

kronikgune

osasun zerbitzuen ikerketa institutua
instituto de investigación en servicios de salud

Torre del BEC (Bilbao Exhibition Centre)
Ronda de Azkue, 1 48902 Barakaldo
T +34 94 400 77 90
kronikgune@kronikgune.org
www.kronikgune.org

PLAN DE IGUALDAD

Instituto de Investigación en Servicios de Salud

KRONIKGUNE

2022-2026

26 de octubre de 2022



bioef



Este documento ha sido revisado y aprobado por:

Referente de Igualdad:

Ane Fullaondo (afullaondo@kronikgune.org)

Comité de Igualdad:

Ane Fullaondo (afullaondo@kronikgune.org)

Jose Mari Aguirre (imaguirre@kronikgune.org)

Nerea González (ngonzalez@kronikgune.org)

Irantzu Izco-Basurko (izco@kronikgune.org)

Director del Instituto Kronikgune:

Esteban de Manuel (edemanuel@kronikgune.org)

Contenido

| | |
|---|----|
| Contenido..... | 3 |
| 1. Presentación | 4 |
| 1.1. Descripción de la entidad | 4 |
| 1.2. Objetivo | 4 |
| 2. Marco Regulatorio | 5 |
| 2.1. Normativa Interna | 7 |
| 2.1.1. Igualdad de Trato..... | 8 |
| 2.1.2. Igualdad de oportunidades | 9 |
| 2.1.3. Respeto a la diversidad y diferencia..... | 9 |
| 2.1.4. Integración de la perspectiva de género..... | 9 |
| 2.1.5. Acción positiva..... | 9 |
| 2.1.6. Representación equilibrada..... | 10 |
| 3. Proceso de elaboración..... | 10 |
| 4. Aprobación y divulgación | 11 |
| 5. Diagnóstico de Igualdad | 11 |
| 5.1. Áreas de estudio..... | 11 |
| 5.2. Resultados del Diagnóstico..... | 11 |
| 5.3. Conclusiones del Diagnóstico | 17 |
| 6. Acciones y medidas | 18 |
| 7. Evaluación..... | 32 |

1. Presentación

1.1. Descripción de la entidad

La Asociación Instituto de Investigación en Servicios de Salud Kronikgune, en adelante Instituto Kronikgune, fue constituida por el Departamento de Salud del Gobierno Vasco, Osakidetza-Servicio Vasco de Salud y la Fundación Vasca de Innovación e Investigación Sanitaria- BIOEF, como asociación privada sin ánimo de lucro. Con fecha 7 de julio de 2011 el Instituto Kronikgune quedó inscrita en el Registro General de Asociaciones del País Vasco con el número AS/B/16142/2011. El domicilio social está en la Torre del BEC (Bilbao Exhibition Centre), calle Ronda de Azkue 1, 48902 Barakaldo (Bizkaia) y desarrolla sus actividades en el País Vasco.

Mediante el Decreto 184/2019 del Gobierno Vasco, de 26 de noviembre de 2019, se reconoce la utilidad pública a la Asociación Instituto de Investigación en Servicios de Salud-Kronikgune.

El 31 de enero del 2020 fue reacreditada como Agente Científico Tecnológico integrado en la Red Vasca de Ciencia Tecnología e Innovación–RVCTI en la categoría de Centros de Investigación Sanitarios (CIS), de conformidad con lo especificado en el artículo 22.2 del Decreto 109/2015, de 23 de junio, por el que se regula y actualiza la composición de la Red Vasca de Ciencia, Tecnología e Innovación.

De acuerdo a sus Estatutos, el Instituto Kronikgune tiene como fin fundamental promover y realizar investigación en gestión y organización de los servicios de salud y sociosanitarios, alineada con las líneas estratégicas y políticas del Departamento de Salud del Gobierno Vasco.

1.2. Objetivo

En este documento se recoge el **“Plan de Igualdad del Instituto de Investigación en Servicios de Salud Kronikgune”**.

Un Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre personas y a eliminar la discriminación por razón de género.

