

PLAN DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



2021-2024

Asistencia técnica



<https://www.arete-activa.com/>

ÍNDICE

| | | |
|-------|--|----|
| I. | Introducción | 3 |
| 1. | Presentación de la empresa | 4 |
| 2. | Marco normativo | 5 |
| 3. | Trayectoria de la empresa en materia de igualdad | 6 |
| II. | Ámbito temporal y personal | 7 |
| 1. | Ámbito temporal | 7 |
| 2. | Ámbito personal | 7 |
| III. | Agentes participantes en el proceso | 8 |
| IV. | Metodología de elaboración del Plan: ámbitos de actuación | 10 |
| V. | Antecedentes | 12 |
| 1. | Diagnóstico de situación de la igualdad entre mujeres y hombres. | 12 |
| 2. | Conclusiones del Informe Diagnóstico. | 12 |
| 3. | Priorización de ámbitos de actuación. | 14 |
| VI. | Planificación de objetivos y medidas. | 15 |
| 1. | Objetivos generales. | 15 |
| 2. | Objetivos y medidas por ámbitos de actuación. | 16 |
| 3. | Cronograma de actuación. | 19 |
| VII. | Estrategia de Implementación, seguimiento y evaluación. | 29 |
| 1. | Agentes responsables. | 29 |
| 2. | Metodología de seguimiento y evaluación. | 31 |
| 3. | Revisión del plan de igualdad | 35 |
| VIII. | AUDITORÍA RETRIBUTIVA | 37 |
| 1. | Introducción | 37 |
| 2. | Valoración de puestos | 38 |
| 3. | Registro retributivo | 39 |
| 4. | Auditoría salarial | 41 |

I. Introducción

La igualdad y la no discriminación por sexo quedan recogidas de manera explícita en el artículo 14 de la Constitución Española. Del mismo modo, el artículo 9.2 insta a los poderes públicos a promover las condiciones necesarias para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sean reales y efectivas.

Este reconocimiento formal de la igualdad no supone, sin embargo, una realidad ya que, en la actualidad, siguen existiendo diferencias y desigualdades significativas entre mujeres y hombres. Las diferencias de acceso al empleo, de promoción laboral, la escasa presencia de representación femenina en puestos de responsabilidad social, económica, cultural o política, las dificultades para lograr la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral o la violencia de género, revelan que todavía queda mucho por hacer para alcanzar la igualdad plena.

Por ello, resulta necesario el compromiso real de los poderes públicos, además de la implicación de otros agentes sociales, entre ellos las empresas, para lograr la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. En este sentido el impulso promovido por las administraciones públicas para incorporar la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las Empresas pasa, entre otras medidas, por la obligatoriedad de elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres para las empresas cuya plantilla sea igual o superior a las 50 personas (*Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*).

En este marco, junto con la voluntad y compromiso específico de NAVARRABIOMED por avanzar en la consecución de la igualdad real se ha elaborado el presente Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de NAVARRABIOMED.

1. Presentación de la empresa

Navarrabiomed es el centro de investigación biomédica del Gobierno de Navarra que impulsa y facilita la investigación de los profesionales sanitarios públicos. Su localización, en pleno recinto del Complejo Hospitalario de Navarra, favorece una gran proximidad entre el equipo de investigación y profesionales del entorno clínico y asistencial.

Navarrabiomed se distingue por su carácter de centro mixto, gracias al convenio suscrito en 2016 con la Universidad Pública de Navarra. Este acuerdo persigue unir los esfuerzos de ambas instituciones para aumentar la competitividad de la investigación de nuestra comunidad.

En la actualidad la investigación biomédica de Navarrabiomed se organiza en 9 grupos propios que desempeñan su actividad en las dependencias del centro y 26 grupos vinculados que cooperan y se benefician de la masa crítica del mismo, pero que pertenecen a otras entidades del Departamento de Salud.

Todos los grupos persiguen un objetivo común: mantenerse en la frontera del conocimiento para obtener e implementar nuevas terapias y tratamientos que mejoren el bienestar de la ciudadanía dentro de un sistema sanitario sostenible. Para realizar esta labor cuentan con la Fundación Miguel Servet, órgano gestor de la investigación sanitaria pública de Navarra, que asesora, administra y difunde la actividad del centro.

Navarrabiomed cuenta en la actualidad con un amplio equipo de profesionales de en torno a 115 personas, que aportan todos sus conocimientos, esfuerzos y experiencia para conseguir unos resultados de máxima calidad.

En el momento actual Navarrabiomed afianza su compromiso con la igualdad haciendo una reflexión interna en la materia, detectando puntos fuertes y oportunidades de mejora, y estableciendo las acciones oportunas para abordar retos al respecto a través de un Plan de Igualdad.

2. Marco normativo

La Igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre ellos destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas.

Igualmente se ha desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante conjunto de prácticas, decisiones y criterios comunitarios sobre la igualdad entre sexos: Tratado de Roma, Tratado de Ámsterdam, Carta de los Derechos Fundamentales de la UE. Concretamente en materia de empleo, encontramos la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

El principio del mainstreaming o transversalidad de género se ha incorporado en la normativa española con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al objeto de hacer efectivo el principio de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente, a través de la eliminación de toda discriminación, directa e indirecta, de las mujeres. Esta Ley, dedica su Título IV al derecho de las personas a la igualdad de oportunidades en el trabajo, y el artículo 45 se especifica la obligación de todas las empresas de evitar cualquier tipo de discriminación laboral.

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, ha introducido modificaciones sustanciales en la Ley Orgánica 3/2007 y en el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, entre otras normas.

En cumplimiento de esta normativa y al objeto de integrar la igualdad entre mujeres y hombres en la entidad de manera transversal, eficiente y eficaz, NAVARRABIOMED ha impulsado la realización de su I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres.

3. Trayectoria de la empresa en materia de igualdad

| | |
|-------------------------------|---|
| Razón social | NAVARRABIOMED |
| CIF: | G31187420 |
| Domicilio social: | Edificio Navarrabiomed Calle de Irunlarrea, 3 31008 Pamplona, Navarra |
| Actividad: | Centro de investigación biomédica |
| Productos y servicios: | Mantenerse en la frontera del conocimiento para obtener e implementar nuevas terapias y tratamientos que mejoren el bienestar de la ciudadanía dentro de un sistema sanitario sostenible. |

II. **Ámbito temporal y personal**

1. **Ámbito temporal**

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de NAVARRABIOMED, tiene un periodo de vigencia de 3 años: 2021- 2024.

Este periodo de tiempo se considera el adecuado para conseguir el logro de los objetivos propuestos mediante una buena implementación de las medidas acordadas.

El periodo establecido otorga una estabilidad a los nuevos procedimientos que se inician y permite una evaluación progresiva del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de NAVARRABIOMED con las oportunas mejoras o adaptaciones en el caso de la detección de nuevas necesidades.

El proceso de evaluación que se desarrolla en el apartado VII del presente documento permitirá conocer la evolución en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa desde el comienzo del Plan y obtener una valoración global del mismo. Finalizada la vigencia prevista, esta evaluación retroalimentará en un nuevo diagnóstico que podrá conllevar el mantenimiento de algunas medidas acordadas para este Plan, al considerarse adecuado su mantenimiento en el tiempo, y/o una nueva planificación de medidas que incorporen e integren las nuevas necesidades detectadas, constituyendo un nuevo Plan o Plan de mejora de Igualdad entre mujeres y hombres en NAVARRABIOMED para el siguiente periodo.

