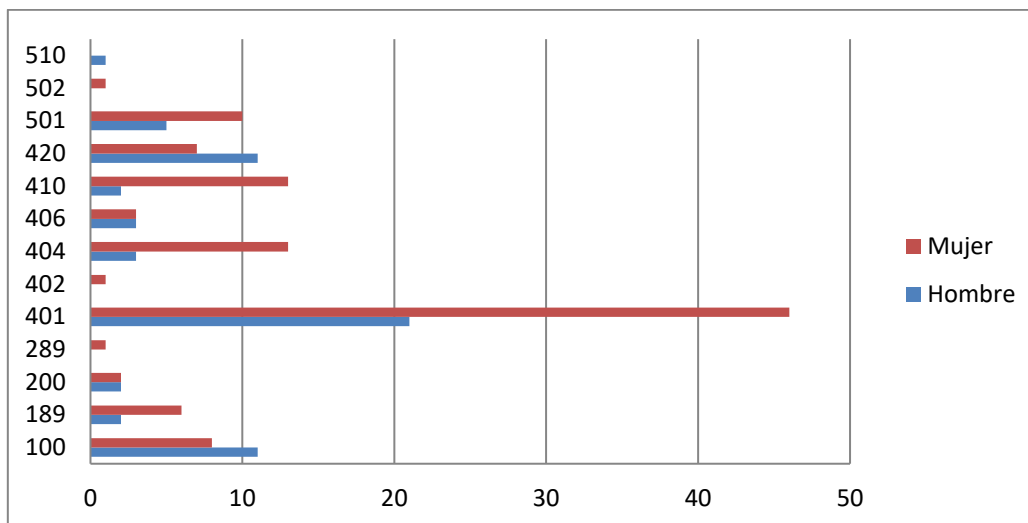
Composición de la plantilla según la estabilidad (indefinido o temporal)

Tabla 9. Plantilla del IdISBa según tipo de contrato

Tipo de contrato SEPE	Hombres	Mujeres	Total
100	11	8	19
189	2	6	8
200	2	2	4
289		1	1
401	21	46	67
402		1	1
404	3	13	16
406	3	3	6
410	2	13	15
420	11	7	18
501	5	10	15
502		1	1
510	1		1
Total general	61	111	172

Actualmente, y pese a haber reducido la temporalidad en la contratación laboral del personal, esta presenta un indicador muy elevado (63 %) a consecuencia de la vigencia de los contratos de obra y servicio determinado del personal investigador y del personal de estructura de gestión y apoyo del IdISBa en la RLT que actualmente está pendiente de su estabilización, de conformidad con el proceso iniciado por aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública.

Figura 6. Número de personas segregadas por sexo y temporalidad



Recordamos la codificación de las modalidades de contratos laborales:

Tabla 10. Modalidades de contratos laborales y codificación correspondiente

Modalidad	Código
Indefinido a tiempo completo	100
Indefinido a tiempo parcial	200
Contrato temporal, obra y servicio a jornada completa (jornada completa o a tiempo parcial)	401 y 501
Contrato eventual por circunstancias de la producción	402
Contrato de interinidad	410
Personal investigador predoctoral en formación	404
Contrato de duración determinada vinculado a programas financiados con fondos europeos	406 y 506
Contrato formativo	420

Tal y como podemos observar, hasta la entrada en vigor de la nueva ley de la ciencia y tecnología, la mayor parte de la contratación laboral de la Fundación IdISBa era de carácter temporal en la **modalidad de obra y servicio determinados** (código SEPE: 401 a jornada completa y 501 a tiempo parcial). Si hacemos un análisis comparativo entre mujeres y hombres, nos encontramos con los siguientes porcentajes:

Tabla 11. Personal del IdISBa contratado bajo la modalidad de obra y servicio determinados

Código SEPE	Hombres	Mujeres
401 (jornada completa)	31.34 %	68.65 %
501 (a tiempo parcial)	33.33 %	66.66 %

Si analizamos la modalidad de la **contratación indefinida**, tanto a jornada completa como a tiempo parcial, constatamos que la contratación de las mujeres ha sido muy inferior a la de los hombres, tal y como se indica a continuación:

Tabla 12. Personal del IdISBa contratado bajo la modalidad de contratación indefinida

Código SEPE	Hombres	Mujeres
100 (jornada completa)	58 %	42 %
200 (a tiempo parcial)	25 %	75 %

Tal y como hemos comentado con anterioridad, la aplicación de la nueva ley de la ciencia y la tecnología nos permite utilizar la figura del contrato laboral indefinido científico-técnico, que permitirá estabilizar durante este año 2023 a una parte muy importante del personal investigador y de gestión de proyectos de investigación. Además, el inicio del proceso de estabilización de las plazas de entidades del Sector Público Instrumental de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, correspondientes a la modificación de la oferta pública de ocupación del año 2022, en donde se incluyen las plazas objeto de estabilización en el marco dispuesto por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, hará que mejoren estos porcentajes en la contratación indefinida, así como que se reduzca la actual diferencia de género en estas dos modalidades de contratación (100 y 200).

Por otro lado, si hacemos un análisis de la **composición de los órganos colegiados** de la Fundación IdISBa, nos encontramos con que:

- a) El Patronato de la Fundación presenta paridad de género (46 % de mujeres y 53 % de hombres).
- b) El Comité Ejecutivo de la Fundación tiene una composición **no paritaria** de género (28 % de mujeres y 72 % de hombres).
- c) El Comité Científico Externo de la Fundación presenta paridad de género (44.4 % de mujeres y 56.6 % de hombres).
- d) El Comité Científico Interno de la Fundación presenta paridad de género (48 % de mujeres y 52 % de hombres).
- e) El Consejo Social y Empresarial, como órgano asesor de la Fundación, tiene una composición **no paritaria** de género (20 % de mujeres y 80 % de hombres).
- f) El Comité de Empresa de la Fundación (9 miembros) presenta paridad de género (55 % de mujeres y 45 % de hombres).
- g) La Comisión de Formación está formada por 13 miembros, 5 mujeres y 8 hombres, y como se observa, actualmente, no presenta paridad de género.

Tabla 13. Composición de la Comisión de Formación

Mujeres (5 miembros)	
Gwendolyn Barceló Coblijn	Vocal representante de los investigadores e investigadoras del IdISBa. Responsable del grupo Lípidos en Patología Humana.
Margalida Frontera Borrueco	Vocal representante del personal técnico de las plataformas del IdISBa. Coordinadora de la Unidad de Infraestructuras y Laboratorios.
Maria Escobar Salom	Vocal responsable de la formación de investigador predoctoral del IdISBa. Investigadora del Grupo Multidisciplinar de Sepsis.
Joana M. ^a Ramis Morey	Vocal responsable de la formación de la UIB. Corresponsable del grupo Terapia Celular e Ingeniería Tisular.
Nuria Cases Porcel	Secretaria de la Comisión. Responsable de la Unidad de Formación del IdISBa.

Hombres (8 miembros)	
Miquel Fiol Sala	Presidente de la Comisión de Formación. Director científico del IdISBa.
Sergi Camacho Clavijo	Director gerente en funciones del IdISBa.
Jaume Arbona Vidal	Presidente del Comité de Empresa del IdISBa. Técnico gestor de la Unidad de Ensayos Clínicos y Proyectos Privados.
Daniel H. López	Vocal responsable de la formación de las áreas científicas del IdISBa. Gestor científico del IdISBa.
Melcior Riera Jaume	Vocal responsable de la formación del Hospital Universitario Son Espases. Responsable del grupo Enfermedades Infecciosas-VIH.
Alfonso Leiva Rus	Vocal responsable de la formación de Atención Primaria. Investigador del Grupo de Investigación en Actividades Preventivas y Promoción y en Cáncer Illes Balears (GRAPP-CalB).
Antoni Figuerola Roig	Vocal responsable de la formación del Hospital Universitario Son Llàtzer. Investigador del grupo Cardiopatías Genéticas, Muerte Súbita y Amiloidosis TTR.
Javier Calvo Benito	Vocal responsable de la formación de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Illes Balears. Investigador del grupo Terapia Celular e Ingeniería Tisular (TERCIT).

h) La Comisión de Calidad está formada por 15 miembros (7 mujeres y 8 hombres) y, como se observa, presenta una cierta paridad de género.

Tabla 14. Composición de la Comisión de Calidad

Mujeres (7 miembros)	
Carolina Madrid Sánchez	Unidad de Recursos Humanos del IdISBa.
Margalida Frontera Borrueco	Unidad de Infraestructuras y Laboratorios del IdISBa.
Isabel Teruel Domenech	Oficina de Proyectos Nacionales del IdISBa.
Elena Ferragut Roig	Oficina de Proyectos Internacionales del IdISBa.
Nuria Cases Porcel	Área de Formación y Comunicación del IdISBa.
Magdalena Santandreu Oliver	Unidad de Administración del IdISBa.
Cristina Casanovas Riera	Secretaria de la Comisión. Unidad de Gestión del Conocimiento y Calidad del IdISBa.
Hombres (8 miembros)	
Miquel Fiol Sala	Presidente de la Comisión de Calidad. Director científico del IdISBa.
Sergi Camacho Clavijo	Director gerente en funciones del IdISBa.