El objetivo del presente Plan de Igualdad es establecer un conjunto de medidas y oportunidades iguales entre hombres y mujeres evitando la discriminación por razón de sexo, con los objetivos de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el Instituto Kronikgune y por extensión, en el conjunto de la sociedad y mejorar las relaciones laborales. De esta manera se favorece un buen clima laboral, desarrollando las capacidades y el potencial de las empleadas y los empleados y derivando, por tanto, en una mayor productividad y una mejora en la calidad de vida de todas y todos.

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

2. Marco Regulatorio

Los Planes de Igualdad tanto de las empresas del ámbito público como del privado, tienen un amplio marco regulatorio que detallamos a continuación.

En primer lugar, dentro de la **normativa internacional**, cabe destacar el Convenio número 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En segundo lugar, en cuanto a la **normativa europea**, son aplicables las siguientes Directivas:

1. La Directiva 76/207/CEE del Consejo de 9 de febrero de 1976 "Igualdad de Trato", modificada por Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trabajo entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo.
2. La Directiva 2006/54/CEE, de 5 de julio de 2006, del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y trato entre hombres y mujeres en el empleo o la ocupación. Considera que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias y define estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas.

En tercer lugar, en cuanto a la **normativa española**, se extractan algunas referencias respecto a la igualdad de género en el ámbito de la investigación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su artículo 27 establece lo siguiente:

"3. Las Administraciones públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los órganos competentes en cada caso, desarrollarán, de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades, las siguientes actuaciones:

b) El fomento de la investigación científica que atienda las diferencias entre mujeres y hombres en relación con la protección de su salud, especialmente en lo referido a la accesibilidad y el esfuerzo diagnóstico y terapéutico, tanto en sus aspectos de ensayos clínicos como asistenciales.

d) *La integración del principio de igualdad en la formación del personal al servicio de las organizaciones sanitarias, garantizando en especial su capacidad para detectar y atender las situaciones de violencia de género.*

e) *La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos directivos y de responsabilidad profesional del conjunto del Sistema Nacional de Salud.*

f) *La obtención y el tratamiento desagregados por sexo, siempre que sea posible, de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica y sanitaria”.*

En cuarto lugar, en cuanto a la **normativa vasca**, cabe destacar la Ley 2/1988, de 5 de febrero, sobre creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer" cuyo fin esencial es la consecución de la igualdad real y efectiva del hombre y la mujer en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social del País Vasco. En este sentido, el Instituto se fija como objetivo la promoción de las condiciones que faciliten la igualdad entre los sexos y la remoción de los obstáculos que impidan su plenitud de hecho y de derecho, y la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer en Euskadi.

También La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, y especialmente, su artículo primero del Título Preliminar, en el que se recoge lo siguiente:

“La presente ley tiene por objeto establecer los principios generales que han de presidir la actuación de los poderes públicos en materia de igualdad de mujeres y hombres, así como regular un conjunto de medidas dirigidas a promover y garantizar la igualdad de oportunidades y trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida y, en particular, a promover la autonomía y a fortalecer la posición social, económica y política de aquéllas. Todo ello con el fin último de lograr una sociedad igualitaria en la que todas las personas sean libres, tanto en el ámbito público como en el privado, para desarrollar sus capacidades personales y tomar decisiones sin las limitaciones impuestas por los roles tradicionales en función del sexo, y en la que se tengan en cuenta, valoren y potencien por igual las distintas conductas, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres”.

En relación con lo anterior, cabe destacar, también, los principios generales que se establecen en el artículo tercero de dicha Ley, en cuanto a la actuación de los poderes públicos vascos en materia de igualdad entre mujeres y hombres, que son los siguientes:

1. La igualdad de trato
2. La igualdad de oportunidades
3. El respeto a la diversidad y a la diferencia
4. La integración de la perspectiva de género
5. La acción positiva
6. La eliminación de roles y estereotipos en función del sexo
7. La representación equilibrada
8. La coordinación y colaboración

Asimismo, en virtud del artículo 44, punto 2 de la mencionada Ley, *“la Administración de la Comunidad Autónoma debe garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la investigación y atención relacionada con la salud, mediante la consideración de las diferentes situaciones, condiciones y necesidades de hombres y mujeres y, cuando sea necesario, mediante el desarrollo de políticas específicas. Asimismo, ha de promover entre las personas profesionales y usuarias y los agentes sociales implicados en el sistema de salud el análisis, debate y conciliación en torno a las diferencias de mujeres y hombres relativas a dicho ámbito”*.

