

# I PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD 2021 – 2022 v.1



Instituto de Investigación Sanitaria  
del Principado de Asturias

Código: PL-IGU			
	Elaboración	Revisión	Modificaciones
V.0	Com. de Igualdad y diversidad  Diciembre 2020	Dirección científica  18/01/2021	Se han reestructurado todos sus apartados, definiendo más claramente el marco de actuación y destinatarios del plan (apartados 2 y 4), el compromiso del instituto con la igualdad y la diversidad (apartado 3) y los objetivos específicos del plan (apartado 5). Se ha incluido la comisión de igualdad y diversidad (apartado 6 del plan) y las nuevas comisiones y grupos de trabajo (página 15). Se han establecido las líneas de actuación específicas, así como los indicadores que marcaran su cumplimiento y evaluación (apartado 8) y un glosario de términos
V.1	Com. de Igualdad y diversidad  Marzo 2021	Aprobación  Consejo Rector  30/03/2021	Inclusión de la composición de la Comisión de tutela a grupos emergentes

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

1.	PRESENTACIÓN DEL ISPA.....	3
2.	JUSTIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD.....	3
2.1.	CONTEXTO LEGAL.....	4
2.2.	INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN RESPONSABLE (RRI).....	5
2.3.	HR EXCELLENCE IN RESEARCH (HRS4R).....	6
3.	COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD .....	6
4.	DESTINATARIOS DEL PLAN .....	7
5.	OBJETIVOS .....	7
6.	COMISIÓN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD .....	8
7.	ANÁLISIS DE SITUACIÓN.....	10
7.1.	Metodología del Análisis de la Situación.....	10
7.2.	Estructura organizativa del ISPA .....	11
7.3.	Resultados del Análisis en función del género.....	12
7.3.1.	Estructuras de gobierno.....	12
7.3.2	Estructuras de gestión.....	13
7.3.3	Composición de los órganos consultivos.....	14
7.3.4	Composición de las comisiones y grupos de trabajo .....	15
7.3.5	Distribución del personal adscrito al ISPA.....	16
8.	PLAN DE ACTUACIÓN .....	22
8.1.	Promoción de la igualdad en los órganos y estructuras organizativas. ....	23
8.2.	Acceso igualitario al empleo y desarrollo profesional. ....	23
8.3.	Programas de sensibilización en igualdad y diversidad .....	24
8.4.	Conciliación personal, familiar y laboral .....	24
8.5.	Comunicación y dimensión de género en investigación .....	25
8.6.	Prevención de cualquier tipo de acoso.....	26
9.	DIVULGACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD .....	26
10.	EVALUACIÓN Y ACCIONES DE SEGUIMIENTO .....	27
11.	PRESUPUESTO .....	27
12.	GLOSARIO.....	27
13.	REFERENCIAS.....	29

## 1. PRESENTACIÓN DEL ISPA

El Instituto de Investigación Sanitaria del Principado de Asturias (ISPA), se crea en el año 2016 tras la suscripción del Convenio de Colaboración entre la Administración del Principado de Asturias, el Servicio de Salud del Principado de Asturias (SESPA), la Universidad de Oviedo y la Fundación para la Investigación e Innovación Biosanitaria en el Principado de Asturias (FINBA), con el objetivo de desarrollar e impulsar actividades de investigación e innovación en el ámbito de la biomedicina, la biotecnología y la bioingeniería, orientadas a la asistencia sanitaria. Posteriormente, el 22 de febrero de 2019 se firmó un Convenio entre la Administración del Principado de Asturias, el SESPA, la Universidad de Oviedo, FINBA y la Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) para la asociación del CSIC al ISPA.

El ISPA se integra en el Complejo del Hospital Universitario Central de Asturias (HUCA) y aglutina grupos de investigación clínicos y biomédicos, siendo el HUCA el hospital de referencia en el Servicio de Salud del Principado de Asturias (SESPA). El instituto se pronuncia de acuerdo con las condiciones establecidas en el Real Decreto 279/2016,<sup>1</sup> de 24 de junio, sobre acreditación de Institutos de Investigación Biomédica o Sanitaria, que tiene como fin desarrollar e integrar armónicamente la investigación básica, clínica y de salud pública, potenciando la investigación traslacional con una mejor transferencia de los avances científicos para la prevención y el tratamiento de los problemas de salud más prevalentes en nuestro país. De forma específica, el ISPA tiene como MISIÓN: *“Desarrollar investigación e innovación de excelencia para mejorar el abordaje de los problemas de salud de la población, coordinando las capacidades de las entidades que integran el instituto y potenciando las alianzas con otros agentes públicos y privados, con el objetivo principal de lograr una rápida traslación de resultados a la práctica clínica”*.

## 2. JUSTIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad y diversidad surge como consecuencia del compromiso del ISPA con la consecución de un entorno laboral libre de cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y que promueve la **igualdad de trato** y oportunidades atendiendo a la diversidad de su personal trabajador.

El Plan de Igualdad y diversidad surge como consecuencia del compromiso del ISPA con la consecución de un entorno laboral libre de cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, y que promueve la igualdad de trato y oportunidades atendiendo a la diversidad de su personal trabajador

## 2.1. CONTEXTO LEGAL

La Constitución Española, establece en el Artículo 14<sup>2</sup> el derecho a la igualdad y a la no discriminación: *“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*. Además, el Artículo 9.2<sup>3</sup> establece que: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas”*.

El tratado de Ámsterdam, del 2 de octubre de 1997, de la Unión Europea (UE)<sup>4</sup> fue firmado con el objetivo de crear un espacio de libertad, seguridad y justicia común, que define la **igualdad entre mujeres y hombres** como principio fundamental y constituye una base jurídica favorable para la igualdad de oportunidades. Desde la entrada en vigor de este tratado, la igualdad entre hombres y mujeres es un objetivo a cumplir tanto por la UE como por todos sus estados miembros.

La Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo,<sup>5</sup> tiene como objeto hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la eliminación de toda **discriminación, directa e indirecta**, de las mujeres. El apartado 1 del Artículo 45 de dicha ley establece que *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”*. Para ello, establece y define la obligatoriedad de las empresas de recoger las medidas en un Plan de Igualdad, en aquellas con un número de trabajadores y trabajadoras igual o mayor a cincuenta.

Asimismo, en el Artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y posterior modificación en el Real Decreto-ley 6/2019,<sup>6</sup> se define el concepto de Plan de Igualdad, recogiendo cuál debe ser su contenido mínimo y estableciendo la necesidad de realizar un diagnóstico negociado con la representación legal de las personas trabajadoras previo a su elaboración que contemple las

materias de: selección y contratación del personal, clasificación profesional, formación, promoción profesional, auditoría salarial entre mujeres y hombres, derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del **acoso sexual** y por razón de sexo.

Por otro lado, la Ley 14/2011,<sup>7</sup> de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, introduce en la disposición adicional decimotercera, la **perspectiva de género** en la ciencia. Este texto establece que la composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustarán a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres. Por otro lado, esta ley establece promover la inclusión de la perspectiva de género como categoría transversal en la ciencia, la tecnología y la innovación, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación. Por último, esta Ley establece que los Organismos Públicos de Investigación deben adoptar Planes de Igualdad, que serán objeto de seguimiento anual y que deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros que mejoren los indicadores de género.