Jaume Arbona Vidal	Presidente del Comité de Empresa del IdISBa. Técnico gestor de la Unidad de Ensayos Clínicos y Proyectos Privados.
Miquel Obrador Bou	Unidad de Gestión Económica y Contratación del IdISBa.
Vicente Corchado Barroso	Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicación del IdISBa.
Carlos Enrique Herrero	Unidad de Innovación y Transferencia de Resultados de Investigación del IdISBa.
Joan Rebolo Roca	Unidad de Servicio Lingüístico del IdISBa.
Daniel H. López	Unidad de Gestión Científica del IdISBa.

- i) La Comisión de Innovación está formada por 14 miembros (5 mujeres y 9 hombres), por lo que carece de paridad de género.

Tabla 15. Composición de la Comisión de Innovación

Mujeres (5 miembros)	
Asunción Sánchez	Directora general de Investigación en Salud, Formación y Acreditación.
Marta Monjo	Representante de investigadores e investigadoras del IdISBa.
Lorena Vela	Representante de innovación UIB.
Aina Soler	Representante de innovación Gerencia de Atención Primaria.
M. ^a Eugenia Carandell	Directora médica asistencial del IB-Salut.
Hombres (9 miembros)	
Sergio Camacho	Director gerente en funciones del IdISBa.
Miquel Fiol	Presidente de la Comisión de Innovación. Director científico del IdISBa.
Juanjo Segura	Representante de innovación HUSE.
Joan Bestard Vallejo	Representante de innovación HUSLL.
Javier Calvo	Representante de innovación Fundación Banco de Sangre y Tejidos.
Carlos F. Palomeque	Representante de innovación IB-Salut.
Joan Perelló	Representante Clúster Biotecnológico y Biomédico de las Illes Balears.
Xisco Tous	Representante Fundación Balear de Innovación y Tecnología.
Carlos Enrique	UITRI-IdISBa, que actuará como secretario.

Con respecto a los **órganos de dirección y mando unipersonal**:

- Dirección científica: hombre.
- Subdirección científica: mujer.
- Dirección gerencia: hombre.

En referencia al personal de plantilla con funciones de apoyo en la estructura del IdISBa (36): 64 % son mujeres y 36 % son hombres.

El resto del personal investigador de la plantilla del IdISBa y de los que prestan sus servicios como personal adscrito (753):

- EURAXESS: 49 % de mujeres y 51 % de hombres.
- Investigadores clínicos: 59 % de mujeres y 41 % de hombres.
- Resto de investigadores: 88 % de mujeres y 12 % de hombres.

A continuación, ofrecemos un **análisis general del diagnóstico ejecutado**:

En cumplimiento del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y el registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

En el año 2022, el IdISBa contó con una plantilla de 172 personas, con un 64.6 % de mujeres y un 35.4 % de hombres. Por tanto, al principio no encontramos una brecha de género en relación con este aspecto del análisis; mas al contrario, ya que se da una mayoría considerable de mujeres.

La media de edad de la plantilla es de 35.5. Siendo las mujeres ligeramente más jóvenes con una media de 35.2 frente a la de 36.4 de los hombres, podemos afirmar que se observa un equilibrio en este espacio del análisis.

En referencia a la antigüedad, se observa un claro equilibrio; pero también que, desde el 2014 hasta ahora, se han contratado más mujeres.

En relación con las categorías profesionales, observamos un equilibrio, ya que hay un mayor número de mujeres contratadas en la Fundación. Se observa un equilibrio en las categorías profesionales en general, pero también hay alguna diferencia significativa. Podemos comentar que en el momento en el que se llega al puesto de investigador/a principal (IP), se revierte la realidad, y hay más hombres que ocupan estos puestos. Por tanto, se trata de un escenario sobre el que la Fundación ha de centrarse para poder equilibrarlo. Aunque el Instituto utiliza el sistema de mérito y capacidad para acceder a los puestos de trabajo, es posible que haya ciertos factores que estén dificultando la llegada de mujeres a ciertos espacios, como puede ser la conciliación familiar. Este podría ser un aspecto que se ha de analizar de cara a futuros planes, pues es preciso saber por qué se produce tal brecha en estos puestos de responsabilidad.

Sobre los salarios observamos que hay una diferencia entre hombres y mujeres, ya que hay una brecha del 8.75 % a favor de los hombres. La media salarial de los hombres es de 27 706,62 € mientras que la de las mujeres es de 25 280,79 €. Si bien la Fundación ha de revisar también este aspecto, es cierto que se encuentra afectado por el punto anterior de las categorías profesionales. Se ha de añadir que, de cara al 2023, hay un compromiso de revisión de salarios que ya se está llevando a cabo.

En referencia a la temporalidad, a finales de 2022, podemos decir que esta era considerablemente alta en general; así como más elevada en mujeres. Sobre el total de mujeres, solo un 15.3 % tenían contrato indefinido, mientras que la media de los hombres es de 24.6 %. Este aspecto también se está trabajando gracias al Proceso de Estabilización iniciado a finales de 2022 y a la aprobación de la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, lo cual permitirá tener una plantilla más estable, dando continuidad a los contratos y una seguridad a las trabajadoras y trabajadores del Instituto.

Con respecto a la introducción en los contratos laborales que formaliza el IdISBa, cabe mencionar que, a partir de diciembre de 2022, se incluye una cláusula contractual sobre la prohibición de discriminación por cuestión de género, citada a continuación:

Por ser una cuestión fundamental para el desarrollo de la persona y, en definitiva, de la mujer trabajadora, se ha decidido prestar atención preferente al derecho de prohibición de discriminación por cuestión de género para entender que, de acuerdo con el Plan de igualdad aprobado por el IdISBa, uno de los pilares para conseguir la relevancia de la ciencia será la introducción de la transversalidad de género en la investigación científica y a las actividades de apoyo técnico y de gestión de LA FUNDACIÓN.

La dirección del IdISBa se plantea como objetivos y propuestas y se compromete a:

- a) Llevar a cabo acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades para todo el personal.
- b) Informar a LA TRABAJADORA si se encuentra en situación de baja por maternidad, paternidad o excedencia por cuidado de hijos o mayores en situaciones de dependencia, de los cursos que se harán para que tenga la oportunidad de participar en ellos.
- c) Incluir como mérito a valorar en la convocatoria correspondiente (promociones internas y concursos) la acreditación de los cursos de formación en cuestión de igualdad entre mujeres y hombres.
- d) Integración de la perspectiva de género en los proyectos, tanto en la constitución de los equipos de trabajo y el reparto de tareas como en el enfoque de la investigación. Evaluación de todo ello como auditoría de género y proponer un sistema de distinciones. En algún caso no se exigirá la introducción de la perspectiva de género en los proyectos, pero sí que se valorará positivamente su introducción.
- e) La unidad de recursos humanos controlará que las promociones a niveles superiores se efectúen siempre sin sesgos excluyentes. Para ello se harán estudios de comisiones de servicio, contratación y promoción, poniendo en relación el número de mujeres y hombres que se presentan con el número de seleccionados. Los datos que se desprendan se usarán para elaborar futuras campañas de sensibilización o futuras actuaciones en el plan de igualdad.

- f) Se establecerán medidas que amortigüen los efectos de interrupción de la carrera profesional por maternidad, paternidad y permisos por conciliación.
- g) Las convocatorias de concursos de méritos incluirán acciones que motiven a las mujeres a presentarse a puestos tradicionalmente ocupados por hombres.
- h) Se utilizará lenguaje no sexista en todo ámbito del entorno de trabajo y en los documentos oficiales.
- i) Se publicará en la web del plan de igualdad (IdISBa) el informe de su cumplimiento.
- j) Se incentivará el equilibrio de las peticiones de licencias por conciliación, comenzando por informar de las medidas de conciliación para que estas sean conocidas y usadas.
- k) Se promoverán fórmulas de flexibilidad horaria.
- l) Recomendación a la mesa negociadora del convenio colectivo de medidas de conciliación para aquellos que tengan a su cargo hijos menores. Así como aclarar el contenido del deber inexcusable por razones de conciliación.
- m) Habilitar un área de reposo y descanso para embarazadas y lactantes.
- n) Publicación, revisión y actualización de los protocolos de acoso laboral, sexual y por razón de sexo de manera clara y de fácil acceso.
- o) Seguimiento de los casos de acoso en el organismo, así como articular medidas de prevención. Se velará por el cumplimiento del protocolo de actuación.
- p) Seguimiento coordinado con los servicios de prevención de riesgos laborales de los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