El Instituto de Investigación en Servicios de Salud Kronikgune como asociación que cuenta con financiación pública y dependiente del Gobierno Vasco, debe atender a estas obligaciones en sus actuaciones y políticas dirigidas a la ciudadanía. Asimismo, las leyes citadas contemplan también el impulso de la igualdad de las empresas en su ámbito interno. Es decir, actuaciones específicas dirigidas a la plantilla, que deben desarrollar tanto las empresas públicas como las privadas, siendo esto entendido por “planes de igualdad internos” o “planes de empresa”.

En relación con ello, en virtud del art. 46 del Real Decreto – Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que reforma la Ley Orgánica 3/2007: *“Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres”*.

Además, en el artículo 40 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres, también se recogen los planes para la igualdad como una actuación obligatoria para todas las empresas públicas y privadas, tal y como se indica a continuación:

“Artículo 40. – Planes y políticas de igualdad de mujeres y hombres

1.– Las empresas participadas mayoritariamente con capital público en todo caso, así como las empresas privadas que según el número de personas empleadas u otros criterios se determine reglamentariamente, elaborarán planes o programas que incluyan medidas concretas y efectivas dirigidas a promover la igualdad de mujeres y hombres en su funcionamiento interno y en su actividad hacia el exterior”.

2.1. Normativa Interna

El **Plan para la Igualdad del Instituto de Investigación en Servicios de Salud Kronikgune (2022 – 2026)** quiere responder a estos mandatos, incorporando la perspectiva de género, estructurando y sistematizando sus políticas de igualdad. Este plan está dirigido a promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que recoge tanto el ámbito

interno, el plan de empresa, como las actuaciones de igualdad para su ámbito externo, es decir el correspondiente a su ámbito sectorial de actuación, con las siguientes indicaciones:

2.1.1. Igualdad de Trato.

Se prohíbe toda discriminación basada en el género de las personas, tanto directa como indirecta y cualquiera que sea la forma utilizada para ello.

A los efectos de esta normativa interna:

- a) Existirá discriminación directa cuando una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga por razón de género o de circunstancias directamente relacionadas con el sexo, como el embarazo o la maternidad. Sin perjuicio de su tipificación como delito, el acoso sexista en el trabajo tiene la consideración de discriminación directa por razón de sexo.
- b) Existirá discriminación indirecta cuando un acto jurídico, criterio o práctica aparentemente neutra perjudique a una proporción sustancialmente mayor de miembros de un mismo sexo, salvo que dicho acto jurídico, criterio o práctica resulte adecuada y necesaria y pueda justificarse con criterios objetivos que no estén relacionados con el sexo.
- c) No se considerarán constitutivas de discriminación por razón de sexo las medidas que, aunque planteen un tratamiento diferente para las mujeres y los hombres, tienen una justificación objetiva y razonable, entre las que se incluyen aquellas que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una protección especial de los sexos por motivos biológicos, o en la promoción de la incorporación de los hombres al trabajo doméstico y de cuidado de las personas.

En aplicación de lo anteriormente expuesto, el Instituto Kronikgune no podrá conceder ningún tipo de ayuda o subvención a ninguna actividad que sea discriminatoria por razón de género, ni tampoco a aquellas personas físicas y jurídicas que hayan sido sancionadas administrativa o penalmente por incurrir en discriminación por razón de sexo, durante el período impuesto en la correspondiente sanción.

Tal y como recoge el plan, el Instituto Kronikgune garantizará el ejercicio efectivo de los derechos fundamentales de aquellas mujeres o grupos de mujeres que sufran una múltiple discriminación por concurrir en ellas otros factores que puedan dar lugar a situaciones de discriminación, como la raza, color, origen étnico, lengua, religión, opiniones políticas o de otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2.1.2. Igualdad de oportunidades

El Instituto Kronikgune adoptará las medidas oportunas para asegurar la igualdad de oportunidades de sus trabajadoras y trabajadores, así como de todas aquellas personas que presenten su candidatura a las ofertas de empleo del Instituto o que participen en cualquier actividad que se organice en el seno de la actividad del Instituto.