## 2.2. INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN RESPONSABLE (RRI)

El ISPA se compromete a desarrollar una política que promueva la Investigación e Innovación Responsable (RRI), una acción transversal que debe contemplarse en el plan de igualdad y diversidad. La RRI es una perspectiva que implica que todos los actores sociales (investigadores, innovadores, sector empresarial e industrial, responsables de políticas, organizaciones no gubernamentales, entidades de la sociedad civil, ciudadanos, etc.) trabajen conjuntamente durante todo el proceso de investigación e innovación (I&I) con el objetivo de alinear tanto los procesos como los resultados con los valores y necesidades de la sociedad.

La RRI comprende seis principios básicos relacionadas con la I&I: Ética; Igualdad de género; Gobernanza; Acceso abierto; Participación ciudadana y Educación científica. Por tanto, exige incluir un plan de igualdad, y definir acciones para abordar aspectos de igualdad de oportunidades y de equidad en la carrera investigadora. Estas consideraciones también deben de tenerse en cuenta en la política de incorporación del personal investigador, técnico, de gestión y otros servicios, así como en la composición de los distintos órganos y comisiones del instituto.

### 2.3. HR EXCELLENCE IN RESEARCH (HRS4R)

El ISPA tiene entre sus objetivos fomentar la selección responsable y formación de su personal investigador y técnico, proporcionando los medios necesarios para que puedan ejercer su trabajo en las mejores condiciones laborales y sociales.<sup>8</sup> El instituto trabaja en ello teniendo en cuenta los principios establecidos en "La Carta Europea del Investigador" y "El Código de Conducta para la Contratación de Investigadores" (conocidos en su conjunto por su nombre en inglés, *Charter & Code*).<sup>9</sup> Cabe destacar que la Carta y Código recogen entre sus principios algunos específicos en relación a la igualdad de género y la gestión de la diversidad en la investigación, que se considerarán en este plan de igualdad y diversidad.

***“Los empleadores y/o financiadores no discriminarán a los investigadores por motivos de género, edad, etnia, nacionalidad u origen social, religión o creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, opinión política y condición socio-económica.”***

*Principio 10. No Discriminación (Bloque I. Aspectos éticos y legales)*

En este sentido, la estrategia de Recursos Humanos del ISPA está enfocada en promover la mejora continua y sentar las bases para la obtención del reconocimiento de calidad *“Excelencia en Recursos Humanos en Investigación”* (HR Excellence in Research, HRS4R) con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo del personal investigador y lograr que el ISPA se convierta en un lugar más atractivo para la realización de investigación<sup>10</sup>.

## 3. COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD

El Instituto de Investigación Sanitaria del Principado de Asturias declara su compromiso en materia de promoción de la igualdad y diversidad independientemente del género, orientación sexual, origen étnico, nacional o social, cultura, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y la atención a la diversidad del personal que conforma el Instituto es un principio fundamental del ISPA.

En este sentido, acorde con la Ley Orgánica 3/2007,<sup>5</sup> de 22 de marzo, se reconoce la igualdad entre mujeres y hombres como un principio jurídico universal, exigencia que deriva de

nuestro ordenamiento constitucional y es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

La Ley de igualdad ha de ir más allá del mandato legal, y la voluntad de los Órganos de Gobierno del ISPA es dar a conocer esta normativa entre las instituciones integradas en su estructura organizativa y que se convierta en un referente y una guía para desarrollar conductas éticas y responsables. La Dirección del ISPA también muestra su compromiso a través de su apoyo a los miembros de la Comisión de Igualdad y diversidad del Instituto, que ha sido designada como órgano consultivo en el Instituto de toda materia de gestión de la igualdad y diversidad y de la elaboración del presente plan. Los miembros designados están legitimados para acordar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de desigualdad laboral y suscribirán el presente Plan de Igualdad y diversidad.

#### **4. DESTINATARIOS DEL PLAN**

El Plan de Igualdad y Diversidad del ISPA está dirigido a todo el personal adscrito al Instituto, incluyendo tanto al personal contratado directamente por la fundación gestora (FINBA), como al personal contratado por las entidades que integran el instituto. Asimismo, el ámbito de aplicación de este plan incluye también a todos los colectivos que puedan verse afectados por las medidas que se recogen.

#### **5. OBJETIVOS**

El I Plan de Igualdad y diversidad del ISPA tiene como objetivo fundamental lograr la igualdad de trato y oportunidades a todos los niveles dentro del ámbito del ISPA, para lograr un entorno en el que las desigualdades por razón de sexo, orientación sexual, nacionalidad, raza, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, no tengan cabida.

Este Plan pretende recoger la política de Igualdad de Género y Atención a la Diversidad del instituto y servir como herramienta para la identificación y actuación ante posibles situaciones de desigualdad que puedan surgir dentro del entorno del instituto. Por último, el presente plan pretende también atender a las necesidades que en esta materia manifieste el personal trabajador que conforma el instituto.

Este Plan tiene como objetivos específicos:

- Integrar la **dimensión de género** en todos los niveles del Instituto, especialmente en el ámbito de la gestión de RR.HH., los procesos de contratación y la retribución salarial.
- Promover el uso de un **lenguaje no sexista e inclusivo** en toda la documentación y comunicaciones desarrolladas en el Instituto.
- Definir un protocolo de actuación ante situaciones de cualquier tipo de acoso, laboral, discriminatorio, por razón de sexo.
- Establecer medidas que favorezcan la **conciliación del trabajo y la vida familiar**.
- Promover una cultura igualitaria dentro del instituto que respete y difunda los valores de la igualdad y atienda a la diversidad.
- Difundir una imagen del Instituto de compromiso con la igualdad y la diversidad.
- Promover la **equidad entre mujeres y hombres** en la plantilla y las estructuras organizativas del ISPA, siguiendo los principios de igualdad y capacidad, y con respecto a las normas nacionales e internacionales en la materia.
- Incrementar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad científica, técnica y administrativa de las mujeres.
- Elaborar una encuesta de recogida de opinión entre el personal que conforma el instituto con el fin de obtener un diagnóstico de la situación actual y de las necesidades y medidas a implantar para fomentar la igualdad y la diversidad en el instituto.

## 6. COMISIÓN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

El ISPA constituyó y aprobó su Comisión de Igualdad y diversidad el 17 de Diciembre de 2020, para actuar como principal órgano responsable de impulsar y coordinar las políticas en materia de igualdad y diversidad del Instituto.

La responsabilidad inicial del cumplimiento del Plan de Igualdad y diversidad es de la Dirección y Subdirección Científica del ISPA. No obstante, será la Comisión de igualdad y diversidad creada, la responsable del desarrollo, gestión y cumplimiento del citado plan, así como de otras políticas en esta materia. Las funciones específicas de esta comisión son:

- Realizar un diagnóstico de la situación actual del instituto en materia de igualdad y diversidad. Con este fin, se realizará una encuesta de opinión a todo el personal que conforma el Instituto para obtener una visión general de las necesidades reales en dicha materia.