2. **Ámbito personal**

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a la totalidad de la plantilla de la Empresa NAVARRABIOMED.

III. Agentes participantes en el proceso

Las personas responsables de la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en NAVARRABIOMED serán las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, que representa tanto los intereses de la empresa como los de la plantilla.

En cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo se constituye la Comisión Negociadora de Fundación Miguel Servet - Navarrabiomed con motivo de la elaboración del Diagnóstico de Situación y del Plan de Igualdad, así como el posterior proceso de implementación de las medidas que se acuerden incluir en el Plan de Igualdad.

Por designación de la Representación Legal de las personas trabajadoras/En representación de la plantilla:

| Nombre | Apellidos | Puesto/Grupo y Departamento | Porcentaje de representación según CNAE |
|-------------------------|------------------|---|---|
| M ^a José | Latasa Sánchez | Técnica Departamento de Salud Laboral e Igualdad de UGT NAVARRA | 28,51% |
| tziar | Pérez Sola | Delegada de Salud UGT NAVARRA | 28,51% |
| Eva | Mier Mendigutxia | Delegada de CCOO NAVARRA | 56,61% |
| M ^a Victoria | Astrain | Delegada CCOO NAVARRA | 56,61% |

En representación de la empresa:

| Nombre | Apellidos | Puesto/Grupo y Departamento |
|---------|----------------|---------------------------------------|
| Iñigo | Lasa Uzcudun | Director de Navarrabiomed |
| Marisol | Fragoso Roanes | Directora de Gestión de Navarrabiomed |

Además, se crea una Comisión interna de Igualdad para el seguimiento del Plan y la implantación de las medidas y mejoras pertinentes:

En representación de la empresa:

| Nombre | Apellidos | Puesto/Grupo y Departamento |
|---------------|----------------|-----------------------------|
| Maria Soledad | Fragoso Roanes | Dirección de gestión |

En representación de la empresa:

| Nombre | Apellidos | Puesto/Grupo y Departamento |
|----------|---------------------|-----------------------------|
| Karina | Ausin Pérez | Técnica de laboratorio |
| Enrique | Santamaría Martínez | Investigador |
| Fabrizio | Zambom Ferraresi | Técnico de Apoyo |
| Marta | Vera Arlegui | Técnica de PRL |
| Aida | López Santiago | Técnica RRHH |
| Andrea | Ucar Vargas | Responsable Comunicación |

IV. Metodología de elaboración del Plan: ámbitos de actuación

El procedimiento de trabajo se estructura en dos grandes bloques que pretenden, por una parte, conocer la situación de partida de la empresa en materia de igualdad y por otra, diseñar la estrategia para reducir las desigualdades existentes en ese aspecto.

En un primer momento, y para poder diseñar acciones ajustadas a las necesidades reales de la empresa, es necesario realizar un Diagnóstico de la situación actual en materia de igualdad entre hombres y mujeres en NAVARRABIOMED. Para ello se han aplicado diferentes herramientas que aportan la información necesaria para perfilar el escenario sobre el que vamos a intervenir a través del Plan de Igualdad.

Con el objetivo de identificar el nivel en el que nos encontramos respecto a la igualdad real entre mujeres y hombres en NAVARRABIOMED se han analizado los **procesos** que se llevan a cabo en la **organización** desde la perspectiva de género.

La **Tabla de datos** con información detallada de la plantilla ha supuesto profundizar en el conocimiento de la realidad de mujeres y hombres dentro de la organización.

La realización de **cuestionarios de opinión**, sobre la incorporación de la igualdad en la empresa, a la plantilla, ha permitido recoger las percepciones y necesidades del personal de primera mano.

El análisis combinado de la información recopilada con las herramientas señaladas, se ha concretado en un **Informe Diagnóstico** profundizando en los siguientes ámbitos analizados con perspectiva de género:

- Ámbito 1: Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina
- Ámbito 2: Selección y contratación de personas
- Ámbito 3: Formación
- Ámbito 4: Promoción profesional
- Ámbito 5: Condiciones de trabajo (incluida auditoría salarial entre mujeres y hombres)
- Ámbito 6: Retribuciones
- Ámbito 7: Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- Ámbito 8: Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Fecha de recogida de la información: abril 2020

Tener identificado el nivel en el que se encuentra NAVARRABIOMED en materia de igualdad en cada ámbito, así como los puntos fuertes y las áreas de mejora, ha permitido definir el presente **Plan de Igualdad** orientando de manera acertada las medidas a poner en marcha en NAVARRABIOMED para reducir las desigualdades y caminar hacia la igualdad real en entorno de esta empresa.

V. Antecedentes

1. Diagnóstico de situación de la igualdad entre mujeres y hombres.

El Informe Diagnóstico recoge el análisis detallado de cada uno de los ámbitos, identificando fortalezas y áreas de mejora.

2. Conclusiones del Informe Diagnóstico.

Los resultados del diagnóstico, por ámbitos, muestran los siguientes niveles de incorporación de la igualdad en la organización:

| | Nivel INICIAL | Nivel INTERMEDIO | Nivel ADECUADO |
|---|---------------|------------------|----------------|
| Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina | | | |
| Selección y contratación de personas | | | |
| Formación | | | |
| Promoción profesional | | | |
| Condiciones de trabajo. | | | |
| Retribuciones | | | |
| Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral | | | |
| Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo | | | |

FORTALEZAS A MANTENER

- Se ha llevado a cabo una correcta definición de los requisitos de los puestos de trabajo y el proceso de selección se basa en dichos requisitos, sin existir ideas preconcebidas.
- Las vías de captación de candidaturas presentan unos datos que permiten afirmar que son las adecuadas para la situación actual de la plantilla.
- La organización cuenta con procedimientos para el proceso de selección de personas y, a la vista de los datos, dichos procedimientos parecen adecuados para garantizar la aplicación de principios de igualdad.
- La perspectiva de género está presente en algunas de las acciones formativas que se llevan a cabo. Debe trabajarse para que dicha perspectiva se tenga en cuenta con mayor énfasis en todas las acciones formativas.
- Los datos de formación evidencian la existencia de las mismas oportunidades a mujeres y hombres a la hora de capacitarse y desarrollarse en la organización.
- Se observa que los principios de igualdad y de perspectiva de género se hallan sólidamente implementados en la cultura de la organización.
- Del análisis de los datos se deduce que no existen situaciones que presenten datos desfavorables hacia las mujeres; por ejemplo, en el porcentaje de contratos temporales de uno y otro sexo, y/o en el porcentaje de contratos a tiempo parcial.
- La presencia y participación de mujeres y hombres en ciertos proyectos de trabajo/grupos de mejora, presenta un equilibrio adecuado a la situación de la organización.
- Del análisis de los datos salariales no se deduce la existencia de una brecha salarial importante. En la mayoría de los grupos profesionales, la diferencia de remuneración entre uno y otro sexo es inferior al 5%.
- Desde la organización se han llevado a cabo algunas acciones puntuales para fomentar la corresponsabilidad en la asunción de las cargas familiares.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA. OPORTUNIDADES DE MEJORA