Asimismo, y en relación con ello, las personas candidatas de los procesos de selección deberán de ser elegidos por razones de méritos y, en ningún caso, por razón de sexo.

Por último, en cuanto a las actividades y/o eventos que puedan ser organizados por el Instituto Kronikgune, en ningún caso se elegirán a las y los ponentes o a las y los participantes por razón de sexo, teniendo que optarse por una u otra persona por razones exclusivamente objetivas y de méritos o de adecuación al caso concreto, salvo en los casos en que, por razones motivadas y objetivas, por las características de la actividad o evento, haya que escoger a las y los participantes por razón de sexo.

2.1.3. Respeto a la diversidad y diferencia.

El Instituto Kronikgune debe poner los medios necesarios para que el proceso hacia la igualdad de género se realice respetando tanto la diversidad y las diferencias existentes entre mujeres y hombres en cuanto a su biología, condiciones de vida, aspiraciones y necesidades, como la diversidad y diferencias existentes dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.

2.1.4. Integración de la perspectiva de género.

El Instituto Kronikgune incorpora la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, para así eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

Se entiende por integración de la perspectiva de género la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación.

2.1.5. Acción positiva.

Para promover la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres, se adoptan las siguientes medidas específicas:

- Establecer criterios equitativos en los procesos de selección, ofreciendo mismas oportunidades tanto a mujeres y hombres.
- Elaborar criterios de baremación en las candidaturas a puestos del Instituto Kronikgune equitativos y transparentes.

- Establecer una política retributiva de igual remuneración por idéntico trabajo, suprimiendo las posibles barreras o diferencias entre ambos sexos.
- Desarrollar un marco de acciones que marquen la directriz del Instituto Kronikgune en política de igualdad.

2.1.6. Representación equilibrada.

El Instituto Kronikgune adoptará medidas oportunas para lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de toma de decisiones.

A tal efecto como recoge la ley, se considera que existe una representación equilibrada en los órganos administrativos pluripersonales cuando los dos sexos están representados al menos al 40%.

3. Proceso de elaboración

El Plan de Trabajo se realizará en varias fases durante los 4 años de duración:

Planificación

- Compromiso
- Creación del Comité de Igualdad y la Referente de Igualdad
- Definición del Plan de Trabajo
- Cronograma

Diagnóstico

- Selección de herramientas
- Recogida de datos
- Monitorización de los datos
- Análisis de información
- Propuesta borrador

Plan de Igualdad

- Definición de objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento etc.

Ejecución

- Implementación y seguimiento de las acciones
- Comunicación

Evaluación

- Monitorización y análisis de los resultados obtenidos
- Lecciones aprendidas

4. Aprobación y divulgación

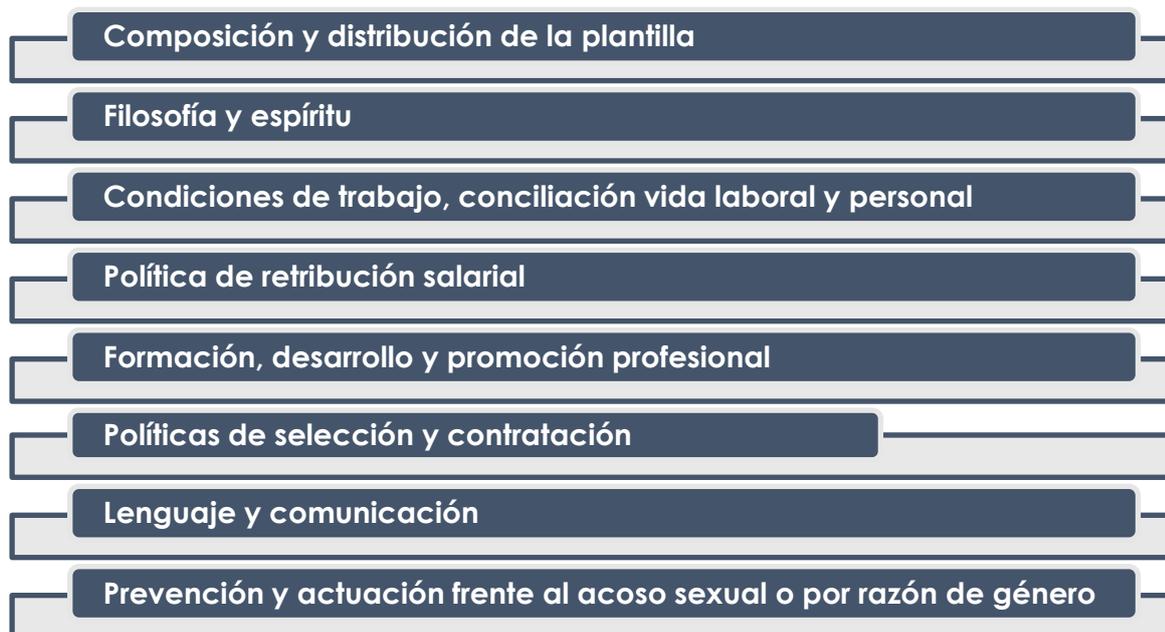
El Comité de Igualdad, junto al director del Instituto Kronikgune, han desarrollado el Plan de Igualdad que ha sido aprobado por la Asamblea del Instituto Kronikgune a fecha de 26 de octubre de 2022.