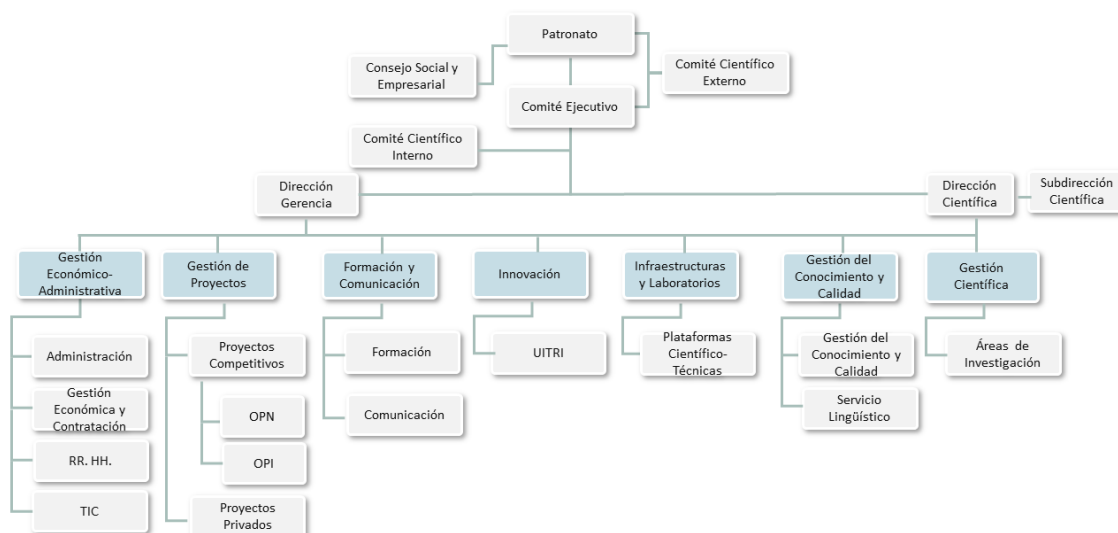
11.1. Análisis del organigrama IdISBa

De cara a analizar el equilibrio entre géneros en la composición de los diferentes estamentos del IdISBa, se tendrá en cuenta la definición de composición equilibrada, entendida como aquella situación en la que ningún género representa un porcentaje mayor del 60 % sobre la composición global, de acuerdo con lo que establece la disposición adicional primera de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La estructura del IdISBa está representada en la Figura 7, en la que se observa que existen dos órganos de gobierno (Patronato y Consejo Ejecutivo) y tres órganos asesores (el Comité Científico Externo y el Consejo Social y Empresarial, que asesoran directamente al Patronato, y el Comité Científico Interno, que asesora a la Dirección Científica). Por otro lado, la dirección del Instituto está dividida entre la dirección gerencia y la dirección científica.

El IdISBa cuenta con 7 áreas de investigación que engloban los 53 grupos de investigación, así como una serie de servicios de apoyo, tanto de gestión y administración como de tipo científico y técnico (las plataformas científico-técnicas).

Figura 7. Estructura organizativa del IdISBa



11.2. Análisis de la composición de los órganos de gobierno

Los estatutos de la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears (IdISBa) regulan de forma detallada los diferentes órganos de gobierno con responsabilidad sobre la actividad del Instituto.

El **Patronato** es el máximo órgano de gobierno y representación del Instituto, ejecuta las funciones que le corresponden sujeto a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico y en los estatutos de la Fundación. Tal y como se puede comprobar en la Tabla 16, actualmente este órgano está formado por 6 mujeres (46.2 %) y 7 hombres (53.8 %). Por lo tanto, el Patronato de IdISBa presenta una composición paritaria.

Tabla 16. Composición del Patronato IdISBa

Denominación	Nombre (Género)
Presidencia: Persona titular de la Consejería competente en materia de salud del GOIB	Patricia Gómez i Picard (M)
Vicepresidenta 1. ^a : Persona titular de la Dirección General competente en materia de investigación sanitaria del GOIB	Asunción Sánchez Ochoa (M)
Vicepresidente 2. ^o : El rector de la UIB o la persona en quien delegue	Jaume Carot Giner (H)
Vicepresidente 3. ^o : El director general del Servicio de Salud o la persona en quien delegue	Manuel Palomino Chacón (H)
Vocal: Persona titular de la secretaría general de la consejería competente en materia de salud del GOIB	Guadalupe Pulido Román (M)
Vocal: El vicerrector de investigación de la UIB	Víctor Homar Santaner (H)
Vocal: La directora de Asistencia Sanitaria del Servicio de Salud	M. Eugènia Carandell Jäeger (M)
Vocal: Un representante de la consejería competente en materia de hacienda y presupuestos	Antoni Vicens Vicens (H)
Vocal: Un representante de la consejería competente en materia de universidades	Miquel Àngel Sureda Massanet (H)
Vocal: Un representante de la Consejería competente en materia de investigación	Josep Lluís Pons Hinojosa (H)
Vocal: Un representante de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Illes Balears	Maria Antònia Font Oliver (M)
Secretaria del Patronato	Maria Isabel Rodríguez Baos (M)
Un representante de la Abogacía de la comunidad autónoma	Javier Vázquez Garranzo (H)

El **Comité Ejecutivo** es el órgano directivo del IdISBa y está, a su vez, formado por un o una representante de la Dirección (gerente) y una persona en representación de la investigación (presidente/a de comisión de investigación o equivalente) de cada una de las entidades firmantes del convenio de creación del Instituto, además de un o una representante de investigadores e investigadoras emergentes, la dirección del IdISBa y la persona titular de la Dirección General competente en materia de investigación en salud (Tabla 17). Sus funciones se encuentran reguladas en el artículo 22 de los estatutos de la Fundación. En este caso, el comité está compuesto por 4 mujeres (28.6 %) y 10 hombres (71.4 %), por lo que este órgano no presenta una composición paritaria.

Tabla 17. Composición del Comité Ejecutivo del IdISBa

Denominación	Nombre (Género)
Presidencia: Director científico del IdISBa	Miquel Fiol Sala (H)
Vocal: Director gerente del IdISBa	Sergi Camacho Clavijo (H)
Vocal: Directora general de Investigación en Salud, Formación y Acreditación	Asunción Sánchez Ochoa (M)
Vocal: Director gerente del Hospital Universitario Son Espases (HUSE)	Josep Pomar Reynés (H)
Vocal: Director gerente del Hospital Universitario Son Llàtzer (HUSLL)	Francesc Marí Marí (H)
Vocal: Director gerente de Atención Primaria de Mallorca (GAPM)	Miquel Caldentey Tous (H)
Vocal: Director gerente de la Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Illes Balears	Ismael Gutiérrez Fernández (H)
Vocal: Gerente de la UIB	M. ^a Consolación Hernández Guerra (M)
Vocal: Representante de investigación del IdISBa.	Dora Romaguera Bosch (M)
Vocal: Director del Instituto Universitario de Investigación en Ciencias de la Salud. UIB	Félix Grases Freixedas (H)
Vocal: Presidente de la Comisión de Investigación de HUSE	Antonio Oliver Palomo (H)
Vocal: Presidente de la Comisión de Investigación de HUSLL	Joan Bargay Lleonart (H)
Vocal: Presidente de la Comisión de Investigación de GAPM	Joan Llobera Cànaves (H)
Secretaria del Patronato	M. ^a Isabel Rodríguez Baos (M)

Cabe mencionar que la práctica totalidad de los miembros del Patronato y del Comité Ejecutivo son designados a consecuencia del cargo que ocupan (por tanto, son miembros natos), por lo que la capacidad del IdISBa para mejorar el cumplimiento del principio de paridad en la composición de estos órganos es limitada. Este objetivo tendrá que ser consecuencia, necesariamente, de una mejora generalizada en el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en la administración y, en particular, en los ámbitos relacionados con la política y la gestión sanitaria y de investigación.

11.3. Análisis de la composición de los órganos asesores

El **Comité Científico Externo (CCE)** es el órgano encargado de asesorar sobre las actividades científicas de la Fundación y de velar por su calidad científica. El nombramiento de miembros del CCE está regulado en los estatutos; siendo designadas personas de reconocido prestigio, nacional o internacional, en el ámbito de la investigación relacionada con la salud.

Actualmente, la distribución por sexos de este comité es de 4 mujeres (44.4 %) y 5 hombres (55.5 %). Por lo tanto, el CCE presenta una composición paritaria.

Tabla 18. Análisis de la composición del CCE en relación con el género

Composición del Comité Científico Externo		
Mujeres (%)	Hombres (%)	Total
4 (44.4 %)	5 (55.5 %)	9

El **Comité Científico Interno (CCI)** es el órgano de asesoramiento de la Dirección Científica en el desarrollo de sus funciones. El CCI está formado por un mínimo de siete miembros, designados por el Patronato a propuesta del director científico entre investigadoras e investigadores de los grupos de investigación del Instituto.