- Proponer e implantar las medidas necesarias para promover la igualdad efectiva de trato y oportunidades, y la ausencia de discriminación por ninguna causa.
- Realizar un seguimiento y evaluar anualmente el Plan de Igualdad y diversidad desarrollado, y emitir un informe sobre el nivel de cumplimiento de dicho plan, tal y como se indica en el Real Decreto ley 6/2019,<sup>6</sup> en modificación de la Ley Orgánica 3/2007.<sup>5</sup>
- Actuar como Órgano Consultivo y asesorar a los Órganos de Gobierno en materia de igualdad y diversidad.
- Proporcionar a todo el personal del instituto una dirección de correo electrónico de contacto con la Comisión de igualdad y diversidad.

A la fecha de la aprobación del Plan, la Comisión de Igualdad y diversidad del ISPA está compuesta por los siguientes miembros:

- Dña Beatriz Suarez Alvarez. Investigador senior del ISPA. Coordinadora de la comisión.
- D. Pablo Herrero Puente, medico adjunto del Servicio de Urgencias del HUCA
- Dña. Maria Jesús Lobo Castañón, Catedrática de Química Analítica de la Universidad de Oviedo.
- D. Agustín Fernandez Fernandez, Investigador del CSIC. Secretario de la comisión.

En cuanto a su funcionamiento, la Comisión de Igualdad acuerda que:

- Los miembros de la Comisión se reunirán de manera semestral para evaluar el seguimiento de las acciones, pudiéndose realizar tanto reuniones presenciales como telemáticas entre los integrantes de la comisión, que serán centralizadas por el secretario y a propuesta del coordinador o cualquiera de sus miembros.
- En cada una de las sesiones se elabora un acta con las propuestas e informes que se consideren necesarios.
- La Comisión elegirá entre sus miembros a un/a Coordinador/a y un/a Secretario/a, cargos que podrán ser intercambiables en función de las necesidades o circunstancias surgidas.
- La Comisión podrá invitar o contar en sus reuniones con personal experto en al ámbito de la igualdad y diversidad.

## 7. ANÁLISIS DE SITUACIÓN.

De acuerdo con el Real Decreto-ley 6/2019, en modificación de la Ley Orgánica 3/2007, la elaboración de un Plan de Igualdad y diversidad requiere la realización de un análisis de la situación de partida de la entidad para conocer el estado actual del instituto en materia de igualdad y atención a la diversidad. Los resultados del análisis se emplearán para definir una serie de acciones y medidas con el objetivo de corregir aquellas desigualdades identificadas y barreras que obstaculicen el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades, real y efectiva, y entre todos los colectivos.

### 7.1. Metodología del Análisis de la Situación

En este I Plan de igualdad y diversidad, se realizó un **análisis en función del género** del instituto en los diversos órganos y áreas del instituto. Dentro de este plan se contempla como acciones futuras la realización de una encuesta al personal del instituto, en otras materias de igualdad, para detectar necesidades reales en nuestro ámbito de trabajo.

La metodología empleada para realizar este análisis inicial de la situación del ISPA en materia de igualdad de género, está basada en los datos obtenidos de\_

- Igualdad de género y diversidad en la estrategia del ISPA
- Composición de la estructura organizativa del ISPA
- Análisis de la plantilla del ISPA

El análisis de la estrategia institucional se basó en el Plan Estratégico del ISPA para el periodo 2018-2022. El análisis de la estructura organizativa y de la plantilla que conforma el Instituto se realizó con datos actualizados a junio de 2020.

La actualización del Plan Estratégico del ISPA contempla una serie de acciones específicas y medidas relacionadas con la gestión de la igualdad y la diversidad en los planes de Recursos Humanos, de Gobernanza Responsable y Ética en la I+D+i. Asimismo, la estrategia de recursos humanos del ISPA tiene en cuenta la implementación de los principios de la carta y código (Charter & Code) enfocada a sentar las bases para la obtención del reconocimiento de calidad “*Excelencia en Recursos Humanos en Investigación*” (HR Excellence in Research, HRS4R) con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo para el personal investigador, contemplando la igualdad de género y la diversidad de su personal. Además, la planificación estratégica del ISPA

también incluye el desarrollo de su política de RRI en la que establece la igualdad de oportunidades y de equidad en la carrera investigadora.

Por otro lado, cabe destacar que dentro del régimen de personal establecido en los estatutos de la FINBA se establece que *“La selección de personal de la Fundación se efectuará mediante convocatoria pública ajustada a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad”*.

## 7.2. Estructura organizativa del ISPA

La estructura organizativa del ISPA-FINBA cuenta con dos órganos de gobierno y dirección (Consejo Rector y Patronato), estructuras de gestión (Dirección Científica y Subdirección Científica, Dirección de FINBA y Oficina técnica de gestión) y dos órganos consultivos (Comité Científico Interno y Comité Científico Externo) (**Figura 1**). La OTG se constituye bajo la dirección y supervisión de la Junta de Gobierno para proporcionar a sus profesionales el soporte necesario administrativo y técnico.



**Figura 1.** Organigrama del ISPA. Disponible en: <https://www.ispasturias.es/el-instituto/estructura/>

La actividad de investigación del ISPA está organizada en torno a 6 áreas de investigación prioritarias, 1 subárea de Atención primaria y cuidados en Salud, y 2 áreas transversales, lideradas cada una de ellas por un coordinador. Las áreas contempladas son:

- Área 1: Biotecnología y Análisis Biomédico
- Área 2: Cáncer
- Área 3: Cardiología, respiratorio y renal
- Área 4: Inmunología, Microbiología e Infección
- Área 5: Metabolismo
- Área 6: Neurociencias y órganos de los sentidos
- Subárea de Atención Primaria y Cuidados de Salud.
- Área transversal de envejecimiento.
- Área transversal de microbioma.

El ISPA además cuenta con 8 plataformas y servicios de apoyo a la investigación, de uso común. Entre ellas están: Citometría de Flujo y Separación Celular, Biobanco, Bioestadística y epidemiología, Terapia Celular y Medicina Regenerativa, Laboratorio abierto, Proteómica, Laboratorio de cultivo celular y Experimentación animal.

### 7.3. Resultados del Análisis en función del género

#### 7.3.1. Estructuras de gobierno.

##### ➤ CONSEJO RECTOR DEL ISPA

El Consejo Rector del ISPA tiene como función fundamental velar por el cumplimiento de los objetivos del Instituto. El Consejo Rector está actualmente compuesto por 19 miembros, de los cuales 7 son mujeres (37%) y 12 son hombres (63%) (**Tabla 1**), hallándose cerca de una **representación paritaria** de género, entendiendo como esta aquella que no supera en ningún sexo el 60% del conjunto de personas a que se refiere, ni es inferior al 40%.<sup>10</sup> La designación de parte de los miembros que conforman el Consejo Rector es consecuencia del cargo o puesto que desempeñan.