Entre las estrategias de divulgación se recogen las siguientes:

- Disponible en la web del Instituto Kronikgune
- Distribución por correo electrónico a toda la plantilla
- Seminario de presentación del Plan a las trabajadoras y los trabajadores
- Comunicación a empresas proveedoras o colaboradoras con las que se tenga relación

5. Diagnóstico de Igualdad

5.1. Áreas de estudio



5.2. Resultados del diagnóstico

El diagnóstico en materia de Igualdad en el Instituto Kronikgune se realiza en base a:

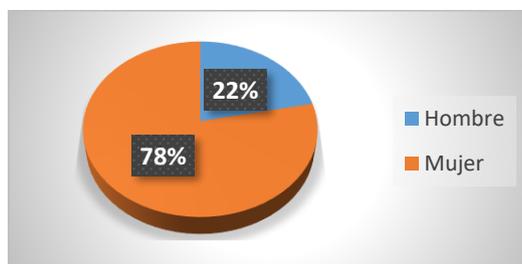
- indicadores objetivos recogidos de los registros de recursos humanos.
- resultados obtenidos de las herramientas del Ministerio de Igualdad y el de Trabajo y Economía Social para la valoración de los puestos de trabajo (versión de abril 2022) y la retribución salarial (versión de noviembre de 2021).

- datos recogidos en la encuesta anónima realizada a la plantilla que se muestran en el Anexo I de este documento. De 23 personas (18 mujeres y 5 hombres) en la plantilla del Instituto Kronikgune a 31 de agosto de 2022, han respondido 20 personas (17 mujeres y 3 hombres). La interpretación de los resultados se hace de la siguiente manera:
 - requiere acción cuando:
 - $\geq 40\%$ de las personas de la plantilla respondieron *Poco de acuerdo* y/o *Nada de acuerdo*.
 - $\geq 40\%$ de las personas de la plantilla respondieron *No sabe-No contesta*.
 - La suma de personas que indicaron *Poco de acuerdo*, *Nada de acuerdo* y/o *No sabe-No contesta* es $\geq 40\%$.
 - no requiere acción, pero se hace seguimiento, cuando:
 - $\geq 40\%$ de las personas de la plantilla respondieron *Muy de acuerdo* y/o *Bastante de acuerdo*.

COMPOSICIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

A día 31 de agosto de 2022, la plantilla del Instituto Kronikgune está compuesta por 23 personas, de las cuales 18 (78%) son mujeres y 5 (22%) hombres (Figura 1).

Figura 1: Porcentaje de mujeres y hombres entre el personal del Instituto Kronikgune.



La Dirección del Instituto Kronikgune está formada por 3 personas, de las cuales 1 (33%) es mujer. La distribución en el resto de puestos de trabajo está feminizada y se muestra en la Tabla 1.