Actualmente, el CCI está formado por el director científico, que es, a su vez, el presidente; los coordinadores y coordinadoras de las siete áreas de investigación del Instituto; una persona representante de investigación designada por cada una de las instituciones que conforman el Instituto, y el director gerente, que actúa como secretario (Tabla 19). Es necesario destacar que la designación de coordinadores y coordinadoras de área se produce a propuesta de los grupos que forman cada respectiva área, mientras que la designación de representantes de las instituciones que conforman el IdISBa se lleva a cabo de forma autónoma por cada institución.

Tabla 19. Composición del Comité Científico Interno

Denominación	Nombre (Género)
Presidente: Director científico del IdISBa	Miquel Fiol Sala (H)
Subdirectora científica del IIS	Júlia Garcia Fuster (M)
Rep. Área Transversal de Ciencia y Tecnología en Salud	Marta Monjo Cabrer (M)
Rep. Área de Salud Pública, Epidemiología, Clínica y Servicios de Salud	Joan Llobera Cànaves (H)
Rep. Área de Oncología y Hematología	Gwendolyn Barceló Coblijn (M)
Rep. Área de Neurociencias	Mauro Garcia Toro (H)
Rep. Área de Enfermedades Cardiovasculares, Metabólicas, Renales y Nutrición	Xavier Rosselló Lozano (H)
Rep. Área de Enfermedades Infecciosas, Resistencia Antibiótica y Respuesta Inmunológica	Mercedes Garcia Gasalla (M)
Rep. Área de Enfermedades Respiratorias	Ernest Sala Llinàs (H)
Rep. Investigadores predoctorales	Pedro Castillo Pretel (H)
Rep. Investigadores posdoctorales	Emilia Amengual Cladera (M)
Rep. Investigadores y grupos emergentes	Ignacio Ricci Cabello (H)
Rep. IUNICS	Noemí Sansó Martínez (M)
Rep. Comisión de Investigación GAP-Mallorca	Caterina Vicens Caldentey (M)
Rep. Comisión de Investigación HUSE	Borja Garcia-Cosío (H)
Rep. FBSTIB	Antoni Gayà Puig (H)

Rep. Comisión de Investigación HUSLL	Inés Asunción Losada López (H)
Actora no científica	Francisca Mas Busquets (M)
Actor no científica	Rafel Ferrà Martorell (H)
Presidente de la Comisión de Enfermería	Miquel Bennàssar Veny (H)
Representante de la Unidad de Formación	Nuria Cases Porcel (M)
Representante de la Unidad de Innovación	Carlos Enrique Herrero (H)
Representante de la Unidad de Infraestructuras y Laboratorios	Marga Frontera Borrueco (M)
Representante de la Unidad de Calidad	Cristina Casasnovas Riera (M)
Secretario: Director gerente del IdISBa	Sergi Camacho Clavijo (H)

Por tanto, el CCI está compuesto actualmente por 12 mujeres (48 %) y 13 hombres (52 %) y presenta, pues, una composición paritaria. Es destacable que, en el momento de realización del diagnóstico que acompañaba al primer plan de igualdad IdISBa (2019-2022), el CCI mostraba una estructura claramente no paritaria (con un 28.6 % de mujeres y un 71.4 % de hombres), lo cual condujo a señalar en este plan la necesidad de actuar sobre su composición, con la finalidad de asegurar una participación más equilibrada en el principal órgano implicado en la definición de la estrategia científica del Instituto.

El **Consejo Social y Empresarial** es un órgano asesor al Patronato y de participación de la sociedad civil, cuya finalidad reside en facilitar la participación de los diferentes sectores sociales y económicos en el análisis y el despliegue de la estrategia científica de la institución y en reforzar su compromiso social. Entre sus funciones destacan: colaborar en la detección de necesidades sectoriales, indicar oportunidades de desarrollo tecnológico, participar en proyectos conjuntos de investigación y facilitar el acceso del Instituto a recursos públicos y privados.

Tabla 20. Composición del Consejo Social y Empresarial

Denominación	Nombre (Género)
Presidente: Emérito Cirugía Cardíaca HUSE	Josep Oriol Bonnín Gubianas (H)
Titular de la DG en Investigación en Salud	Asunción Sánchez Ochoa (M)
Director científico del IdISBa	Miquel Fiol Sala (H)
Director gerente del IdISBa	Sergi Camacho Clavijo (H)
Representante del Comité de Empresa IdISBa	Jaume Arbona Vidal (H)
Representante investigadores IdISBa	Maria Adoración Romaguera Bosch (M)
Representante ABDEM	Colau Terrassa Solé (H)
Representante Respiralia	Carlos Pons Llull (H)
Representante AECC	José Reyes Moreno (H)
Representante ADIBA	Cati Taberner Salvà (M)
Representante de la Real Academia de Medicina de las Illes Balears	Javier Cortés Bordoy (H)
Representante Academia Médica Balear	Javier Murillas Angoiti (H)
Representante CAEB	Sergio Bertrán Damián (H)
Representante PIMEM	Jordi Mora Vallbona (H)
Representante BIOIB	Tanit Mir (M)
Representante IFISC	Emilio Hernández-García (H)
Representante Caixa de Colonya	Juan José Caldes Casas (H)
Representante Fundación «La Caixa»	Àngel Font Vidal (H)
Representante ASIMA	Sebastià Crespí (H)
Representante Fundació Rubió	Miguel Gascón Mir (H)
Representante Círculo de Economía de Mallorca	Andreu Rotger Amengual (H)
Representante Centro Baleares Europa	José Guillermo Berlanga Buendía (H)
Representante Farmaindustria	José Ramón Luís-Yagüe (H)
Representante FENIN	Ángel Lanuza (H)
Representante DG Salud Pública	Maria Antònia Font (M)
Responsable OTRI-IdISBa (Secretario)	Carlos Enrique Herrero (H)

La composición del CSE-IdISBa es de 5 mujeres (19.2 %) y 21 hombres (80.8 %) (Tabla 20); por lo que no presenta una composición paritaria en relación con el género. Sus miembros actúan en representación de las empresas y entidades sociales que han sido invitadas a formar parte, cuya designación parte de las propias entidades. Por ello, en relación con este órgano, el IdISBa no puede actuar de forma directa para asegurar una composición equilibrada en cuanto al género.

11.4. Análisis de la composición de los órganos de dirección

El personal de dirección está formado por el director científico, la subdirectora científica y el director gerente.

El director científico es el máximo representante y portavoz científico del Instituto ante otras instituciones. Entre otras funciones, le corresponden la dirección científica del Instituto, velando por el mantenimiento de los registros de las actividades y la producción científica, así como la supervisión de la elaboración de la memoria científica de la Fundación. Su designación corre a cargo del Patronato, a propuesta de su presidenta. La posición de director científico la ejerce el Dr. Miquel Fiol Sala.

La subdirectora científica tiene asignadas las funciones de sustitución del director científico en caso de vacante, ausencia o enfermedad, así como aquellas funciones que le pueda delegar el director científico o el Patronato. Su designación corre a cargo del Patronato, a propuesta del rector de la Universidad de las Illes Balears, y su nombramiento ha de recaer en una persona con experiencia acreditada en tareas de investigación o científicas y que sea personal de la Universidad de las Illes Balears. El puesto de subdirectora científica del IdISBa lo ejerce la Dra. Julia Garcia Fuster.

La dirección de gestión del Instituto corresponde al director gerente, designado y cesado por el Patronato, a propuesta de su presidenta o presidente. Entre otras, las funciones del director gerente consisten en cumplir y hacer cumplir los acuerdos del Patronato y las instrucciones de su presidente. Actualmente,

este cargo lo ocupa el Sr. Sergi Camacho Clavijo. Los órganos de dirección del IdISBa, por lo tanto, se encuentran ocupados por dos hombres y una mujer, por lo que, consecuentemente, se puede considerar que su composición es paritaria con respecto al género (33.3 % de mujeres y 66.6 % de hombres).

11.5. Resumen diagnóstico del organigrama IdISBa

En la Tabla 21 se resume la situación de los diferentes órganos de gobierno y asesores del IdISBa en relación con su paridad. Se puede comprobar como el Patronato, los órganos de dirección, el Comité Científico Interno y el Comité Científico Externo cumplen con el principio de paridad, entendido como una distribución por géneros en la que ninguno de ellos tiene una representación menor del 40 % (con excepción de los órganos de dirección, pues al estar compuesto por tres personas se considera que la paridad se consigue con una representación del 33 %). Dado el procedimiento de nombramiento de cargos, parece complicado que el IdISBa pueda actuar de forma directa con tal de mejorar el cumplimiento del principio de paridad en el Comité Ejecutivo o en el Comité Social y Empresarial, pues la responsabilidad de los nombramientos vienen dados en virtud del cargo que ocupa la persona (Comité Ejecutivo), o bien porque son responsabilidad de una entidad ajena del IdISBa (Comité Social y Empresarial).