- La organización no ha llevado a cabo ninguna medida para equilibrar la presencia de talento femenino en todos los puestos y departamentos, a pesar de que los datos demuestran la existencia de desequilibrios en la distribución de mujeres y hombres por grupos profesionales y departamentos.
- La definición de los requisitos presentan ciertos sesgos de género, o las personas que llevan a cabo el proceso de selección trabajan con alguna idea preconcebida para la ocupación de determinados puestos, ya que los datos así lo demuestran.
- No todas las personas que llevan a cabo los procesos de selección han recibido formación en materia de igualdad y aplican la misma en los mencionados procesos.
- Se observa una intención de comenzar a integrar la perspectiva de género en el sistema de prevención de la salud de la organización.
- La organización dispone de un protocolo para prevenir y para atender los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, pero el mismo no es conocido por toda la plantilla. (Pendiente de aprobación)

3. Priorización de ámbitos de actuación.

Tras el análisis de la situación en materia de igualdad en la empresa se señalan a continuación los ámbitos prioritarios de actuación en el presente Plan de Igualdad:

- **Ámbito 0:** Compromiso y cultura de la organización
- **Ámbito 2:** Procesos de selección y contratación
- **Ámbito 7:** Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, laboral y familiar.
- **Ámbito 8:** Salud laboral y Prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

VI. Planificación de objetivos y medidas.

1. Objetivos generales.

- Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la estructura organizativa de Navarrabiomed.
- Integrar, de forma coherente, el principio de igualdad en la organización.
- Visibilizar socialmente el compromiso de Navarrabiomed con la igualdad.
- Fomentar procesos de comunicación y participación accesibles y formales para todas las personas en la empresa.
- Facilitar la incorporación de la perspectiva de género a todas las personas de Navarrabiomed.
- Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de mujeres y hombres en toda su estructura.
- Realizar análisis de la proporción de mujeres y hombres en cada categoría o puesto, un análisis del sistema de valoración de puestos e información detallada sobre los salarios y las diferencias salariales por razón de género.
- Garantizar que tanto mujeres como hombres dispongan de un sistema de organización del trabajo que les otorguen las mismas oportunidades para los usos de su tiempo, los espacios y los recursos comunes.
- Generar una cultura de respeto hacia mujeres y hombres dentro de la organización.
- Capacidad de actuar de manera responsable ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo.
- Tener en cuenta realidades específicas de mujeres y hombres en cuanto a la violencia de género y tener la capacidad de actuar en consecuencia.

2. Objetivos y medidas por ámbitos de actuación.

| ÁMBITO 0: COMPROMISO Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN |
|--|
| OBJETIVOS |
| Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la estructura organizativa de Navarrabiomed. |
| Integrar, de forma coherente, el principio de igualdad en la organización. |
| Visibilizar socialmente el compromiso de Navarrabiomed con la igualdad. |
| MEDIDAS |
| 0.1.- Recoger por escrito el valor, objetivo o compromiso social con la igualdad en el Plan Estratégico de Navarrabiomed. |
| 0.2.- Mencionar de forma específica en la web el compromiso de Navarrabiomed con la Igualdad |
| 0.3.- Mantener el grupo de trabajo (Comisión de Igualdad) |
| 0.4.- Designar a una persona responsable de la igualdad en la empresa con formación específica en Igualdad |
| 0.5.- Nombrar figura/s específica que apoye a la persona responsable de igualdad y sirva como figura consultiva intermedia |
| 0.6.- Comunicar la elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) a toda la plantilla |
| 0.7.- Elaborar materiales para la difusión entre la plantilla del PIO |
| 0.8.- Introducir el PIO en la documentación del Manual de Acogida que se entrega en la acogida a profesionales |
| 0.9.- Realizar jornadas de visibilización y puesta en valor del papel de la mujer en la ciencia |
| 0.1.- Recoger por escrito el valor, objetivo o compromiso social con la igualdad en el Plan Estratégico de Navarrabiomed. |

| ÁMBITO 2: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS |
|--|
| OBJETIVOS |
| Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de mujeres y hombres en toda su estructura. |
| Facilitar la incorporación de la perspectiva de género a todas las personas de Navarrabiomed. |
| MEDIDAS |
| 2.1.- Visibilizar en el apartado de empleo el compromiso de Navarrabiomed con la Igualdad de Oportunidades- Plan de conciliación. |
| 2.2.- Redactar las ofertas de empleo con un lenguaje que incluya a mujeres y hombres, alternando la posición de mujeres y hombres en el perfil de la oferta. |
| 2.3.- Formar en materia de igualdad de oportunidades (dirección de equipos, |

procesos de selección, reclutamiento, condiciones laborales...) a las personas que realizan los procesos de selección (responsables de área, de unidad...)

ÁMBITO 3: FORMACIÓN

OBJETIVOS

Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de mujeres y hombres en toda su estructura.

Facilitar la incorporación de la perspectiva de género para todas las personas de Navarrabiomed.

Fomentar procesos de comunicación y participación accesibles y formales para todas las personas en la empresa.

MEDIDAS

3.1.- Comunicar periódicamente las claves del Plan de Formación a la plantilla (vías de solicitud, criterios de aprobación de formación...)

3.2.- Realizar formación en materia de igualdad de Oportunidades para toda la plantilla.

ÁMBITO 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

OBJETIVOS

Potenciar la capacidad de la organización para contar con el talento de mujeres y hombres en toda su estructura.

MEDIDAS

4.1.- Analizar con perspectiva de género la incorporación de alguna medida vinculada con el desarrollo profesional.

ÁMBITO 6: RETRIBUCIONES

OBJETIVOS

Realizar análisis de la proporción de mujeres y hombres en cada categoría o puesto, un análisis del sistema de valoración de puestos e información detallada sobre los salarios y las diferencias salariales por razón de género.

MEDIDAS

6.1.- Mantener sistematizado el registro de salarios para conocer periódicamente la retribución media efectivamente percibida por mujeres y hombres según departamentos, grupos profesionales y puestos de trabajo.

6.2.- Realizar la evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del RD 202/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

6.3.- Realizar auditoría salarial, de modo anual, para analizar las posibles brechas salariales tanto desde la perspectiva de nuevas contrataciones como a nivel interno

ÁMBITO 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVOS

Garantizar que tanto mujeres como hombres dispongan de un sistema de organización del trabajo que les otorguen las mismas oportunidades para los usos de su tiempo, los espacios y los recursos comunes.

MEDIDAS

7.1.- Elaborar un plan de conciliación que recoja todas las medidas disponibles en materia de conciliación en Navarrabiomed

7.2.- Comunicar a la plantilla mediante el Plan de Igualdad y el Manual de acogida las medidas de conciliación disponibles.

ÁMBITO 8: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVOS

Generar una cultura de respeto hacia mujeres y hombres dentro de la organización.

Actuar de manera responsable ante una situación de acoso sexual o por razón de sexo.

Tener en cuenta realidades específicas de mujeres y hombres en cuanto a la violencia de género y tener la capacidad de actuar en consecuencia.

MEDIDAS

8.1.- Incluir una evaluación de riesgos psicosociales en las encuestas de clima laboral que permita realizar una extracción de datos desagregada por sexo, para poder detectar factores de la organización del trabajo que pudieran influir negativamente en la salud física o psicológica del personal.

8.2.- Comunicación del Procedimiento para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo mediante el Plan de Igualdad y el Manual de Acogida.

8.3.- Realizar, periódicamente, formación específica sobre los tipos de acoso para toda la plantilla.

8.4.- Diseñar un procedimiento a seguir para detectar y actuar en casos de violencia que afectan al personal de la empresa o cuando se identifican en la misma a maltratadores.

3. Cronograma de actuación.

Al objeto de facilitar el seguimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de NAVARRABIOMED, se han diseñado Indicadores de realización para permitir evaluar la marcha y nivel de desarrollo de las mismas.