Tabla 1. Distribución de mujeres y hombres por puesto de trabajo en el Instituto Kronikgune.

| Título del puesto | Categorización | Mujeres | Hombres |
|-----------------------------------|----------------|---------|---------|
| Director/a | Masculinizada | 0 | 1 |
| Coordinador/a Científica | Feminizada | 1 | 0 |
| Administrador/a | Masculinizada | 0 | 1 |
| Técnico/a media de administración | Feminizada | 1 | 0 |
| Investigador/a | Feminizada | 8 | 3 |
| Técnico/a de proyecto | Feminizada | 8 | 0 |

FILOSOFÍA Y ESPÍRITU

En el Instituto Kronikgune existe el compromiso de cambio de valores necesario para la igualdad, impulsando las acciones y medidas para consolidar un entorno de trabajo igualitario entre géneros.

Acciones en las que participa el Instituto Kronikgune:

- Programa Mujeres por África
- Visibilizar la importancia de la mujer: 11 de febrero – Día de la mujer y la niña en la ciencia

El resultado de la encuesta anónima (Anexo I) coincide en que existe igualdad de trato y de oportunidades entre los géneros en el Instituto Kronikgune y en que la Dirección está sensibilizada y comprometida.

CONDICIONES DE TRABAJO, CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y PERSONAL

Actualmente en el Instituto Kronikgune se dispone de:

- Jornada intensiva del 1 de junio al 30 de septiembre y todos los viernes del año.
- Entrada/salida flexible.
- Disponibilidad de un día de teletrabajo a la semana.

Se han concedido el 100% de las solicitudes de adaptación o reducción de jornadas. Desde el 1 de enero de 2019 hasta 31 de agosto de 2022, han sido 5 las mujeres y 1 el hombre que los han solicitado. En cuanto a los permisos por maternidad/paternidad se han concedido el 100%, siendo 8 permisos con una duración media de 78,4 días (83,1 días de media en mujeres y 45 días en el hombre).

Respecto a los abandonos de la organización registrados desde el 1 de enero de 2019 hasta 31 de agosto de 2022, son 11 personas (10 mujeres y 1 hombre), con una permanencia media de 28,6 meses (rango: 6-72 meses) en el Instituto Kronikgune; 30,5 (rango: 6-72 meses) para las mujeres y 10 meses para el hombre.

Los resultados de la encuesta anónima a la plantilla (Anexo I) muestran que las medidas de conciliación de la vida laboral y el ejercicio de los derechos de la vida personal y familiar se favorecen en el Instituto Kronikgune. Sin embargo, la plantilla no sabe o no contesta sobre las oportunidades de promoción y desarrollo profesional para las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación.

POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN SALARIAL

Se utilizaron como indicadores objetivos las herramientas de análisis retributivo y de valoración de puestos de trabajo del Ministerio de Igualdad y el de Trabajo y Economía Social.

Análisis retributivo

En el Instituto Kronikgune se categorizan 3 grupos profesionales en base a su retribución:

- 1- personal de la dirección;
- 2- personal técnico superior o personal técnico medio administrativo;
- 3- personal investigador.

Los resultados indican que el salario base efectivo:

- sin distinguir grupos profesionales es superior en los hombres que en las mujeres. El salario promedio es un 34% superior en hombres, siendo la mediana del salario un 18% superior.
- Teniendo en cuenta la clasificación anterior por grupo profesional:
 - Grupo 1: los hombres tienen un salario base efectivo ligeramente superior a las mujeres, siendo un 4% superior en los hombres indistintamente si se utiliza el valor promedio o la mediana.
 - Grupo 2: no hay distinción dado que este grupo está compuesto sólo por mujeres.
 - Grupo 3: los hombres tienen un salario base efectivo ligeramente superior a las mujeres. Siendo el salario promedio un 3% superior en hombres y la mediana un 6%.

Valoración de puestos de trabajo

La evaluación de los puestos de trabajo se realiza mediante la asignación de un valor numérico a cada uno de ellos. Para ello, se realiza la siguiente distribución de los puestos de trabajo en el Instituto Kronikgune:

| |
|-----------------------------------|
| Director/a |
| Coordinador/a Científica |
| Administrador/a |
| Técnico/a media de administración |
| Investigador/a |
| Técnico/a de proyecto |

Los puestos de trabajo se valoran siguiendo la misma herramienta del Ministerio de Igualdad y el de Trabajo y Economía Social en base a los siguientes factores:

- a) Naturaleza de las funciones o tareas: es el contenido esencial de la relación laboral, tanto en atención a lo establecido en la ley o en el convenio colectivo como en atención al contenido efectivo de la actividad desempeñada.
- b) Condiciones educativas: aquellas que se correspondan con cualificaciones regladas y guarden relación con el desarrollo de la actividad.
- c) Condiciones profesionales y de formación: aquellas que puedan servir para acreditar la cualificación de la persona trabajadora, incluyendo la experiencia o la formación no reglada, siempre que tenga conexión con el desarrollo de la actividad.