Tabla 21. Resumen del cumplimiento del principio de paridad en los órganos de gobierno y órganos asesores del IdISBa

Órgano	% mujeres	Paridad
Patronato	42.6 %	Sí
Comité Ejecutivo	28.6 %	No
Dirección	33.3 %	Sí
Comité Científico Externo	44.4 %	Sí
Comité Científico Interno	45.0 %	Sí
Consejo Social y Empresarial	19.2 %	No

11.6. Análisis de los datos del personal investigador (adscrito o propio)

El IdISBa cuenta con 789 investigadores adscritos o propios, es decir, personal contratado por alguna de las entidades que conforman el IdISBa (Consejería de Salud, Servicio de Salud de las Illes Balears, Fundación Banco de Sangre y Tejidos de las Illes Balears o Universidad de las Illes Balears, o bien por el propio IdISBa) y que desarrollan su actividad investigadora en el marco de alguno de los grupos de investigación del Instituto. De este personal investigador, 365 son hombres (46.3 %) y 424 son mujeres (53.7 %), con una distribución paritaria en relación con el género (Tabla 22), a diferencia de lo que se observa en el personal contratado por el IdISBa. Esta distribución paritaria se cumple en todas las categorías de personal investigador, a excepción del personal investigador residente, en el que las mujeres suponen un 87.5 %.

Tabla 22. Distribución por género y categoría del personal investigador del IdISBa

Personal investigador IdISBa	Distribución por género			
	Hombres	Mujeres	Total	% mujeres
Personal investigador EURAXESS	225	217	443	49 %
Personal investigador clínico	126	177	302	58.6 %
Personal investigador residente	1	7	8	87.5 %
Personal técnico de apoyo a grupos de investigación	13	23	36	63.9 %
TOTAL	365	424	789	53.7 %

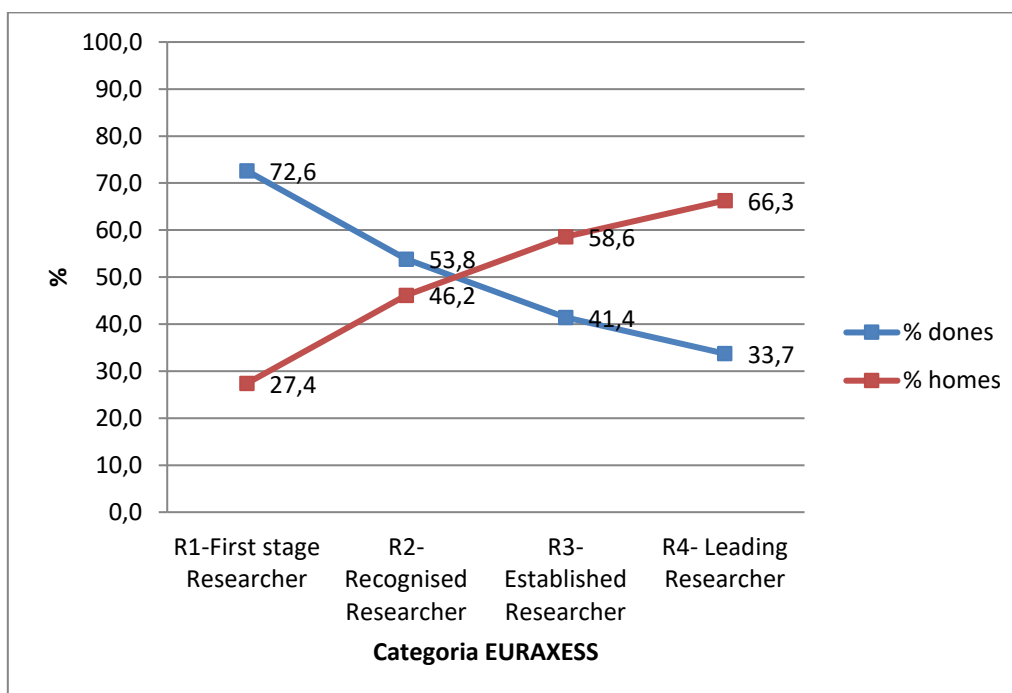
Cuando se evalúa la distribución del personal investigador EURAXESS en función del género y de su clasificación EURAXESS, se puede observar que se produce el ya conocido «efecto tijera»; es decir, pese a que las mujeres son una clara mayoría (72.6 %) en las etapas iniciales de la carrera investigadora, esta proporción disminuye progresivamente con cada etapa sucesiva de progresión en esta carrera, pasando a ser minoría a partir de la categoría R3 (aunque bajo la consideración de una distribución paritaria, con un 41.4 %), y

una clara infrarrepresentación (33.7 %) en la categoría de mayor responsabilidad, R4.

Tabla 23. Distribución por género del personal investigador de acuerdo con su clasificación EURAXESS

Personal investigador EURAXESS	Distribución por género		
	Hombres	Mujeres	% mujeres
R1 – First stage Researcher	20	53	72.6 %
R2 – Recognised Researcher	66	77	53.8 %
R3 – Established Researcher	82	58	41.4 %
R4 – Leading Researcher	57	29	33.7 %

Figura 8. Distribución gráfica por género del personal investigador de acuerdo con su clasificación EURAXESS



11.7. Análisis de la estructura científica en función del género

El IdISBa se organiza funcionalmente en áreas temáticas de investigación, definidas en el *Plan científico cooperativo* del Instituto. Así, se identifican 7 áreas científicas de interés, que engloban los diferentes grupos de investigación en los que se integran los investigadores e investigadoras del IdISBa:

Tabla 24. Áreas científicas de interés del IdISBa

A1	Área Transversal de Ciencia y Tecnología en Salud
A2	Salud Pública, Epidemiología, Clínica y Servicios de Salud
A3	Enfermedades Infecciosas, Resistencia Antibiótica y Respuesta Inmunológica
A4	Enfermedades Cardiovasculares, Metabólicas, Renales y Nutrición
A5	Enfermedades Respiratorias
A6	Neurociencias
A7	Oncohematología

La distribución de hombres y mujeres en cada una de las diferentes áreas de investigación no es homogénea, tal y como se puede observar en la Tabla 25. De esta manera, encontramos una proporción paritaria en función del género en todas las áreas, con excepción del Área Transversal de Ciencia y Tecnología en Salud, en la que la proporción de mujeres es solo de 32.3 %. Se da la circunstancia de que esta área se caracteriza por llevar a cabo, en general, una investigación de tipología más aplicada o tecnológica, relacionada con biomateriales, diseño de fármacos, técnicas quirúrgicas, e-health, etc.

Tabla 25. Distribución de investigadores e investigadoras en las áreas de investigación del IdISBa en función del género

	Área	Total	Hombres	Mujeres (%)
A1	Área Transversal de Ciencia y Tecnología en Salud	93	63	30 (32.3 %)
A2	Salud Pública, Epidemiología, Clínica y Servicios de Salud	164	62	102 (62.2 %)

A3	Enfermedades Infecciosas, Resistencia Antibiótica y Respuesta Inmunológica	103	41	62 (60.2 %)
A4	Enfermedades Cardiovasculares, Metabólicas, Renales y Nutrición	115	57	58 (50.4 %)
A5	Enfermedades Respiratorias	70	34	36 (51.4 %)
A6	Neurociencias	105	48	57 (54.3 %)
A7	Oncohematología	139	61	78 (56.1 %)

Los grupos de investigación están liderados por la figura del responsable o corresponsable de grupo (RG), que llevan la coordinación y portavocía del grupo; esta figura puede ser ocupada por cualquier trabajador o trabajadora de una entidad participante del IdISBa y ha de acreditar el grado de doctor/a y una experiencia investigadora lo suficientemente validada por el Comité Científico Interno. La designación de RG corresponde a cada grupo de forma independiente y autónoma.

Tabla 26. Sexo de las personas responsables o corresponsables de grupo de las áreas de investigación IdISBa

	Área	Total	Hombres	Mujeres (%)
A1	Área Transversal de Ciencia y Tecnología en Salud	10	8	2 (20.0 %)
A2	Salud Pública, Epidemiología, Clínica y Servicios de Salud	13	9	4 (30.8 %)
A3	Enfermedades Infecciosas, Resistencia Antibiótica y Respuesta Inmunológica	7	5	2 (28.6 %)
A4	Enfermedades Cardiovasculares, Metabólicas, Renales y Nutrición	8	7	1 (12.5 %)
A5	Enfermedades Respiratorias	7	4	3 (42.9 %)
A6	Neurociencias	10	6	4 (40.0 %)
A7	Oncohematología	11	8	3 (27.3 %)
Total		66	47	19 (28.8 %)

Como se puede observar en la Tabla 26, de los 66 responsables o corresponsables de grupos del IdISBa solo 19 (un 28.8 %) cuentan con una mujer RG, lo cual señala una situación de claro desequilibrio en cuanto al liderazgo de grupos. Este desequilibrio es especialmente notorio en los grupos encabezados por personal clínico-asistencial (personal IB-Salut), donde la proporción baja hasta un 20.6 %.