	Total Miembros	Mujeres		Hombres	
		Total	(%)	Total	(%)
<b>Consejo Rector ISPA</b>	19	7	37%	12	63%

**Tabla 1.** Distribución del Consejo Rector del ISPA en función de género.

#### ➤ PATRONATO DE LA FINBA

El patronato es el órgano de gobierno, representación y administración de la FINBA al que corresponde cumplir los fines fundacionales, con sujeción a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico y en los estatutos de la Fundación. El Patronato de la FINBA está compuesto por 16 miembros, 4 mujeres (25%) y 12 hombres (75%), por lo que todavía presenta cierto margen de mejora en cuanto a distribución paritaria de género (**Tabla 2**). En este aspecto, hay que tener en cuenta que la designación de parte de los miembros que conforman el Patronato es consecuencia del cargo o puesto que desempeñan.

	Total Miembros	Mujeres		Hombres	
		Total	(%)	Total	(%)
<b>Patronato FINBA</b>	16	4	25%	12	75%

**Tabla 2.** Distribución del Patronato de la FINBA en función de género.

### 7.3.2 Estructuras de gestión

#### ➤ DIRECCIÓN Y SUBDIRECCIÓN CIENTÍFICA

Los Órganos Directivos del ISPA están formados por el Director Científico y el Subdirector Científico del Instituto. La Dirección Científica es el máximo responsable del Instituto en el ámbito científico, cargo actualmente desarrollado por el Dr. Carlos Suárez Nieto. La Subdirección científica refuerza las funciones de la Dirección científica, cargo desempeñado por el Dr. Mario Fernández Fraga.

➤ DIRECCIÓN DE FINBA

La FINBA contará con una Dirección que actualmente recae sobre el Dr. Faustino Blanco González.

➤ OFICINA TÉCNICA DE GESTIÓN (OTG)

Además, el ISPA cuenta con una OTG que se constituye bajo dirección y supervisión de la Junta de Gobierno para proporcionar a sus profesionales el soporte administrativo y técnico necesario. Actualmente, la OTG está compuesta por 9 miembros, 7 mujeres (77.7%) y 2 hombres (22.2%), no cumpliendo la representación paritaria de género (**Tabla 3**).

	Total Miembros	Mujeres		Hombres	
		Total	(%)	Total	(%)
<b>Oficina Técnica de Gestión (OTG)</b>	9	7	77,7%	2	22,2%

**Tabla 3.** Distribución de los la Oficina Técnica de Gestión (OTG) en función de género.

### 7.3.3 Composición de los órganos consultivos

➤ COMITÉ CIENTÍFICO INTERNO (CCI)

El Comité Científico Interno es el órgano consultivo interno del ISPA, cuya función principal es asesorar a la Dirección Científica del Instituto sobre, la orientación de la labor del ISPA y la planificación estratégica de la misma en materia científica, así como en los aspectos organizativos y las actividades desarrolladas por el ISPA que estén relacionadas con la investigación biomédica y la innovación sanitaria.

El CCI incluye, según su reglamento, a los ocho coordinadores de área, así como al Director Científico y Director de Gestión, siendo por lo tanto estos puestos dependientes del cargo desempeñado. En el momento de redacción de este Plan, el CCI está conformado por 17 miembros, 3 mujeres (18%) y 14 hombres (82%), no cumpliendo con el principio de paridad de género (**Tabla 4**).

### ➤ COMITÉ CIENTÍFICO EXTERNO (CCE)

El Comité Científico Externo (CCE) del ISPA es órgano consultivo del ISPA, cuya función principal es asesorar, siempre que el Consejo Rector lo considere oportuno, a los órganos de gobierno y a la Dirección Científica del ISPA. El CCE está conformado por 7 miembros, de las cuales 3 son mujeres (43%) y 4 son hombres (57%) (**Tabla 4**) cumpliendo así con el principio de paridad de género en su composición.

	Total Miembros	Mujeres		Hombres	
		Total	(%)	Total	(%)
<b>Comité Científico Interno (CCI)</b>	17	3	18%	14	82%
<b>Comité Científico Externo (CCE)</b>	7	3	43%	4	57%

**Tabla 4.** Distribución de los Órganos Consultivos del ISPA en función de género.

### 7.3.4 Composición de las comisiones y grupos de trabajo

El instituto esta compuesto por diferentes comisiones y grupos de trabajo; Comisión de integración, comisión ejecutiva delegada del consejo rector, comisión de calidad, órgano de buenas prácticas, comité de innovación, comisión de igualdad y diversidad, unidad de formación, grupo de trabajo sello SRH4R.

	Total Miembros	Mujeres		Hombres	
		Total	(%)	Total	(%)
<b>Comisión Integración</b>	9	3	33%	6	67%
<b>Comisión ejecutiva delegada</b>	5	0	0%	5	100%
<b>Comisión de calidad</b>	11	6	54,6%	4	36,4%
<b>Órgano de resolución de conflictos</b>	4	1	25%	3	75%
<b>Comité de Innovación</b>	19	10	52,6%	9	47,3%
<b>Comisión de Igualdad y diversidad</b>	4	2	50%	2	50%
<b>Unidad de Formación</b>	7	2	28,5%	5	71,5%
<b>Grupo de trabajo sello SRH4R</b>	10	8	80%	2	20%

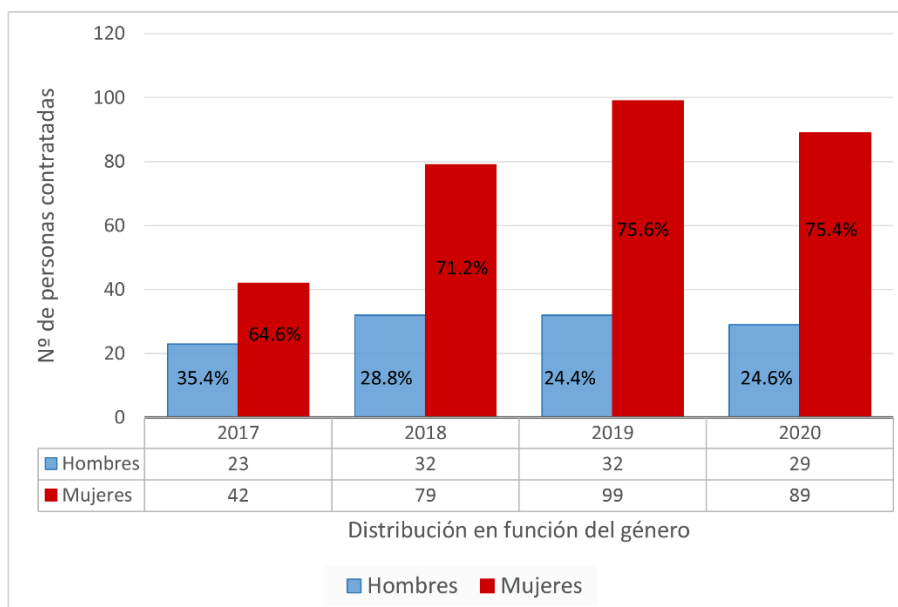
Comisión de comunicación*	4	3	75%	1	25%
Comisión de Plataformas ISPA*	7	3	42,8%	4	57,2%
Comisión de Open Science*	6	3	50%	3	50%
Comisión del Pan de tutela	3	2	66,6%	1	33,3%