- d) Condiciones laborales y factores estrictamente relacionados con el desempeño: aquellos diferentes de los anteriores que sean relevantes en el desempeño de la actividad.

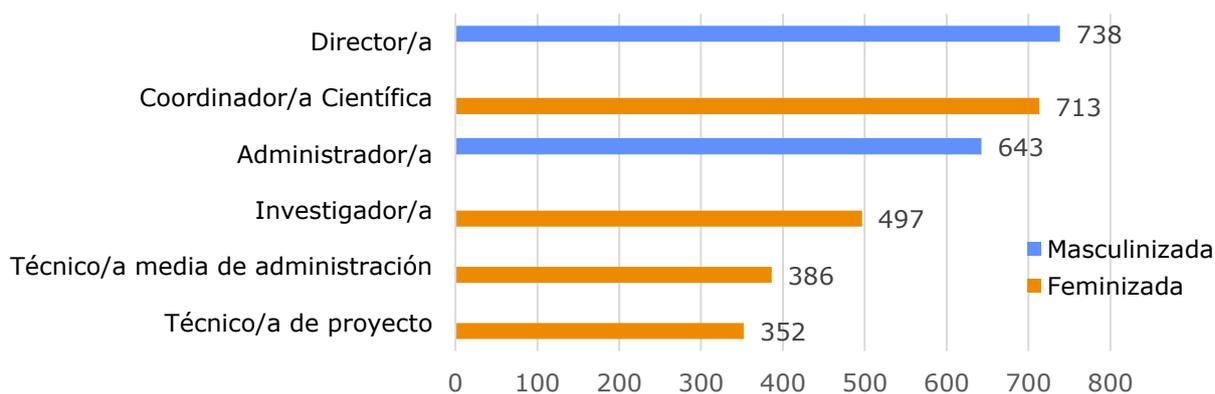
Cada uno de los factores anteriores distingue entre varios subfactores, entre otros están la autonomía, el esfuerzo físico o emocional, los conocimientos, aptitudes, o el entorno laboral y condiciones organizativas.

El Instituto Kronikgune completa cada factor y subfactor con una escala de niveles predeterminada por la herramienta y que permite medir la intensidad en cada puesto de trabajo; se facilita la opción de nivel cero o no relevante, cuando éste no aplique.

La herramienta otorga de forma predeterminada y automática un peso o valor relativo a cada factor y subfactor de valoración (sobre un total de 1000 puntos), así como a sus distintos niveles atendiendo a la intensidad con la que estos pueden concurrir en un determinado puesto de trabajo. Una vez completada la valoración de cada puesto de trabajo, la herramienta calculará su puntuación total (a mayor puntuación, mayor valor asignado al puesto); se representa en la Figura 2.

Se observa que dos de los puestos más valorados (Director y Administrador) están actualmente ocupados por hombres.

Figura 2. Valoración de los puestos de trabajo en el Instituto Kronikgune a fecha 31 de agosto de 2022. Se muestra la puntuación total obtenida mediante la herramienta de Ministerio de Igualdad y el de Trabajo y Economía Social (a mayor puntuación, mayor valor asignado al puesto) y, se indica si cada puesto es ocupado mayoritariamente por mujeres o por hombres, encontrándose feminizado o masculinizado respectivamente.



FORMACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

En el Instituto Kronikgune se facilita la formación necesaria para el desarrollo profesional adecuado de las personas, así como la promoción profesional con igualdad de oportunidades entre géneros.