Tabla 27. Sexo de la persona responsable de grupo en función de la entidad contratante

Entidad contratante	Total	Hombres	Mujeres (%)
IB-Salut	34	27	7 (20.6 %)
UIB	26	17	9 (34.6 %)
Consejería de Salud	1	0	1 (100 %)
IdISBa	5	3	2 (40 %)

Además, este indicador ha empeorado de forma significativa durante los últimos años, pasando del 35.8 % en 2015 a un 28.8 % en 2021 (Tabla 28). No disponemos de información que nos permita profundizar en las razones detrás de este fenómeno, pero estos datos parecen indicar la existencia de barreras en el IdISBa que dificultan que las mujeres investigadoras asuman posiciones de liderazgo en el mismo grado que los hombres.

Tabla 28. Evolución del número de mujeres responsables de grupo en el IdISBa

	2015	2018	2021
Número RG mujeres (%)	19 (35.8 %)	16 (30.8 %)	19 (28.8 %)

Cada área científica designa la figura de un coordinador o coordinadora de área, escogida entre las personas responsables de grupo por acuerdo entre ellas. Tal y como se observa en la Tabla 29, las siete áreas de investigación del IdISBa están coordinadas por 3 mujeres y 4 hombres, por lo que podemos concluir que, a diferencia de lo que sucede con la figura de RG, se da una

situación de paridad en esta función de representación y coordinación de áreas científicas.

**Tabla 29. Coordinadoras y coordinadores de área del IdISBa
y distribución según el género**

	Área	Nombre (Género)
A1	Área Transversal de Ciencia y Tecnología en Salud	Marta Monjo Cabrer (M)
A2	Salud Pública, Epidemiología, Clínica y Servicios de Salud	Joan Llobera Cànaves (H)
A3	Enfermedades Infecciosas, Resistencia Antibiótica y Respuesta Inmunológica	Mercedes García-Gasalla (M)
A4	Enfermedades Cardiovasculares, Metabólicas, Renales y Nutrición	Félix Grases Freixedas (H)
A5	Enfermedades Respiratorias	Jaume Sauleda Roig (H)
A6	Neurociencias	Mauro García-Toro (H)
A7	Oncohematología	Antonia Obrador de Hevia (M)

Un componente muy importante desde el punto de vista estratégico del plan científico cooperativo del IdISBa son los investigadores e investigadoras emergentes, que se definen como personal investigador con grado de doctor/a y con 5 años o menos de experiencia como investigador principal del Plan Nacional de I+D+I o internacional, y que acreditan un potencial investigador contrastado (como, por ejemplo, contratados y contratadas Miguel Servet, Ramón y Cajal y similares). Este grupo de investigadoras e investigadores disfruta de un estado de acompañamiento específico, con un plan de apoyo para grupos emergentes IdISBa que les dedica recursos y esfuerzos de forma dirigida a conseguir el aumento de líneas de investigación consolidadas y de la masa crítica en el Instituto. Desde la creación del IdISBa a finales del año 2013, 14 personas han sido clasificadas como investigadores/as emergentes (Tabla 30), de las cuales 7 son mujeres (50 %). Del total de investigadoras e investigadores clasificados como emergentes en algún momento, 10 han visto consolidada su posición y, por lo tanto, han dejado de ser clasificados como emergentes.

Tabla 30. Registro histórico de investigadores e investigadoras emergentes del IdISBa

Nombre	Sexo	Entidad	Vigente
Dora Romaguera	M	IdISBa	No
Gwendolyn Barceló	M	IdISBa	No
Carlos Juan	H	IdISBa	No
Cristòfol Vives	H	UIB	No
Júlia Garcia	M	UIB	No
Antònia Obrador	M	HUSE	No
Roberto de la Rica	H	IdISBa	No
Joana Maria Ramis	M	IdISBa	No
Ignacio Ricci	H	IdISBa	No
Diego Marzese	H	IdISBa	No
Bartomeu Moyà	H	IdISBa	Sí
Marta González-Freire	M	IdISBa	Sí
Carles Barceló Pasqual	H	IdISBa	Sí
Míriam Sansó Martínez	M	IdISBa	Sí
Manuel Gómez Florit	H	IdISBa	Sí

11.8. Análisis de la actividad científica con perspectiva de género

Tesis doctorales

Pese a que en los dos primeros años de existencia del Instituto el número de tesis defendidas por investigadoras era claramente inferior al de tesis defendidas por investigadores, desde el 2016 esta situación se ha revertido, observándose un mayor número de tesis defendidas por mujeres cada año, con excepción del 2021 (Tabla 31).

Tabla 31. Tesis doctorales defendidas por investigadores e investigadoras del IdISBa, distribuidas por año y género

Año	Total	Hombres	Mujeres (%)
2014	8	5	3 (37.5 %)
2015	11	9	2 (18.2 %)
2016	22	9	13 (59.1 %)
2017	13	4	9 (69.2 %)
2018	12	5	7 (58.3 %)
2019	18	8	10 (55.6 %)
2020	11	2	9 (81.8 %)
2021	27	15	12 (44.4 %)
2022	20	6	14 (70 %)

En contraste, en cuanto a la distribución de dirección de tesis doctorales en función del género, se puede observar claramente la existencia de una situación de desequilibrio, ya que en ningún caso las mujeres llegan al 40 % del total de direcciones de tesis, pese a que hay una mayoría de investigadoras. Esto es relevante, ya que una menor actividad formativa tiene repercusiones negativas sobre el currículum formativo de las mujeres investigadoras. Por otro lado, esto provoca un déficit en el número de mujeres referentes para el personal en formación. Las causas podrían estar relacionadas con el hecho de que hay menos mujeres en puestos de liderazgo de grupos, lo cual perjudica su visibilidad y su captación de estudiantes (conocido como efecto Mateo¹).

¹ The Matthew Matilda Effect in Science. M.W. Rossiter. Social Studies of Science, Vol. 23, No. 2 (May, 1993), pp. 325-341. <http://www.jstor.org/stable/285482>.

Tabla 32. Dirección de tesis doctorales por investigadoras e investigadores del IdISBa, distribuidas por año y género

Año	Total	Hombres	Mujeres (%)
2014	33	24	9 (27.3 %)
2015	36	22	14 (38.9 %)
2016	65	44	21 (32.3 %)
2017	48	33	15 (31.3 %)
2018	44	29	15 (34.1 %)
2019	48	31	17 (35.4 %)
2020	37	23	14 (37.8 %)
2021	69	44	25 (36.2 %)
2022	60	42	18 (30 %)

Convocatorias de financiación de proyectos y recursos humanos

Convocatorias intramurales

El IdISBa, como parte de su misión de impulso de la investigación sanitaria en las Illes Balears, convoca toda una serie de convocatorias de apoyo a la investigación. Estas tienen como objetivo financiar el desarrollo de proyectos de investigación o innovación sanitaria, o bien la contratación de personal de investigación y de apoyo a la investigación.

En cuanto a este tipo de actividad, el IdISBa actúa como órgano evaluador de la investigación y, por lo tanto, es pertinente examinar si se produce algún tipo de sesgo de género. Tal y como se puede observar en la Tabla 33, la proporción de solicitudes en función del género se encuentra dentro de lo que se podría considerar paritario (con excepción del año 2020). Con respecto de las concesiones, esta relación se mantiene en líneas generales, a excepción de 2019 y 2020, años en los que las concesiones a investigadoras mujeres fueron muy inferiores a lo que se esperaría en relación con la proporción de las concesiones. Cabe mencionar que, en este análisis, se han considerado solo

las convocatorias de financiación de proyectos intramurales (Primus, Synergia e Impetus).

Tabla 33. Número y proporción de solicitudes y concesiones de proyectos intramurales en función del género

Año		Total	Hombres	Mujeres (%)
2017	Solicitudes	29	17	12 (41.4 %)
	Concesiones	7	3	4 (57.1 %)
2018	Solicitudes	43	20	23 (53.5 %)
	Concesiones	6	3	3 (50 %)
2019	Solicitudes	36	17	19 (52.8 %)
	Concesiones	6	6	0 (0 %)
2020	Solicitudes	33	12	21 (63.6 %)
	Concesiones	6	5	1 (16.7 %)
2021	Solicitudes	51	23	28 (54.9 %)
	Concesiones	9	4	5 (55.6 %)

Es necesario destacar que, a partir de 2018, todas las convocatorias intramurales incluyen la siguiente cláusula sobre la contabilización de plazos incluidos en la evaluación del currículum investigador:

En la contabilización del plazo indicado, se excluirán las interrupciones debidas a los motivos que se citan a continuación, siempre que estos comprendan entre [X] y la fecha de cierre del plazo de presentación de solicitudes:

- 1.º Periodos de descanso derivados de maternidad o paternidad disfrutados con arreglo a las situaciones protegidas que se recogen en el Régimen General de la Seguridad Social. Se aplicará una ampliación de un año por cada hijo.
- 2.º Enfermedad o accidente graves de la persona solicitante, con baja médica igual o superior a tres meses. Se aplicará una ampliación de un año.
- 3.º Atención a personas en situación de dependencia, con arreglo a lo recogido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a

las personas en situación de dependencia, por un periodo mínimo de tres meses. Se aplicará una ampliación de un año. Estos periodos de interrupción se indicarán y acreditarán en el momento de presentar la solicitud.