Se ha determinado, además, la previsión temporal de las medidas a realizar en los próximos 3 años, formalizando el compromiso de la Dirección con la implementación del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la entidad.

El esquema completo de Medidas, junto con los Indicadores de realización y la temporalidad previsto para este Plan de Igualdad, es el especificado en las tablas que a continuación se desarrollan.

Ámbito 0. Compromiso y cultura de la organización

| MEDIDAS | PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS | INDICADORES DE REALIZACIÓN | 1º Sem. 2021 | 2º Sem. 2021 | 1º Sem. 2022 | 2º Sem. 2022 | 1º Sem. 2023 | 2º Sem. 2023 |
|---|---|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 0.1.- Recoger por escrito el valor, objetivo o compromiso social con la igualdad en el Plan Estratégico de Navarrabiomed. | Patronato Dirección | - El Plan Estratégico de Navarrabiomed recoge la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres como uno de sus valores | | | | | | |
| 0.2.- Mencionar de forma específica en la web el compromiso de Navarrabiomed con la Igualdad | Dirección de Gestión R.Comunicación | - El compromiso se visualiza en la pantalla principal de Navarrabiomed - Una comunicación visible en la página web de la empresa. - Aparecen al menos tres medidas del Plan en la web. - Actualización periódica | | | | | | |
| 0.3.- Mantener el grupo de trabajo (Comisión de Igualdad) | Dirección de Gestión | - Nombre y apellidos de las personas que forman la Comisión de igualdad - Nº de horas de formación en igualdad realizadas por las personas que componen el grupo. -Actas sobre temas tratados /contenidos | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|--|--|--|
| 0.4.-Designar a una persona responsable de la igualdad en la empresa con formación específica en Igualdad | Dirección de Gestión | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre y apellidos de la persona responsable - Número de horas de formación en igualdad de esta persona | | | | | | |
| 0.5.- Nombrar figura/s específica que apoye a la persona responsable de igualdad y sirva como figura consultiva intermedia | Comisión de igualdad Dirección de Gestión | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre y apellidos de la/s persona/s designada/a - Funciones a desarrollar | | | | | | |
| 0.6.- Comunicar la elaboración y puesta en marcha del Plan de Igualdad de Oportunidades (PIO) a toda la plantilla | Dirección de Gestión/ Resp. de Comunicación | <ul style="list-style-type: none"> - Se ha realizado, al menos, una acción anual -Nº de personas asistentes a las acciones desagregando los datos por sexo, -Contenidos de la acción | | | | | | |
| 0.7.-Elaborar materiales para la difusión entre la plantilla del PIO | Comisión de igualdad/ Resp. de Comunicación | <ul style="list-style-type: none"> - Se han elaborado diferentes materiales para dar a conocer el PIO - Vías de difusión | | | | | | |
| 0.8.-Introducir el PIO en la documentación del Manual de Acogida que se entrega en la acogida a profesionales | Dirección de Gestión/ Técnica de RRRHH/R. de Comunicación | <ul style="list-style-type: none"> - El Plan de Igualdad aparece reflejado de forma específica en el Plan de Acogida - Nº de personas que firman la recepción en su entrega -Revisión periódica de documentos - Se ha realizado, al menos, una acción anual | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|--|------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| <p>0.9.- Realizar jornadas de visibilización y puesta en valor del papel de la mujer en la ciencia</p> | <p>Dirección de Gestión T. de RRHH/ T. de PRL/ Resp. de Comunicación</p> | <p>- Acciones realizadas</p> | | | | | | |
|--|--|------------------------------|--|--|--|--|--|--|

| Ámbito II. Proceso de selección y contratación de personas | | | | | | | | |
|--|---|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| MEDIDAS | PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS | INDICADORES DE REALIZACIÓN | 1º Sem. 2021 | 2º Sem. 2021 | 1º Sem. 2022 | 2º Sem. 2022 | 1º Sem. 2023 | 2º Sem. 2023 |
| 2.1.- Visibilizar en el apartado de empleo el compromiso de Navarrabiomed con la Igualdad de Oportunidades- Plan de conciliación | Dirección de Gestión/ Resp. de Comunicación | - Se realiza mención específica al Plan de Igualdad (o de conciliación) | | | | | | |
| 2.2.- Redactar las ofertas de empleo con un lenguaje que incluya a mujeres y hombres, alternando la posición de mujeres y hombres en el perfil de la oferta. | Dirección de Gestión/ T.de RRHH | - Se nombra de forma específica a mujeres y hombres en las ofertas de empleo. | | | | | | |
| 2.3.- Formar en materia de igualdad de oportunidades (dirección de equipos, procesos de selección, reclutamiento, condiciones laborales...) a las personas que realizan los procesos de selección (responsables de área, de unidad...) | Dirección de Gestión/ T. de RRHH | - Todas las personas encargadas de realizar los procesos de selección tienen formación en igualdad de oportunidades - Nº de horas de formación en I.O / persona, desagregando los datos por sexo. -Contenido de la formación | | | | | | |

| Ámbito III. Formación | | | | | | | | | |
|--|--|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--|
| MEDIDAS | PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS | INDICADORES DE REALIZACIÓN | 1º Sem. 2021 | 2º Sem. 2021 | 1º Sem. 2022 | 2º Sem. 2022 | 1º Sem. 2023 | 2º Sem. 2023 | |
| 3.1.-Comunicar periódicamente las claves del Plan de Formación a la plantilla (vías de solicitud, criterios de aprobación de formación...) | Dirección de Gestión/ T. de RRHH | - Vías de comunicación utilizadas - Se realiza una comunicación anual | | | | | | | |
| 3.2.- Realizar formación en materia de Igualdad de Oportunidades para toda la plantilla. | Comisión de igualdad T. de RRHH/ T. de PRL/ Resp. de Comunicación | - Vías de comunicación utilizadas | | | | | | | |

| Ámbito IV. Promoción Profesional | | | | | | | | | |
|---|---|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--|
| MEDIDAS | PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS | INDICADORES DE REALIZACIÓN | 1º Sem. 2021 | 2º Sem. 2021 | 1º Sem. 2022 | 2º Sem. 2022 | 1º Sem. 2023 | 2º Sem. 2023 | |
| 4.1.- Analizar con perspectiva de género la incorporación de alguna medida vinculada con el desarrollo profesional. | Dirección de Gestión Técnica de RRHH | - Informe con las principales propuestas y conclusiones | | | | | | | |

| Ámbito VI. Retribuciones | | | | | | | | |
|---|---|--|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| MEDIDAS | PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS | INDICADORES DE REALIZACIÓN | 1º Sem. 2021 | 2º Sem. 2021 | 1º Sem. 2022 | 2º Sem. 2022 | 1º Sem. 2023 | 2º Sem. 2023 |
| 6.1.-Mantener sistematizado el registro de salarios para conocer periódicamente la retribución media efectivamente percibida por mujeres y hombres según departamentos, grupos profesionales y puestos de trabajo | Dirección de Gestión/ T. de RRHH | - El registro de salarios recoge los valores medios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por categorías profesionales - El registro de salarios está actualizado | | | | | | |
| 6.2.-Realizar la evaluación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 4 del RD 202/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. | Dirección RRHH | - Se ha realizado la valoración de los puestos de trabajo atendiendo a lo señalado en la normativa | | | | | | |
| 6.3. - Realizar auditoría salarial de modo anual, para analizar las posibles brechas salariales tanto desde la perspectiva de nuevas contrataciones como a nivel interno | Dirección de Gestión / T. de RRHH | - Informe anual analizando las brechas salariales | | | | | | |