**Tabla 5.** Distribución de la Comisión de Integración en función de género. \*Pendiente de constitución.

### 7.3.5 Distribución del personal adscrito al ISPA

#### ➤ Distribución de la plantilla de personal contratado por FINBA

En la Figura 2, se presenta la evolución de la plantilla del personal contratado por la FINBA en función de género para el periodo 2017-2020. En este análisis se observa un aumento en la plantilla total del 2017 al 2019, acompañado por un incremento en la proporción de mujeres del 65% al 76%. En el año 2020, a pesar del descenso en el total de la plantilla contratada por el ISPA, pasando de 131 personas a 101, la distribución en función de género se mantiene constante con un 75% de mujeres contratadas. De manera general, la plantilla del instituto esta alejada del principio de equidad de género, característica común en el sector de la salud.



**Figura 2.** Evolución de la distribución en función de género del personal contratado por la FINBA (2017-2020). Los datos para este análisis han sido extraídos de los registros de personal del Instituto recogidos a través de la plataforma de FUNDANET



La **Tabla 6** presenta la distribución del personal contratado por FINBA en función del género y según el tipo de contrato (tiempo completo / tiempo parcial), teniendo en cuenta los datos del 2020. Prácticamente no se observan diferencias en función de género en cuanto al tipo de contrato, aunque hay un pequeño incremento de mujeres con contratos a tiempo completo respecto a los hombres donde el mayor incremento es a tiempo parcial.

Tipo de contrato	Total	Mujeres	%	Hombres	%
<b>Contratos a tiempo completo</b>	104	80	76,9%	24	23%
<b>Contratos a tiempo parcial</b>	14	9	64,2%	5	35,7%
<b>TOTAL</b>	118	89	75,4%	29	24,6%

**Tabla 6.** Distribución del personal contratado por la FINBA en función de género y tipo de contrato (2020).

La **Tabla 7** presenta la distribución en función de género de la plantilla del personal contratado a través de FINBA, y según la temporalidad de los contratos (temporal/indefinido) durante el año 2020. Se puede observar que la distribución de contratos temporales o indefinidos es independiente del género. En cualquier caso, como cualquier otro órgano del sector público, la mayor parte de Recursos Humanos del ISPA designados a la I+D+i son financiados a través de convocatorias públicas, por lo que la capacidad de contratación del Instituto está limitada a sus proyectos propios y no está en su mano prolongar la mayoría de contratos de manera indefinida.

Tipo de contrato	Total	Mujeres	%	Hombres	%
<b>Contratos temporales</b>	99	74	74,7%	25	25,3%
<b>Contratos indefinidos</b>	19	15	78,9%	4	21%
<b>TOTAL</b>	118	89	75,4%	29	24,6%

**Tabla 7:** Distribución del personal contratado por la FINBA en función de género y la temporalidad de contrato (2020).

➤ **Distribución de la plantilla del personal adscrito al ISPA.**

La **Tabla 8** presenta la distribución en función de género de todo el personal que conforma el ISPA, y que forma parte de cualquiera de las entidades que integran el mismo. La distribución global es del 58% de mujeres y 42% de hombres, cumpliendo con el principio de paridad de género, y existiendo una mayor representación de mujeres en todas las entidades, entorno al 55-65% a excepción de la FINBA donde el porcentaje de mujeres se eleva hasta el 73%.

Entidad	Total	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres
<b>FINBA</b>	62	45	73%	17	27%
<b>HUCA</b>	423	230	54%	193	46%
<b>Universidad de Oviedo</b>	283	169	60%	114	40%
<b>CSIC</b>	44	29	66%	15	34%
<b>TOTAL</b>	812	473	58%	339	42%

**Tabla 8.** Distribución en función de género de la plantilla de personal que conforma el ISPA (personal contratado y personal adscrito) en función de la entidad contratante (2020).

La **Tabla 9** presenta la distribución del personal adscrito al ISPA en función de su nacionalidad (española/extranjera). El 99,5% de la plantilla adscrita al ISPA posee la nacionalidad española y la mayor proporción de personal extranjero pertenece a la FINBA como entidad contratante.

Entidad	Total	Nacionalidad española	Nacionalidad Española (%)	Nacionalidad no española	Nacionalidad no esp. (%)
<b>FINBA</b>	62	61	98,4%	1	1,6%
<b>HUCA</b>	423	421	99,5%	2	0,5%
<b>Universidad de Oviedo</b>	283	282	99,6%	1	0,4%
<b>CSIC</b>	44	44	100%	0	0
<b>TOTAL</b>	812	808	99,5%	4	0,5%

**Tabla 9.** Distribución del personal adscrito al ISPA en función de nacionalidad (nacionalidad española o no española) de acuerdo con la entidad contratante (2020).

➤ **Distribución del personal adscrito al ISPA en función de las Áreas Científicas**

Cada Área de Investigación tiene un *Coordinador de Área*, encargado de la coordinación y supervisión de todas las actividades de la misma. Solo la coordinación del área 1 de investigación en Biotecnología y Análisis Biomédico recae sobre una mujer (**Tabla 10**), lo que implica una infrarrepresentación del género femenino en la coordinación de estas áreas. Asimismo, las áreas transversales de Envejecimiento y Microbioma están coordinados por 2 hombres, el Dr. Jose Maria Pérez Freije y el Dr. Abelardo Margolles Barros.

Área de investigación		Responsable del área	(H/M)
Área 1	<b>Biotecnología y Análisis Biomédico</b>	Dra. Elisa Blanco González	M
Área 2	<b>Cáncer</b>	Dr. Mario Fernández Fraga	H
Área 3	<b>Cardiología, respiratorio y renal</b>	Dr. Guillermo Muñiz Albaiceta	H
Área 4	<b>Inmunología, Microbiología e Infección</b>	Dr. Carlos López Larrea	H
Área 5	<b>Metabolismo</b>	Dr. Elías Delgado Álvarez	H
Área 6	<b>Neurociencias y órganos de los sentidos</b>	Dr. Julio Bobes García	H
Subárea	<b>Atención primaria y cuidados en salud</b>	Rubén Villa Estébanez (AP)	H
		Alberto Lana Pérez	H

**Tabla 10. Distribución en Función de Género de los Coordinadores de las Áreas de Investigación del ISPA.** Los datos corresponden a la plantilla aprobada por el Consejo Rector a fecha de julio 2020.

Las 6 áreas de investigación primarias engloban a 51 grupos de investigación, cada uno de los cuales esta liderado por un investigador principal, con la excepción de 4 de ellos que incluyen a dos CoIPs. La subárea esta formada por 20 grupos de trabajo. La distribución en función del género de los IPs está presentada en la **Tabla 11**. Se puede observar que el 40.8% de los IPs son mujeres (29 IPs) y el 59.2% de los IPs son hombres (42 IPs). En este sentido, la distribución se aproxima a cumplir con el principio de paridad de género.