Esta medida tiene el objetivo de contribuir a paliar la situación de desventaja asociada con las interrupciones en la carrera investigadora a causa de asumir el cuidado de hijos, hijas u otros familiares dependientes.

12. Oferta formativa

El IdISBa cuenta con un plan de formación integrado dentro de su plan estratégico, el cual es revisado de forma anual con el objetivo de determinar el plan de formación anual, para lo cual se utiliza una encuesta de necesidades formativas como herramienta de participación.

A continuación se valoran los principales elementos del plan de formación (seminarios y cursos) desde una perspectiva de género.

Seminarios científicos

El Instituto organiza seminarios científicos con una periodicidad bisemanal, en los que participan tanto investigadoras e investigadores propios como personas invitadas nacionales e internacionales. Los y las ponentes internas se proponen de forma voluntaria por norma general (con la excepción de los seminarios de presentación de resultados de los proyectos intramurales), mientras que los y las ponentes externas se invitan a propuesta del cuerpo de investigación del IdISBa.

En la Tabla 34 se puede observar que los y las ponentes de estas actividades son mayoritariamente hombres, especialmente en el caso de los ponentes externos. De forma global, en el periodo 2014-2018 un 37.8 % de ponentes de los seminarios fueron mujeres; cifra que baja a un 33.3 % en el caso de ponentes externos. No obstante, se observa una tendencia positiva en los años

2018 y 2019 (llegando incluso a un 70 % de ponentes mujeres externas en el 2019), que no se ha consolidado en los datos del año 2021.

Tabla 34. Proporción de mujeres ponentes en los seminarios IdISBa en el periodo 2014-2021

Año	Ponentes	Mujeres (%)	Internos	Mujeres (%)	Externo	Mujeres (%)
2014	16	2 (12.5 %)	15	2 (13.3 %)	1	0 (0 %)
2015	32	13 (40.6 %)	29	12 (41.4 %)	3	1 (33.3 %)
2016	17	7 (41.2 %)	13	6 (46.2 %)	4	1 (25 %)
2017	25	4 (16 %)	6	1 (16.7 %)	19	3 (15.8 %)
2018	29	8 (27.6 %)	15	4 (26.7 %)	14	4 (28.6 %)
2019	34	21 (61.8 %)	21	12 (57.1 %)	13	9 (69.2 %)
2020	17	5 (29.4 %)	12	3 (25 %)	5	2 (40 %)
2021	26	14 (53.8 %)	20	12 (60 %)	7	2 (28.6 %)
TOTAL	196	74 (37.8 %)	131	52 (39.7 %)	66	22 (33.3 %)

13. Plan de acción del plan de igualdad IdISBa

A partir del **estudio de diagnóstico** que se adjunta con el plan de igualdad que afecta a estos ámbitos de actuación:

- Cultura y gestión organizativa
- Acceso a la organización
- Promoción y desarrollo profesional
- Tiempo de trabajo y corresponsabilidad
- Prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo
- Condiciones laborales
- Formación interna o continua
- Retribución
- Comunicación no sexista
- Salud laboral

La Dirección del IdISBa y la Comisión de Igualdad constituida como órgano de seguimiento y evaluación en el cumplimiento del plan de igualdad considera necesario:

- 1) Reconocer que avanzar en la igualdad de género exige un compromiso integral y genuino de la Dirección del IdISBa, en particular del papel activo de aquellas personas en puestos de liderazgo. **Avanzar en la equidad para promover puestos de liderazgo de las personas.**
- 2) Que es necesario ir más allá de las acciones individuales y alinearse con las instituciones y entidades con influencia y poder.
- 3) Que reconocemos las desigualdades como una expresión de insuficiente representatividad de la diversidad en la ciencia.
- 4) Avanzar en la igualdad de género con esfuerzos en la carrera profesional de las mujeres.
- 5) Reducir la desigualdad salarial.
- 6) Eliminar obstáculos para avanzar en la carrera profesional femenina tras el doctorado.
- 7) Tener en cuenta las consecuencias de las interrupciones de los contratos laborales y la rigidez del mercado laboral para la retención del género femenino.
- 8) Hacer cambios en la cultura organizativa y en la estructura profesional.
- 9) Desarrollar el plan de igualdad y compartirlo con otros organismos estatales y europeos.
- 10) La formación en perspectiva de género de investigación e innovación.
- 11) Incluir todas las formas de diversidad.

Todas las actuaciones contempladas en este objetivo contribuirán a hacer efectivas las medidas dirigidas a reducir la brecha de género.

Desde la Dirección Gerencia se intensificará la vigilancia en la planificación de actuaciones, especialmente en cuestión de discriminación retributiva, conciliación de la vida familiar, personal y laboral y discriminación en el acceso a la ocupación y a la promoción profesional, diseñando nuevas reglas que detecten posibles situaciones discriminatorias y que permitan incrementar la eficacia de la actuación.

Se intensificará la campaña sobre control de planes y medidas de igualdad, así como la de discriminación retributiva, con especial atención a las nuevas obligaciones sobre esta materia, incluyendo el registro retributivo.

Se intensificarán las actuaciones en cuestión de acoso laboral y acoso por razón de sexo, prestando especial atención a la planificación desarrollada para prevenir y erradicar estas situaciones. Formación y sensibilización del personal. El diseño más eficaz de las campañas referidas a acciones de sensibilización y formación, que fomenten una mayor motivación e implicación de las personas que cumplirán las actuaciones. A tal efecto, se llevarán a cabo acciones de formación y sensibilización del personal del IdISBa en materia de violencia contra las mujeres por razón de género en el entorno laboral, así como sobre los derechos laborales legalmente reconocidos a las víctimas de esta violencia.

En vista del diagnóstico efectuado de los objetivos propuestos en esta revisión del plan de igualdad, hemos elaborado un plan de acción y medidas que se basa en los mismos ejes estratégicos en los que se dividió el diagnóstico.

Concretamente, los ejes estratégicos incluidos en el plan de acción son:

Eje 1 – Cultura y gestión organizativa

A continuación se detallan las acciones definidas en este eje:

1. Incluir el valor de la igualdad de género en todos los documentos y protocolos de la organización (ODS 5).
2. Tener en cuenta las condiciones físicas del entorno de trabajo para todas las trabajadoras y trabajadores.

4. Incluir los espacios de lactancia en los planes funcionales de los espacios del IdISBa.
6. Evaluar los servicios actuales e identificar las necesidades no atendidas en cuestión de género.
8. Revisar los datos registrados para asegurar que se ha incorporado la perspectiva de género.
13. Contratar a una empresa especialista para que haga una evaluación de la perspectiva de género en la producción científica del IdISBa.

Eje 2 – Condiciones laborales

A continuación se detallan las acciones definidas en este eje:

3. Habilitar un espacio de lactancia adecuado.
5. Establecer convenios y acuerdos para extender los servicios de conciliación familiar a todos los trabajadores y trabajadoras del IdISBa.

Eje 3 – Acceso a la organización

A continuación se detallan las acciones definidas en este eje:

12. Celebrar un día de bienvenida para los nuevos trabajadores y trabajadoras que incluya la perspectiva de género.
19. Garantizar la equidad de sexos en la formación de todas las estructuras organizativas del IdISBa.
20. Promocionar la carrera investigadora de la mujer mediante convocatorias específicas.

Eje 4 – Formación

A continuación se detallan las acciones definidas en este eje:

11. Impartir formación específica, talleres y sesiones para los trabajadores y las trabajadoras del IdISBa.
14. Ofrecer formación específica a investigadores e investigadoras para incorporar la perspectiva de género en la investigación.

16. Ofrecer formación específica a los miembros de la Comisión de Igualdad.

La formación en perspectiva de género es fundamental para poder promover una transversalización real de estas miradas en el conjunto de las áreas del IdISBa. Durante el diagnóstico se destacó como uno de los aspectos que requiere ser reforzado, pues se considera que hay bastante desconocimiento sobre las políticas de igualdad de género entre el personal del IdISBa. El IdISBa ofrecerá formación en perspectiva de género a la plantilla. Otro de los aspectos que se percibe es que las formaciones en género que se ofertan tienen contenidos muy genéricos y, en ciertos casos, se reclaman formación más específica que tenga una aplicabilidad más directa para las diversas áreas del IdISBa.

Eje 5 – Promoción y desarrollo

Las acciones definidas en este eje están incluidas en la acción 20 que se incorpora al eje 3 «Acceso a la organización». No obstante, se plantea como opción profundizar en:

- Introducir la perspectiva de género en el protocolo de promoción y valoración de competencias.
- Establecer medidas que permitan la incorporación de mujeres IP en áreas clínicas de investigación.