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

| MEDIDAS | PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS | INDICADORES DE REALIZACIÓN | 1º Sem. 2021 | 2º Sem. 2021 | 1º Sem. 2022 | 2º Sem. 2022 | 1º Sem. 2023 | 2º Sem. 2023 |
|---|--|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| 7.1.- Elaborar un plan de conciliación que recoja todas las medidas disponibles en materia de conciliación en Navarrabiomed | Dirección de Gestión / T.de RRHH | - Existe un documento que centraliza las medidas de conciliación que se pueden utilizar en Navarrabiomed. | | | | | | |
| 7.2.- Comunicar a la plantilla mediante el Plan de Igualdad y el Manual de acogida las medidas de conciliación disponibles. | Dirección de Gestión/ T.RRHH/ Resp.de comunicación | -Material empleado para la difusión - Vías de difusión utilizadas - Se ha difundido al menos dos veces en el periodo de vigencia del plan | | | | | | |

| ÁMBITO VIII. Salud Laboral y Prevención del acoso sexual y por razón de sexo | | | | | | | | |
|--|---|---|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| MEDIDAS | PERSONAS RESPONSABLES o IMPLICADAS | INDICADORES DE REALIZACIÓN | 1º Sem. 2021 | 2º Sem. 2021 | 1º Sem. 2022 | 2º Sem. 2022 | 1º Sem. 2023 | 2º Sem. 2023 |
| 8.1.- Incluir una evaluación de riesgos psicosociales en las encuestas de clima laboral que permita realizar una extracción de datos desagregada por sexo, para poder detectar factores de la organización del trabajo que pudieran influir negativamente en la salud física o psicológica del personal. | Dirección de Gestión / T. de PRL | - La encuesta de clima laboral incorpora la evaluación de riesgos psicosociales | | | | | | |
| 8.2.- Comunicación del Procedimiento para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo mediante el Plan de Igualdad y el Manual de Acogida | Dirección de Gestión T. de RRHH/ T. de PRL/ Resp. de Comunicación | - Nº de horas de formación en igualdad de oportunidades, violencia de género y habilidades para recoger y atender posibles denuncias de acoso. - El 100% de las personas del equipo han sido formadas. | | | | | | |
| 8.3- Realizar, periódicamente, formación específica sobre los tipos de acoso para toda la plantilla | Dirección de Gestión/ Comisión de igualdad / T. de RRHH/ T.PRL/ Resp. de Comunicación | - Nº de personas desagregando los datos por sexo, que acuden a la formación - Contenido de la formación | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|
| <p>8.4.- Diseñar un procedimiento a seguir para detectar y actuar en casos de violencia que afectan al personal de la empresa o cuando se identifican en la misma a maltratadores.</p> | <p>Dirección de Gestión / T. de PRL/ T. de RRHH</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Navarrabiomed cuenta con un procedimiento para detectar y actuar en casos de violencia de género. - Fecha de aprobación del procedimiento | | | | | | |
|--|---|--|--|--|--|--|--|--|

VII. Estrategia de Implementación, seguimiento y evaluación.

1. Agentes responsables.

Para la adecuada implementación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de NAVARRABIOMED es preciso tener en cuenta que toda planificación conlleva un aspecto dinámico de observación para el ajuste entre las medidas propuestas y los objetivos a alcanzar.

Las personas responsables de la implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en NAVARRABIOMED serán las personas integrantes de la Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad de Navarrabiomed, constituida por 4 personas: dos en representación de la empresa y dos en representación legal de la plantilla.

Representación de la empresa:

- 1) Iñigo Lasa Uzcudun. Director de Navarrabiomed
- 2) Marisol Fragoso Roanes. Directora de Gestión de Navarrabiomed

Representación legal de los trabajadores y las trabajadoras:

- 1) Itziar Pérez Sola. Delegada de UGT
- 2) M^a Victoria Astrain Azparren. Delegada de CCOO

Será objeto de la Comisión de seguimiento:

- Valorar el desarrollo del plan, determinar el grado de cumplimiento de las medidas y objetivos incluidos en el Plan de Igualdad.
- Decidir si las actuaciones implementadas son adecuadas y si merece la pena seguir adelante con ellas.
- Identificar nuevas necesidades en materia de igualdad y proponer acciones encaminadas a satisfacerlas.

Además, se mantendrá activa la Comisión interna de Igualdad de Navarrabiomed, que se encargarán de:

1. Realizar el seguimiento de la implementación de las medidas según cronograma, y realizar los correspondientes informes semestrales de seguimiento, a través de un cuadro-resumen (ver Anexo II) que contiene los siguientes aspectos:
 - Área, Objetivo y Medida

- Responsables de ejecución
 - Calendario de ejecución
 - Presupuesto/ Recursos implicados
 - Indicadores de realización – Nivel de ejecución
 - Observaciones
 - Necesidades satisfechas/ Necesidades detectadas durante el desarrollo
 - Personas participantes
2. Solicitar la disposición de recursos humanos y materiales para llevar a cabo cada medida prevista.
 3. Proponer cambios en el Plan (razonables y no sustanciales) basados en los cuadros-informes elaborados semestralmente.
 4. Realizar la evaluación sobre el nivel de ejecución del Plan, y realizar los correspondientes informes anuales de evaluación, que contendrá al menos los siguientes aspectos:
 - Evaluación de proceso
 - Evaluación de resultado
 - Evaluación de impacto
 5. Informar al resto de la plantilla sobre los avances realizados en materia de igualdad y el nivel de implantación del Plan.

2. Metodología de seguimiento y evaluación.

El sistema de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de NAVARRABIOMED, va a permitir conocer el grado de desarrollo del Plan en la entidad, así como la obtención de resultados y consecución de objetivos en los diferentes ámbitos de intervención, tanto durante el proceso de desarrollo del Plan, como al término de la implantación del mismo.

PROCESO DE SEGUIMIENTO

El proceso de seguimiento implica una recogida regular y sistemática de información, así como un análisis de la misma. Para ello se procederá a:

- ✓ Recabar los datos necesarios sobre el grado de ejecución de las medidas y sobre los resultados obtenidos.
- ✓ Analizar la información al objeto de valorar las necesidades surgidas, la cobertura de las mismas, los posibles problemas encontrados y las soluciones aportadas durante el desarrollo del Plan.
- ✓ Emitir un informe y, en su caso, introducir propuestas de mejora para el desarrollo de Plan.

En relación a la temporalidad de los informes emitidos durante el proceso de seguimiento, se plantea que el primer informe se elabore una vez finalizado el primer semestre de vigencia del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres y que, a partir de este primero, se mantenga, al menos, una reunión anual para valorar la ejecución y realización de modificaciones o mejoras en su caso.

PROCESO DE EVALUACIÓN

El proceso de evaluación tiene como objetivos principales:

- ✓ Medir el grado de cumplimiento y desarrollo, del conjunto de objetivos y medidas previstas en el Plan.
- ✓ Valorar si las medidas diseñadas han sido adecuadas para el cumplimiento de los objetivos planteados, es decir, si ofrecen los resultados previstos.
- ✓ Valorar si los recursos previstos para la realización de las medidas han sido los adecuados.
- ✓ Reflexionar sobre la necesidad de continuar el desarrollo de las medidas (en el caso que se constate que se requiere más tiempo para avanzar en la igualdad).
- ✓ Identificar nuevas necesidades que requieran la planificación de nuevas medidas para la efectiva consecución de la igualdad de oportunidades en la empresa, de acuerdo con el proyecto emprendido.