Cabe destacar que hay 2 áreas de investigación donde es idéntica la cantidad de hombres y mujeres IP, 2 áreas y 1 subárea, donde se acerca a la distribución 40%-60%, mientras que en otras 2 áreas el porcentaje de hombres se alejan del principio de paridad.

		TOTAL	Mujeres		Hombres	
			Total	(%)	Total	(%)
Área 1	<b>Biotecnología y Análisis Biomédico</b>	6	3	50%	3	50%
Área 2	<b>Cáncer</b>	14	7	50%	7	50%
Área 3	<b>Cardiología, respiratorio y renal</b>	7	2	28,5%	5	71,4%
Área 4	<b>Inmunología, Microbiología e Infección</b>	10	4	40%	6	60%
Área 5	<b>Metabolismo</b>	7	3	42,8%	4	57,2%
Área 6	<b>Neurociencias y órganos de los sentidos</b>	7	2	28,6%	5	71,4%
Subárea	<b>Atención Primaria y Cuidados de Salud</b>	20	8	40%	12	60%
<b>TOTAL</b>		<b>71</b>	<b>29</b>	<b>40,8%</b>	<b>42</b>	<b>59,2%</b>

**Tabla 11.** Distribución en función de género de los Investigadores Principales (IPs) por Área de Investigación del ISPA

En la **Tabla 12** se distribuye la plantilla investigadora del ISPA en función del género y por área de investigación. A nivel general, las mujeres representan un 59% del total de la plantilla mientras que los hombres representan un 41%, cumpliendo el principio de representación paritaria. Comparando estos resultados con la distribución en función de género de los IPs (**Tabla 11**), cabe destacar la diferencia en el balance de género para acceder a posiciones de liderazgo. Esta diferencia parece indicar la dificultad de acceso a cargos de IPs para las mujeres. Por otro lado, analizando la distribución de las áreas concretas, se puede observar que en 6 de las 7 de áreas hay una mayor proporción de mujeres investigadoras y estas áreas cumplen con el principio de paridad en cuanto a la distribución en función de género, estando dentro del rango del 40-60% para ambos géneros. Por su parte, el área 3 es la única área donde hay una mayor representación de investigadores que de investigadoras, representando estos el 60% de la plantilla total. Esto puede explicar la infrarrepresentación de mujeres como IPs previamente descrita para esta área. En cambio, en el área 7 de Atención Primaria y Cuidados de Salud el porcentaje de mujeres investigadoras asciende al 75% del total del personal investigador

		Total	Mujeres		Hombres	
			Total	(%)	Total	(%)
Área 1	Biotecnología y Análisis Biomédico	59	35	59%	24	41%
Área 2	Cáncer	184	102	55%	82	45%
Área 3	Cardiología, respiratorio y renal	109	44	40%	65	60%
Área 4	Inmunología, Microbiología e Infección	123	73	59%	50	41%
Área 5	Metabolismo	75	44	59%	31	41%
Área 6	Neurociencias y órganos de los sentidos	106	63	59%	43	41%
Subárea	Atención primaria y Cuidados en Salud	169	127	75%	42	25%
<b>TOTAL</b>		825	488	59%	337	41%

**Tabla 12.** Distribución en función de género de la plantilla del personal investigador del ISPA por Área de Investigación

En cuanto a los servicios y plataformas de la FINBA, hay un aumento evidente de mujeres entre su personal, excepto en el servicio de Terapia Celular y medicina regenerativa.

	Total	Mujeres		Hombres	
		Total	(%)	Total	(%)
Citometria de flujo y Separacion celular	1	1	100%		
Biobanco	1	1	100%		
Bioestadística y epidemiología	2	1	50%	1	50%
Terapia celular y medicina regenerativa	11	5	45,5%	6	54,5%
Laboratorio abierto	1	1	100%		
Proteómica	0				
Laboratorio de cultivo celular	1	1	100%		
Experimentación animal	8	7	87,5%	1	12,5%
<b>TOTAL</b>	25	17	68%	8	32%

## 8. PLAN DE ACTUACIÓN

En este apartado se han definido y desarrollado las acciones que se plantean realizar para promover la consecución de un entorno laboral libre de desigualdades, atender a la diversidad del personal trabajador y fomentar la igualdad efectiva en el trato y oportunidades entre los investigadores, a todos los niveles. Para la elaboración del presente Plan de Igualdad se han tenido en cuenta los planes dispuestos por las Instituciones que conforman el Instituto en esta materia (I Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo) <sup>11</sup>, así como el II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias (2016-2019). <sup>12</sup> Durante el proceso de elaboración del Plan de Igualdad y diversidad del ISPA, se ha contado con la participación de la coordinadora de la Comisión de calidad del instituto, así como de un representante de apoyo a la dirección científica y de una asistencia técnica experta en igualdad.

A partir del diagnóstico de situación realizado hasta la fecha, la Comisión de Igualdad y diversidad ha elaborado el presente plan de actuación, dividido en seis ejes de actuación:

1. Promover la Igualdad y diversidad en los órganos y estructuras organizativas del instituto
2. Acceso igualitario al Empleo y desarrollo profesional
3. Programas de sensibilización en igualdad y diversidad
4. Conciliación personal, familiar y laboral
5. Comunicación y dimensión de género en investigación.
6. Prevención de cualquier tipo de acoso

La Comisión de Igualdad y diversidad del ISPA, es el órgano responsable de evaluar y realizar el seguimiento del cumplimiento de las acciones propuestas en este Plan de Igualdad. En este sentido, la Comisión de Igualdad, además de elaborar un informe de seguimiento de manera bianual, podrá realizar propuestas para la introducción o modificación de las medidas propuestas para alcanzar los objetivos planteados en este Plan. Este Plan tiene una vigencia de cinco años desde su aprobación por los órganos de gobierno, prorrogable hasta la publicación del plan consecutivo.

Cada plan de actuación recoge los objetivos específicos, las actividades a desarrollar y el tiempo previsto, los responsables de su ejecución y los indicadores de seguimiento. A continuación se desglosan las acciones propuestas para cada eje de actuación.