Eje 6 – Salud laboral

A continuación se detallan las acciones definidas en este eje:

18. Revisar, comunicar y formar a trabajadores y trabajadoras sobre el protocolo de acoso.

También, se propone la realización de cursos y materiales para trabajadores de nueva incorporación en el IdISBa.

Eje 7 – Lenguaje e imagen

A continuación se detallan las acciones definidas en este eje:

10. Revisar la documentación actual y crear nuevos formatos para comunicar el plan de igualdad y los servicios específicos de gran interés.
17. Elaborar una guía de lenguaje de inclusión propia, así como una compilación de imágenes y elementos visuales que incorpore la perspectiva de género.

Eje 8 – Comunicación del plan de igualdad

A continuación se detallan las acciones definidas en este eje:

9. Difundir el plan de igualdad en una sesión específica para el Día Internacional de la Mujer.

Eje 9 – Acciones transversales para potenciar la promoción de las mujeres en la carrera investigadora

Aunque no se define una acción concreta en este plan de acciones, se valorará la creación de un grupo específico de trabajo para proponer líneas y acciones orientadas a disminuir el impacto negativo de la baja maternal en la carrera científica de las mujeres.

Eje 10 – Acciones institucionales

A continuación se detallan las acciones definidas en este eje:

15. Dedicar las Jornadas IdISBa 2023 a la perspectiva de género en la investigación.

Con el objetivo de poder seguir y evaluar las acciones y ejes principales de actuación de este *II Plan de igualdad de género (2023-2025)*, se ha elaborado en una hoja Excel que se adjunta un cuadro de mandos en el que se definen cada una de las acciones previstas con su correspondiente adscripción a los 10 ejes identificados como áreas de mejora, tanto en el diagnóstico como en la

evaluación de las actuaciones llevadas a cabo en el anterior plan de igualdad (2019-2023).

También, es necesario mencionar que se identifican a los responsables de cada una de las acciones que se han de cumplir, la fecha de inicio y la que se prevé de finalización, así como la elaboración del calendario para hacer su seguimiento y control.

14. Registro retributivo

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación, modifica el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y comporta la obligación de las empresas a portar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, de manera que las personas trabajadoras puedan acceder a esta información, a través de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa.

El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, concreta en los artículos 5 y 6 la definición y concreción de cómo elaborar el registro retributivo.

El registro retributivo es un documento, no nominativo, en el que se recoge toda la información salarial de la empresa u organización, de forma detallada, que muestre de forma separada las retribuciones de mujeres y hombres de la plantilla. En el registro retributivo se ha de incluir toda la información sobre las retribuciones, incluyendo el del personal directivo y altos cargos.

A tales efectos, se han de establecer en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de

lo que se percibe realmente por cada uno de los conceptos retributivos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación aplicable. A su vez, esta información ha de estar desagregada atendiendo a la naturaleza de la retribución, incluyendo el salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de manera diferenciada cada percepción.

Características del registro retributivo:

- Obligatorio para todas las empresas.
- Ha de incluir toda la información sobre las retribuciones de la plantilla, incluyendo el del personal directivo y altos cargos.
- Recoge los valores de la media aritmética y la mediana desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor de:
 - Salario base.
 - Complementos salariales.
 - Percepciones extrasalariales.

La herramienta de registro retributivo consta de:

- Guía para la elaboración del registro retributivo y el cálculo de la brecha.
- Hojas de cálculo.
- Documento de registro retributivo.

El IdISBa tiene la obligación de tener y actualizar anualmente el registro salarial para determinar si entre las personas trabajadoras de diferente género hay diferencias salariales para desarrollar un mismo trabajo de igual valor. Este registro salarial ha de estar a disposición de las personas trabajadoras, la representación legal de trabajadores, en caso de haberla, y también de la inspección de trabajo. El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y la ocupación, modifica el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y comporta la obligación de las empresas a portar

un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor, de manera que las personas trabajadoras puedan acceder a esta información, a través de la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa.

a) Contenido del registro salarial

Una vez que se tiene clara la obligatoriedad de este registro, la primera duda que se plantea es su **contenido**. Además, este variará según el número de personas que trabajen en la entidad.

Con carácter general, el registro salarial ha de incluir, de manera desagregada por sexos, por categorías y puestos de trabajo:

- Los valores medios de salarios.
- Los valores medios de los complementos salariales (horas extra, horas complementarias, etc.).
- Los valores medios de los complementos extrasalariales (dietas, transporte, etc.).

La gran diferencia, por cuestiones de volumen, es que las entidades con más de **50 personas trabajadoras**, además, han de calcular la **brecha salarial** de la entidad, y si esta supera el 25 % han de justificar el motivo.

b) ¿Qué es la brecha salarial?

Existen dos tipos de brecha salarial:

- **Brecha salarial total:** comparación entre la media de los sueldos que perciben los hombres de la entidad y la de los sueldos que perciben las mujeres, sin tener en cuenta el porcentaje de la jornada trabajada.

- **Brecha salarial por horas:** comparación entre los mismos datos, pero, en este caso, se toma como referencia el precio por hora para que esta no quede desvirtuada por las horas trabajadas.

Existe también el concepto de **brecha salarial ajustada**, que es aquella que tiene en cuenta aspectos personales, como edad o educación, además del puesto de trabajo o el sector de la actividad.

En cualquier caso, si la entidad dispone de más de 50 personas trabajadoras, la normativa nos obliga a calcular la **brecha salarial total** para incluirla en el registro.

c) ¿Cuándo se aplica y cuándo se actualiza el registro?

El registro salarial es una medida obligatoria vigente desde el **8 de marzo de 2019** y no existe ninguna clase de entidad o empresa que esté **exenta de hacerlo**. Aun así, fue con la aprobación de su desarrollo reglamentario el pasado 14 de octubre de 2020 cuando se fijó una fecha límite para su implantación, el día 14 **de abril de 2021**, fecha en la que entró en vigor el **Real Decreto Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres**.

Además, este registro ha de estar **disponible** para los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras, así como para la **Inspección de Trabajo**, en cualquier momento, pese a que no se establece ningún tipo de formato oficial y solo se exige que este disponga de toda la información requerida.

La normativa exige que el registro se modifique cuando haya cambios significativos que afecten a la **estructura salarial de las entidades**, por lo que se recomienda que esto se haga, como mínimo, cada principio de año.

El RD 902/2020 establece que la elaboración de este registro requiere de un periodo de **consultas** con la representación laboral de los trabajadores y trabajadoras con **10 días de antelación**.

15. Evaluación y seguimiento

Es preciso conocer el grado de implantación y el impacto producido por las actuaciones realizadas. En cada uno de los ámbitos se han establecido dos indicadores que, por su relevancia y utilidad, se consideran claves para conocer el grado de logro de la igualdad de oportunidades. Se utilizará la herramienta de seguimiento y evaluación de planes de igualdad elaborada por el Ministerio de Igualdad.

El seguimiento y la evaluación de este *II Plan de igualdad de género (2023-2026)* corresponde a la Comisión de Igualdad IdISBa, cuya composición y funciones se han descrito anteriormente.

16. Comunicación y difusión del plan

Hacer difusión del plan durante su implantación. Las acciones de difusión ayudan a sensibilizar a los y las profesionales sobre aspectos relacionados con la igualdad de oportunidades y, por lo tanto, son en sí mismas acciones positivas. Por ello, desde la Unidad de Comunicación y de la Unidad de RR. HH. se hará difusión del plan de igualdad a toda la plantilla de la Fundación IdISBa a través de los canales de comunicación habituales del centro. También se dará formación en sensibilización de género dirigido al conjunto del personal.

- I. Hacer una revisión de las políticas de comunicación (campañas y estrategia de redes). Ofrecer herramientas para fomentar una comunicación no sexista.

Acciones:

- a) Adaptar la guía de uso no sexista del lenguaje escrito a un formato orientado a su aplicación.

b) Hacer un diagnóstico de género en las redes sociales del IdISBa y elaborar una guía de uso no sexista para los canales digitales.

c) Ofrecer formación en el uso de las guías, adaptada a las necesidades específicas de cada una de las áreas implicadas.

II. Incorporar la perspectiva de género en la cultura de la organización.

Acciones:

a) Elaborar una estrategia de sensibilización interna para dar a conocer y fomentar la igualdad de género en el IdISBa.

b) Dar visibilidad externa al trabajo en igualdad de género que se hace dentro del IdISBa.

17. Proceso de resolución de discrepancias

Para la resolución de cualquier discrepancia surgida a lo largo de la implantación del presente proyecto se utilizarán los mismos mecanismos que durante la fase de negociación del diagnóstico de igualdad. Es decir, la negociación dentro de la comisión de seguimiento y evaluación (conformada por los órganos de representación y la parte del centro) hasta llegar a un acuerdo por ambas partes.

En caso de que el desacuerdo persista, la comisión puede acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos. Estos pueden ser los órganos definidos por el Tribunal Laboral Arbitral de las Illes Balears o por la comisión paritaria establecida en el convenio colectivo de aplicación.