El proceso de evaluación que se plantea para el Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de NAVARRABIOMED, gira en torno a tres ejes de evaluación: evaluación de resultados, evaluación de proceso y evaluación de impacto.

- » En la evaluación del proceso se analiza el nivel de desarrollo de las medidas emprendidas, el grado de dificultad percibido en el desarrollo de las mismas, las soluciones emprendidas tras las dificultades encontradas y los cambios producidos en las medidas atendiendo a la flexibilidad del Plan.
- » En la evaluación de resultados se analiza el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, el nivel de corrección de las desigualdades detectadas y el grado de consecución de los resultados esperados.
- » En la evaluación del impacto se analiza el grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la entidad, los cambios conseguidos en la cultura de la entidad (actitudes del equipo directivo, de la plantilla en general, las prácticas de RRHH, etc.) y la reducción de desequilibrios entre mujeres y hombres.

Para realizar la evaluación en torno a estos tres ejes, se plantean a modo de propuesta los siguientes **indicadores de proceso, de resultado y de impacto**:

| INDICADORES DE PROCESO | |
|--|--|
| ASPECTOS A EVALUAR | INDICADORES |
| Nivel de ejecución del Plan | Porcentaje de medidas llevadas a cabo con relación al total de medidas previstas en el Plan para el periodo de evaluación. |
| | Nivel de ejecución del cronograma que se define en el Plan. |
| Detección de necesidades a lo largo de la ejecución del Plan | Nº y tipología de necesidades detectadas a lo largo de la implementación de las medidas. |
| Adecuación del plan a las necesidades detectadas | Comparativa entre las necesidades detectadas inicialmente y las posteriormente satisfechas. |
| Valoración de los mecanismos de seguimiento. | Frecuencia de aplicación de los mecanismos de seguimiento. |
| Valoración de los recursos utilizados | Nº, sexo y perfil de las personas que han participado en el desarrollo de las medidas del Plan |

| INDICADORES DE RESULTADO | |
|---|---|
| ASPECTOS A EVALUAR | INDICADORES |
| Relación entre los objetivos del Plan y el nivel de ejecución del mismo | Nº de objetivos específicos alcanzados tras el desarrollo de las medidas, según el ámbito de actuación. |
| Efectos no previstos del Plan en la empresa | Resultados no previstos producidos como consecuencia del desarrollo del Plan |
| Personas beneficiarias | Nº, sexo y perfil de las personas beneficiarias de los resultados obtenidos |
| Formalización del compromiso de la empresa con la igualdad de género | Grado de formalización del compromiso de la empresa con la igualdad de género. |

| INDICADORES DE IMPACTO | |
|---|--|
| ASPECTOS A EVALUAR | INDICADORES |
| Reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres y avances en materia de igualdad de género en la empresa | Tasas de incremento o porcentaje de variación de los valores obtenidos en el diagnóstico con los valores actuales. |

Se plantea la realización de la primera evaluación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la mitad de su vigencia (2022). Posteriormente se propone la elaboración de una última evaluación de acuerdo con el periodo de vigencia del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de NAVARRABIOMED (2023).

El proceso de evaluación va a permitir conocer cuál ha sido la evolución en materia de igualdad entre mujeres y hombres de la empresa desde el comienzo del Plan y obtener una valoración global del mismo. Asimismo, se retroalimenta en un nuevo diagnóstico de la entidad que, en su caso, puede conllevar una nueva planificación de medidas que incorporen e integren las nuevas necesidades detectadas, es decir, un nuevo Plan o Plan de mejora de Igualdad entre mujeres y hombres en NAVARRABIOMED.

A continuación, se define una propuesta de cuadro-resumen que facilita la recogida de información para realizar el seguimiento.

| | | |
|--|---------------------------|---------------------------|
| ÁMBITO | | |
| OBJETIVO | | |
| MEDIDA | | |
| RESPONSABLES | Nombre y Apellidos | Área/ programa |
| CALENDARIO DE EJECUCIÓN | | |
| PRESUPUESTO/ IMPLICADOS | RECURSOS | |
| INDICADORES DE REALIZACIÓN | | NIVEL DE EJECUCIÓN |
| Indicador 1. | | |
| Indicador 2. | | |
| Indicador 3. | | |
| OBSERVACIONES | | |
| Necesidades satisfechas | | |
| Necesidades detectadas en el desarrollo | | |
| Personas participantes/ beneficiarias | | |

3. Revisión del plan de igualdad

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

Esta revisión se llevará a cabo en los plazos previstos en el propio plan o en el reglamento que regule la comisión y funciones de la comisión de seguimiento del mismo, y, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

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

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

La resolución de discrepancias sobre las condiciones de implementación de las medidas previstas en el plan o sobre la misma revisión del mismo, se llevarán a cabo de la siguiente manera:

- a) La Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión levantará Acta de la discrepancia y de los términos de la misma, incorporando las alegaciones de cada una de las partes.
- b) Esta discrepancia será sometida al informe de una persona experta en materia de Igualdad, que sea externa a la organización para garantizar su ajenidad y objetividad.

- c) El Informe de la persona experta serán sometido a la consideración de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión, para su debate y votación en una sesión.
- d) Si aun así perdura la discrepancia, tanto el Acta de discrepancia, como las alegaciones y el informe de la persona experto será sometidos a un procedimiento de mediación en el órgano de solución extrajudicial de conflictos laborales, bien sea el administrativo o el previsto en el convenio colectivo de aplicación.
- e) Si no se produce acuerdo en dicho proceso de mediación, la parte interesada podrá acudir a la vía jurisdiccional social en defensa de sus intereses.

VIII. AUDITORÍA RETRIBUTIVA

1. Introducción

A través del RD 902/2020, de 13 de octubre, se establecen las bases para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva.

Este nuevo Real Decreto fija los instrumentos para identificar la discriminación salarial basada en la transparencia retributiva:

- Sistema de valoración de puestos de trabajo
- Registros retributivos
- Auditoría retributiva

A través de estos mecanismos se pretende identificar y corregir cualquier tipo de discriminación que pueda derivarse por la ausencia o incorrecta valoración de puestos de trabajo, es decir, cuando desempeñando un mismo trabajo se percibe una retribución inferior sin justificación objetiva y/o legítima y sin establecer los medios adecuados y necesarios para alcanzar la equiparación salarial.

2. Valoración de puestos

En los últimos años, la Fundación Miguel Servet ha experimentado un crecimiento en su plantilla, motivado por el impulso de la investigación del sistema sanitario público de Navarra y el desarrollo del centro de investigación biomédica, Navarrabiomed.

En 2019, la dirección, apoyados por una consultora especializada en Recursos Humanos (Cegos Formación y Desarrollo) inicia el proyecto "Valoración de los puestos y Evaluación del Desempeño".

Los objetivos perseguidos:

1º) Cumplir con los requisitos de la Ley 1/2017 de racionalización del régimen retributivo y de clasificación profesional del personal al servicio de los entes del sector público

2º) Disponer de un sistema valoración y clasificación de la contribución de los puestos de trabajo, alineado con la estrategia, que plantea bandas salariales de los puestos bajo un análisis de equidad interna y externa.

3º) Definir e implantar un sistema de evaluación del desempeño, que permita realizar la revisión periódica de los salarios bajo criterios asociados a mérito y antigüedad.