## 8.1. Promoción de la igualdad en los órganos y estructuras organizativas.

<b>RESPONSABLE DEL PLAN DE ACCIÓN</b>	Comisión de Igualdad y diversidad Dirección y Subdirección científica	
<b>OBJETIVO</b>	Fomentar la igualdad en los órganos de gobierno y consultivos, así como en las estructuras organizativas del ISPA.	
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	
<b>8.1.1.</b> La designación de representantes en los órganos de gobierno del ISPA, incluyendo a los distintos comités éticos y comisiones de investigación, conforme a los principios de igualdad de género, salvo en aquellos órganos en los que su composición está determinada por el cargo ocupado.	1T de 2021 - 4T DE 2022	
<b>8.2.2.</b> Promover la figura del IP femenino. Establecer en los procedimientos internos el criterio de la igualdad de género con el fin de fomentar el liderazgo femenino en los puestos de coordinación.	1T de 2021 - 4T DE 2022	
<b>INDICADORES</b>		
<b>8.1.1.</b> % de mujeres en los Órganos de Gobierno y Consultivos del ISPA, así como en las comisiones y plataformas o coordinadores de grupos de investigación.		
<b>8.2.2.</b> Numero de mujeres como IP en los grupos de investigación		

## 8.2. Acceso igualitario al empleo y desarrollo profesional.

<b>RESPONSABLE DEL PLAN DE ACCIÓN</b>	Comisión de Igualdad y diversidad Comisión de RRHH	
<b>OBJETIVO</b>	Asegurar que en los procesos de selección de personal investigador se valora a los candidatos en base a los méritos aportados, sin discriminación por razón de género, nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Garantizar la disponibilidad de la información del Plan de Igualdad a todos los nuevos profesionales del ISPA.	
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	
<b>8.2.1.</b> Emplear un lenguaje igualitario y no sexista en las convocatorias de empleo.	1T de 2021 - 4T DE 2022	
<b>8.2.2.</b> Incluir información vinculada con el Plan de Igualdad en el manual de acogida de los investigadores.	1T de 2021	
<b>8.2.3.</b> Incluir en las convocatorias de empleo el compromiso del instituto con la igualdad de oportunidades	1T de 2021 - 4T DE 2022	
<b>8.2.4.</b> Mantener la igualdad de género en la comisión de selección del personal investigador	1T de 2021 - 4T DE 2022	
<b>8.2.5.</b> Realizar una encuesta para detectar los déficits del instituto en materia de igualdad y diversidad según el personal investigador	2T de 2021 - 4T DE 2022	

INDICADORES
8.2.1. Lenguaje igualitario incorporado en las convocatorias de empleo del Instituto.
8.2.2. Información relativa al Plan de Igualdad del ISPA incluida en el manual de acogida del nuevo personal.
8.2.3. Numero de nuevas convocatorias que incluyan un texto prediseñado confirmando el compromiso del instituto con la igualdad y la diversidad
8.2.4. % de hombres y mujeres en las comisiones de selección de cada convocatoria
8.2.5. Encuesta al personal investigador de las necesidades en materia de igualdad

### 8.3. Programas de sensibilización en igualdad y diversidad

RESPONSABLE DEL PLAN DE ACCIÓN	Comisión de Igualdad y diversidad Comisión de formación	
OBJETIVO	Proporcionar formación en cuanto a la igualdad de género y oportunidades con el fin de promover el liderazgo femenino en los puestos de relevancia del instituto.	
ACTIVIDADES	CRONOGRAMA	
8.3.1. Consultoría sobre actuaciones formativas específicas para promover la igualdad de género en los equipos de I+D+i.	1T de 2021 - 4T DE 2022	
8.3.2. Fomentar la participación del personal del instituto en actividades formativas respecto a la igualdad de género, tanto a nivel de la toma de decisiones, composición de equipos y proyectos de investigación.	1T de 2021 - 4T DE 2022	
8.3.3. Formación para sensibilizar al personal del Instituto sobre el liderazgo femenino y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	1T de 2021 - 4T DE 2022	
8.3.4. Promover la formación en prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género	1T de 2021 - 4T DE 2022	
INDICADORES		
8.3.1. Nº de consultas hechas por el personal investigador		
8.3.2. Nº de actividades formativas desarrolladas o requeridas por el personal sobre igualdad de género.		
8.3.3. Nº de actividades formativas de sensibilización realizadas.		
8.3.4. Nº de actividades formativas en prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género		

### 8.4. Conciliación personal, familiar y laboral

RESPONSABLE DEL PLAN DE ACCIÓN	Comisión de Igualdad y diversidad	
OBJETIVO	Promover la conciliación personal, familiar y laboral del personal del ISPA.	
ACTIVIDADES	CRONOGRAMA	



<b>8.4.1.</b> Analizar las necesidades en materia de conciliación familiar mediante una encuesta	1T de 2021 - 4T DE 2022
<b>8.4.2.</b> Realizar campañas de formación y sensibilización para la corresponsabilidad en materia de cuidado de hijos, mayores o personas dependientes	1T de 2021 - 4T DE 2022
<b>8.4.3.</b> Formar en las medidas de conciliación al personal con trabajadores a su cargo	1T de 2021 - 4T DE 2022
<b>8.4.4.</b> Posibilitar que las reuniones de trabajo y actividades formativas se desarrollen en el horario compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	1T de 2021 - 4T DE 2022
<b>INDICADORES</b>	
<b>8.4.1.</b> Análisis de la encuesta de evaluación de las necesidades y las medidas de conciliación requeridas	
<b>8.4.2.</b> Número de acciones o comunicaciones de sensibilización de la corresponsabilidad	
<b>8.4.3.</b> Acciones de formación en conciliación personal, familiar y laboral a investigadores IPs o coordinadores de grupo.	
<b>8.4.4.</b> Número de reuniones realizadas en el horario laboral.	

## 8.5. Comunicación y dimensión de género en investigación

<b>RESPONSABLE DEL PLAN DE ACCIÓN</b>	Comisión de Igualdad y diversidad Dirección de Gestión , OTG	
<b>OBJETIVO</b>	Favorecer el acceso al Plan de Igualdad a todo el personal del ISPA e incorporar la perspectiva de igualdad y diversidad en todas las comunicaciones y ponencias del Instituto.	
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	
<b>8.5.1.</b> Establecer un espacio en la página web, accesible a toda la plantilla, con el que acceder a toda la información vinculada con el Plan de Igualdad. Este espacio contará con un buzón de sugerencias para que se puedan expresar opiniones y aportaciones sobre el Plan.	1T de 2021- 4T de 2020	
<b>8.5.2.</b> Dotar a la comisión de igualdad y diversidad de un mail en el que se puedan enviar sugerencias o actuaciones respecto al plan	1T de 2021	
<b>8.5.3.</b> Incorporar la dimensión de género en las memorias científicas anuales de cada grupo y del instituto	1T de 2021 - 4T DE 2022	
<b>8.5.4.</b> Fomentar que las comunicaciones internas y externas del ISPA utilicen un lenguaje igualitario y no sexista.	1T de 2021 - 4T DE 2022	
<b>INDICADORES</b>		
8.5.1. Espacio y buzón de sugerencias presente en la página web.		
8.5.2. Mail de contacto con la comisión de igualdad y diversidad		
8.5.3. Memorias científicas realizadas incluyendo las medidas adoptadas y la perspectiva de género		
8.5.4. Comunicaciones internas y externas del ISPA adaptadas a lenguaje no sexista.		

## 8.6. Prevención de cualquier tipo de acoso.

<b>RESPONSABLE DEL PLAN DE ACCIÓN</b>	Comisión de igualdad y diversidad Dirección y Subdirección Científica	
<b>OBJETIVO</b>	Informar a todo el personal del Instituto sobre las medidas y recursos disponibles en cuanto a prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, violencia de género, laboral u otro tipo de acoso.	
<b>ACTIVIDADES</b>	<b>CRONOGRAMA</b>	
8.6.1. Elaborar y difundir un protocolo de prevención y actuación ante el acoso laboral o por razón de sexo.	1T de 2021 - 4T de 2020	
8.6.2. Divulgar los recursos y las medidas de protección y atención en materia de violencia de género existentes en el Principado de Asturias.	1T de 2021 - 4T DE 2022	
<b>INDICADORES</b>		
8.6.1. Elaborar el protocolo de actuación y prevención frente al acoso.		
8.6.2. Número de acciones de comunicación de las medidas de protección y atención en materia de violencia de género disponibles en el Principado de Asturias		

## 9. DIVULGACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD

La divulgación del I Plan de Igualdad y diversidad 2020-2024 del ISPA será responsabilidad de la Comisión de Igualdad y diversidad y se realizará de forma alineada con el Plan de Comunicación (2018-2022) y de manera coordinada con los responsables de comunicación del Instituto. El Plan será difundido a todo el personal adscrito al ISPA.

En este sentido, la difusión del Plan principalmente se realizará a través de los siguientes canales de comunicación:

- Páginas web institucionales
  - ISPA (<https://www.ispasturias.es/>). Se propone establecer un apartado específico en la página web institucional donde publicar el Plan y recoger toda la información relevante en ese ámbito.
  - FINBA (<https://finba.es/>).
- Manuales de acogida del personal investigador de cada una de los centros
- Correo electrónico directo / listas de distribución
- Redes Sociales del ISPA y FINBA

## 10. EVALUACIÓN Y ACCIONES DE SEGUIMIENTO

La evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad es responsabilidad de la Comisión de Igualdad y diversidad del Instituto.

La evaluación y el seguimiento de los objetivos y acciones del Plan de Igualdad y Diversidad se realizará de forma continua para asegurar la implementación de las acciones propuestas en el mismo. El grupo de trabajo recogerá los indicadores definidos en este plan, evaluándolos de manera continua, y elaborará un informe de seguimiento cada año con el fin de analizar en qué medida se están cumpliendo las actuaciones propuestas.

## 11. PRESUPUESTO

El presupuesto destinado a este plan se irá incrementando gradualmente conforme lo permitan las disponibilidades financieras del ISPA y será aprobado anualmente. Estas partidas serán incluidas en el Plan Anual de Actuación de la FINBA. No obstante, algunas de estas actividades son intrínsecas a los objetivos de los planes de actuación del instituto y cuentan ya con una partida presupuestaria aprobada.

## 12. GLOSARIO

A continuación, se definen algunas de las palabras más utilizadas en este plan y asociadas específicamente con la igualdad y diversidad. Estas han sido tomadas del Artículo 2 de la ley 17/2015 y del diccionario de términos en materia de igualdad establecido por la UE.<sup>10,13</sup>

- **Acoso sexual:** comportamiento de naturaleza sexual o de connotaciones sexistas, no deseado por la víctima, que afecta a la dignidad de mujeres y de hombres. Se incluye aquí, en el trabajo, el comportamiento de superiores y de colegas.
- **Análisis por género:** estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- **Conciliación del trabajo y la vida familiar:** introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a

hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

- **Dimensión de género:** en cualquier situación, aspecto relativo a las diferencias en las vidas del hombre y de la mujer debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- **Discriminación directa:** situación en la que se trata a una persona menos favorablemente en razón de su sexo.
- **Discriminación indirecta:** situación en la que una ley, un reglamento, una política o una práctica, aparentemente neutrales, tienen un impacto desproporcionadamente adverso sobre los miembros de uno u otro sexo, a menos que la diferencia de trato pueda justificarse por factores objetivos.
- **Equidad entre hombres y mujeres:** la distribución justa de los derechos, beneficios, obligaciones, oportunidades y recursos sobre la base del reconocimiento y el respeto de la diferencia entre mujeres y hombres en la sociedad.
- **Igualdad de trato entre hombres y mujeres:** ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo
- **Igualdad entre hombres y mujeres:** principio de igualdad de derechos y de trato entre hombres y mujeres. Situación en que todos los seres humanos son libres de desarrollar sus capacidades personales y de tomar decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales, y en la que se tienen en cuenta, valoran y potencian por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de hombres y mujeres.
- **No sexista / no discriminación respecto al sexo:** sin repercusión, positiva o negativa, diferenciadora en cuanto a las correlaciones sexistas o la igualdad entre hombres y mujeres.
- **Perspectiva de género:** la toma en consideración de las diferencias entre mujeres y hombres en un ámbito o actividad para el análisis, planificación, diseño y ejecución de políticas, teniendo en cuenta el modo en que las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres.
- **Representación paritaria:** la situación que garantiza una presencia de mujeres y hombres según la cual ningún sexo supera el 60% del conjunto de personas a que se refiere ni es inferior al 40%, y que debe tender a alcanzar el 50% de personas de cada sexo.

## 13. REFERENCIAS

1. Real Decreto 279/2016, de 24 de junio, sobre acreditación de Institutos de Investigación Biomédica o Sanitaria. Disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-6474](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2016-6474).
2. Artículo 14 de la Constitución Española. Disponible en: <https://www.derechoshumanos.net/constitucion/articulo14CE.htm>.
3. Artículo 9 de la Constitución Española. Disponible en: <https://app.congreso.es/consti/constitucion/indice/titulos/articulos.jsp?ini=9&tipo=2>
4. Tratado de Ámsterdam del 2 de octubre de 1997. Disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/about-parliament/es/in-the-past/the-parliament-and-the-treaties/treaty-of-amsterdam>.
5. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>.
6. 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. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>.
7. Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-9617-consolidado.pdf>.
8. Compromiso del ISPA y de la FINBA con los principios de la Carta y Código y el sello HR Excellence in Research). Disponible en: <https://www.ispasturias.es/el-instituto/documentacion/planes/plan-de-recursos-humanos/> .
9. Principios de la "La Carta Europea para Investigadores" y "El Código de Conducta para la Contratación de Investigadores" (conocidos en su conjunto como Carta y Código, por su nombre en inglés, Charter & Code) de la Comisión Europea. Disponible en: <https://euraxess.ec.europa.eu/euraxess/charter-code-researchers>.
10. Ley 14/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, Disponible en: <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-9676-consolidado.pdf>.
11. I Plan de Igualdad de la Universidad de Oviedo. Disponible en: <https://igualdad.uniovi.es/plan>.
12. II Plan Estratégico de Igualdad del Principado de Asturias (2016-2019). Disponible en: <http://iam.asturias.es/documents/269132/274244/II-Plan-Estrat%C3%83%C2%A9gico-Igualdad.pdf/d451bbc9-b495-1091-bbf9-ff2e809bcfeb>

13. A glossary of terms on equality between women and men, Publications Office of the European Union. Disponible en: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7342d801-86cc-4f59-a71a-2ff7c0e04123>.



**ISPA**

Instituto de Investigación Sanitaria  
del Principado de Asturias