Se crea un Comité de valoración experto y se desarrolla un Manual de Valoración de los puestos en el que se establecen los criterios o factores de valoración que deben servir de orientación y marco de referencia a la hora de la asignación de grados a los puestos de trabajo de la Estructura Organizativa de Navarrabiomed. Para la asignación de estos grados es imprescindible tener en cuenta la descripción del puesto de trabajo.

Los criterios valorados para cada puesto son:

1. Conocimientos básicos (Nivel formativo básico que se requiere para el desempeño del puesto).
2. Conocimientos específicos
3. Experiencia (Curva de aprendizaje)
4. Autonomía
5. Iniciativa/Dificultad Técnica
6. Responsabilidad por la función
7. Responsabilidad por el trabajo de otros
8. Responsabilidad por las relaciones
9. Esfuerzos/Condiciones de trabajo/Ambiente/Riesgos
10. Equidad externa

Como resultado de estas valoraciones se obtiene un modelo lineal con 7 bandas e incluyen 13 niveles retributivos dentro de cada banda.

Ver Anexo I

3. Registro retributivo

El artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores regula la igualdad de remuneración por razón de sexo. Así mismo, en su punto número 2 determina que “el empresario está obligado a llevar 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”.

Este registro salarial se ha desarrollado recientemente a través del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, con el objetivo de garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social junto con el Ministerio de Igualdad han elaborado una herramienta de registro retributivo que ayude a las empresas en el cumplimiento de la obligación legal de elaborar el registro de acuerdo a las exigencias previstas en el RD 902/2020 y en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Siguiendo las recomendaciones del Ministerio y para garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, en Navarrabiomed se ha realizado el registro retributivo según este modelo voluntario y teniendo en cuenta para ello la información desagregada por sexo de cada una de las personas trabajadoras de la Fundación Miguel Servet – Navarrabiomed durante el año 2020 con el objetivo de conocer las diferencias retributivas y posibles discriminaciones entre hombres y mujeres.

Ver Anexo II

En el anexo II del presente documento se recoge toda la información necesaria para evaluar la situación retributiva de la Fundación Miguel Servet – Navarrabiomed desde la perspectiva de género, permitiendo analizar la información de dos maneras diferentes a través de las tablas:

- a) Retribuciones efectivas: Se consideran todas las situaciones contractuales de todas las personas durante el periodo de referencia.
 - Importes efectivos promedios (pestaña 1.1). Proporciona los promedios de las cantidades correspondientes a cada celda de la tabla.
 - Importes efectivos medianas (pestaña 1.2): Proporciona las medianas de las cantidades a cada celda de la tabla.

- b) Retribuciones equiparadas (pestañas 2.1 y 2.2): Solamente se considera la última de las situaciones contractuales de cada persona durante el periodo de referencia.
- *Importes equiparados promedios* (pestaña 2.1). Proporciona los promedios de las cantidades correspondientes a cada celda de la tabla.
 - *Importes equiparados medianas* (pestaña 1.2): Proporciona las medianas de las cantidades a cada celda de la tabla.

En todos los casos se indica la diferencia porcentual entre mujeres y hombres. Si el valor es positivo, significa que la cantidad correspondiente a las mujeres es inferior a la de los hombres, en el porcentaje expresado. Si es negativo, la interpretación es la contraria. En aquellos casos en los que el puesto está ocupado por una persona, la diferencia porcentual es 0% cuando es una mujer y 100% cuando es un hombre.

4. Auditoría salarial

DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

En el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2020, han estado contratadas en la FMS un total de 164 personas. Si observamos la diferencia por sexo, comprobamos que el número de mujeres es casi el triple que el de los hombres, con un total de 122 mujeres frente a 42 hombres. Esta diferencia viene dada en gran medida por la feminización del sector y de las formaciones universitarias afines.

El informe Científicas en Cifras 2021 de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación dedica su capítulo 1 a las vocaciones científicas y explica que en ciencias de la salud, artes y humanidades y ciencias sociales y jurídicas las mujeres superan el 60% del total del alumnado de estudios de grado y máster¹.

Así mismo, en el capítulo 3, este informe analiza la presencia y participación de las investigadoras en las universidades y en los OPIs (Organismos Públicos de Investigación), durante las diferentes etapas de su carrera investigadora y la participación de las mujeres en la toma de decisiones, con el objetivo de identificar brechas de género. El estudio concluye que existe una pérdida de mujeres según avanza la carrera investigadora (efecto tijera o pinza), así como la existencia de techos de cristal que impiden todavía equilibrios de género en todos los ámbitos y niveles de la I+D:

Como resultado de la auditoría, podemos concluir que **no se produce una discriminación salarial en el sistema de retribuciones de la Fundación Miguel Servet**. No se han identificado situaciones en las que por el desempeño de un mismo trabajo se perciba una retribución inferior sin justificación objetiva y/o legítima y sin establecer los medios adecuados y necesarios para alcanzar la equiparación salarial.

Teniendo en cuenta la referencia porcentual definida en el **manual, no se aprecian diferencias porcentuales significativas entre los salarios entre hombres y mujeres**. Conviven diferencias tanto positivas como negativas en los diferentes grupos. En los grupos 2 y 7, el porcentaje de diferencia en todas las tablas analizadas queda vacío al haber una única persona que ocupa esos puestos y ser mujer.

¹ Información obtenida del Informe Científicas en cifras 2021:

https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/ciencia-e-innovacion/Documents/2021/080321-%20Cientificas_en_Cifras_2021.pdf

Como pauta general de funcionamiento, la FMS **no aplica complementos salariales en la retribución**. Sin embargo; existen dos excepciones que influyen en el resultado obtenido en el caso del Total de Complementos salariales:

- Incorporación de personal funcionario en la actividad de la fundación según ORDEN FORAL 443E/2019, de 10 de diciembre
- La necesidad de cubrir 24 horas la cesión de muestras neurológicas, supone la implementación de guardias localizadas al personal técnico del Biobanco.

Si analizamos los datos de Navarrabiomed por grupos profesionales, podemos observar que:

- En la mayoría de los grupos se refleja la realidad de la empresa, encontrándonos con una mayoría de mujeres sobre hombres en casi todas las categorías.
- El Grupo 03 es la única excepción, donde encontramos 8 hombres frente a 3 mujeres. Este hecho es un reflejo de la evolución de hombres y mujeres en la carrera investigadora y del “efecto tijera” en ciencia².

Para realizar un correcto diagnóstico de situación debemos analizar las tablas dinámicas presentadas en el registro retributivo. Estas tablas contemplan la desagregación por sexo de los promedios y medianas de los conceptos retribuidos.

➤ IMPORTES EQUIPARADOS:

Para el cálculo de los importes equiparados (normalizados y/o anualizados) se considera la última de las situaciones contractuales de cada persona, durante el periodo de referencia. Para la equiparación se tienen en cuenta los siguientes conceptos:

- Misma jornada a lo largo del año (normalización de las retribuciones a jornada completa)
- Misma duración de los servicios prestados a lo largo del año (anualización de las retribuciones percibidas en periodos inferiores a un año).

○ Tabla 2.1.a IMPORTES EQUIPARADOS PROMEDIOS

Al analizar los datos en base a los importes equiparados promedios, podemos comprobar que apenas se aprecian diferencias porcentuales,

² Aunque el sector se caracteriza por tener un mayor número de mujeres en etapas tempranas en la carrera profesional, a medida que avanzan en el tiempo, es mayor el número de hombres que ocupa puestos de mayor responsabilidad y las mujeres parecen no avanzar profesionalmente en su carrera.

destacando el Grupo 6 en el que la diferencia es del 0%.

- Tabla 2.2.a IMPORTES EQUIPARADOS MEDIANAS

Al analizar los datos por grupos y el total, las diferencias relativas son incluso más inferiores en comparación con el promedio.

➤ IMPORTES EFECTIVOS:

Para este cálculo se consideran todas las situaciones contractuales de todas las personas, durante el periodo de referencia, sin realizar ningún cálculo para equipararlos.

- Tabla 1.1.a IMPORTES EFECTIVOS PROMEDIOS

En la pestaña 1.1.a IMPORTES EFECTIVOS Promedios, se han tenido en cuenta todas las situaciones contractuales de cada persona.

Analizando la información por grupos, y teniendo en cuenta la referencia porcentual definida por el manual, obtenemos los siguientes resultados:

- Grupo 2 y grupo 7 ocupados por 1 persona; en este caso mujer por lo que la diferencia relativa es 0%
- Grupo 3: Diferencia porcentual del 2%
- Grupo 4: Dentro del grupo se contemplan todos los responsables de áreas. Aunque las áreas están todas en la misma banda salarial, el nivel del que parten depende de la exigencia y complejidad del área. Para el establecimiento de la retribución, además hay que tener en cuenta, la trayectoria profesional de las personas en el momento en el que se incorporaron al puesto de trabajo que ocupan.
- Grupo 5: La diferencia porcentual del 22% está motivada por la temporalidad y duración de los contratos que comenzaron o finalizaron durante el transcurso del año. Si comparamos este dato con la tabla de importes equiparados promedio, podemos comprobar como el mismo se reduce hasta un -5%.
- Grupo 6: Incluye varios puestos de trabajo con diferente nivel retributivo, resultando en una diferencia porcentual de un 14%.
- Grupo 8: La diferencia porcentual negativa es de un 23%. Incluye la actividad de proyectos de investigación cuyas retribuciones están establecidas por organismos financiadores.

En la diferencia porcentual total se observa:

- 1) Hay un mayor número de mujeres que de hombres ocupando los puestos más cualificados o de mayor responsabilidad. Se refleja en los Grupos 2, 3 y 4; en los que encontramos 12 mujeres frente a 10 hombres.

En los últimos años, en Navarrabiomed el número de mujeres que se han incorporado a puestos de responsabilidad se ha incrementado progresivamente. Se ha tenido en cuenta la trayectoria profesional aportada por las diferentes personas que ocupan estos puestos en el momento de su incorporación al mismo.

- 2) La creación de empleo asociada a la realización de proyectos de investigación de duración determinada, con financiación externa competitiva, responde a puestos técnicos que generalmente se han cubierto con mujeres mediante convocatorias de concurrencia competitiva.
- 3) Convocatorias de ayudas para la contratación de recursos humanos. Los beneficiarios de la ayuda, son personas que han sido evaluadas externamente y la retribución viene establecida por el organismo financiador.

○ Tabla 1.2.a IMPORTES EFECTIVOS MEDIANAS

Analizando la información por grupos, se repiten los resultados obtenidos en términos generales, si bien las diferencias se reducen en todos y cada uno de los grupos. Hay

que destacar que en el grupo 6, la diferencia es 0, poniéndose en evidencia que la retribución salarial asociada al puesto es la misma para ambos sexos.

CONCLUSIÓN:

Las diferencias totales en las tablas analizadas se producen:

- 1) Grupo 2 y grupo 7, actualmente ocupado por una persona y mujer, resulta en una diferencia 0 %
- 2) La diferencia porcentual negativa del grupo 8, que responde a contrataciones con cargo a proyectos y cuyas retribuciones salariales están condicionadas por el organismo financiador.
- 3) Al comparar los importes efectivos y equiparados queda reflejado el impacto de la temporalidad de los contratos.

IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS:

Nuestro compromiso con la igualdad se ha reforzado con la puesta en marcha de las siguientes medidas:

- Revisión de las fichas de los puestos de trabajo y valoración de los mismos en base a ponderaciones objetivas.
- Actualización de los procedimientos internos de selección y contratación de personal.
- Revisión del lenguaje inclusivo de las ofertas de empleo.
- Formación en materia de igualdad a las personas susceptibles de formar parte de la comisión de selección con el fin de evitar sesgos

discriminatorios.

- Mayor difusión de las ofertas de empleo para intentar llegar al máximo de candidatos y candidatas posible.
- En Acuerdo de Gobierno de 5 de junio de 2019 los estatutos de la FMS se modifican para adecuarse a la Ley Foral 15/2918 de 27 de junio, de Ciencia y Tecnología, mediante el cual se establece un procedimiento abierto, no discriminatorio y transparente para nombrar a la persona responsable de la Dirección de la Fundación Miguel Servet. Además, deberá ser elegida entre personal investigador con una reconocida trayectoria investigadora y competencia en las materias relacionadas con los fines perseguidos por la fundación.
- En las convocatorias internas de ayudas a la contratación de personal investigador, inclusión de cláusulas que equilibren el “efecto tijera” en ciencia. Estas cláusulas establecen que en aquellos casos en los que, para la valoración de cualquier tipo de mérito, se establezca un periodo de evaluación definido en el tiempo, de la contabilización del plazo correspondiente se excluirá el periodo proporcional a las interrupciones debidas a los motivos que se citan a continuación:
 - Periodos de permiso derivados de maternidad o paternidad, adopción, o guarda con fines de adopción o acogimiento disfrutados con arreglo a las situaciones protegidas que se recogen en el Régimen General de la Seguridad Social.
 - Incapacidad temporal por enfermedad o accidente graves del solicitante, con baja médica igual o superior a tres meses. Se aplicará una ampliación de un año.
 - Incapacidad temporal durante el embarazo por causas vinculadas con el mismo.
 - 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.

Estos periodos de interrupción se indicarán y acreditarán en el momento de presentar la solicitud y supondrán también la ampliación del periodo de contabilización de las publicaciones de el/la candidata/candidata por los mismos periodos.

- En el Grupo 08 se incluye el personal con contratos de duración determinada por los proyectos de investigación con financiación externa. En julio de 2020, tras un análisis de la situación, desde la FMS, se alinean las retribuciones del personal contratado con cargo a proyectos a las nuevas tablas salariales del Instituto de Salud Carlos III. Esta medida pretende evitar desigualdades en las retribuciones de personas contratadas en convocatorias de personal asociadas a proyectos.

El presente Plan de igualdad de la Fundación Miguel Servet – Navarrabiomed queda aprobado por la Comisión negociadora, así como los anexos mencionados y presentados, durante la vigencia prevista en el mismo.

En representación de la empresa:

| NOMBRE Y APELLIDOS | PUESTO | FIRMA |
|----------------------|---------------------------------------|-------|
| Iñigo Lasa Uzcudun | Director de Navarrabiomed | |
| Marisol Frago Roanes | Directora de Gestión de Navarrabiomed | |

Por designación de la Representación Legal de las personas trabajadoras/En representación de la plantilla:

| NOMBRE Y APELLIDOS | PUESTO | FIRMA |
|------------------------------------|---|-------|
| M ^a José Latasa Sánchez | Técnica Departamento de Salud Laboral e Igualdad de UGT NAVARRA | |
| Itziar Pérez Sola | Delegada de Salud UGT NAVARRA | |
| Eva Mier Mendigutxia | Delegada de CCOO NAVARRA | |
| M ^a Victoria Astrain | Delegada CCOO NAVARRA | |