Desde el 1 de enero 2019 hasta 31 de agosto de 2022, se han hecho 48 cursos y formaciones (41 por mujeres y 7 por hombres). En el Instituto Kronikgune, 2 personas (2 mujeres) han cursado un Trabajo de Fin de Grado/Trabajo de Fin de Máster. En este periodo se ha abierto 1 convocatoria de promoción interna que fue cubierto por una mujer.

El resultado de la encuesta a la plantilla (Anexo I) confirma el trato igualatorio a la hora de ofrecer formación, permitir el avance y desarrollo profesional, así como el acceso a puestos directivos.

POLÍTICAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En el Instituto Kronikgune se han abierto 25 convocatorias para puestos de trabajo desde el 1 de enero 2019 hasta 31 de agosto de 2022, siendo 111 mujeres las presentadas y 30 hombres.

Según datos de la encuesta a la plantilla (Anexo I), no se detecta desigualdad de trato o de oportunidades entre los géneros, pero, como estrategia de divulgación, se compartirá el Plan de Igualdad del Instituto Kronikgune con las empresas colaboradoras externas, también aquellas involucradas en la selección del personal.

LENGUAJE Y COMUNICACIÓN

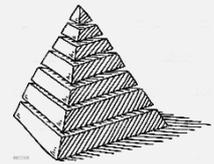
En el Instituto Kronikgune existe conciencia y una filosofía de Igualdad entre mujeres y hombres, evitando la discriminación por razón de género. Según la encuesta a la plantilla (Anexo I), el Instituto Kronikgune es sensible en las comunicaciones internas y externas (evitando estereotipos de género en sus imágenes, con lenguaje no sexista, etc.), pero en el momento del diagnóstico, no existe un protocolo o manual específico a tal efecto.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO

En el momento del diagnóstico, no existe un protocolo de acoso o por razón de género en el Instituto Kronikgune.

5.3. Conclusiones del Diagnóstico

- Predominio de mujeres en la plantilla general del Instituto Kronikgune.
- Segregación vertical. Más hombres que mujeres en puestos de dirección (2 vs. 1, respectivamente).
- Diferencias en el salario promedio global (34% superior en los hombres), debido probablemente al menor % de mujeres en categorías laborales superiores.
- El análisis por grupo profesional muestra que el salario es ligeramente superior en hombres (3%-6%).



- Se presentan más mujeres que hombres a los puestos de trabajo ofertados. Este dato podría explicar que haya más mujeres en la plantilla.
- Probablemente debido a que la plantilla está mayoritariamente formada por mujeres, el número de abandonos en el Instituto Kronikgune está feminizado.
- En lo que respecta al disfrute de permisos por maternidad/paternidad, existe un claro predominio de mujeres. Este dato es esperable por la mayoría de mujeres que forman la plantilla, pero también se explicaría porque no fue hasta enero de 2021 cuando se extendió el periodo de permiso parental a 16 semanas en los hombres.
- 9 personas (40%; 6 mujeres y 3 hombres) de la plantilla están en el rango de 30 a 45 años de edad, lo que podría redundar en la necesidad de reforzar las medidas de conciliación.



- No existe formación ni guía sobre lenguaje y comunicación inclusiva.
- No existe formación ni protocolo de acoso sexista o por razón de género.

6. Acciones y medidas

El Instituto de Investigación en Servicio de Salud Kronikgune se compromete como institución a llevar a cabo un plan de acción, con unas medidas generales, las cuales se detallan a continuación:

| Dimensiones de Igualdad | Nº | Acciones |
|---|----|--|
| Medidas transversales | 1 | Formalizar el compromiso del Instituto Kronikgune con la igualdad de oportunidades |
| | 2 | Comunicación del Plan de Igualdad |
| | 3 | Formación en Igualdad de género |
| | 4 | Visibilizar a las mujeres investigadoras |
| Composición y distribución de la plantilla | 5 | Programa de empoderamiento y formación en liderazgo femenino |
| | 6 | Integración de mujeres en las coordinaciones y puestos de responsabilidad |
| Condiciones de trabajo, conciliación vida laboral y personal | 7 | Informar y formar en materia de conciliación a la plantilla |
| Política de retribución salarial | 8 | Programa de empoderamiento y formación en liderazgo femenino |
| Formación, desarrollo y promoción profesional | 9 | Programa formativo para hombres y mujeres en materia de Igualdad |
| | 10 | Formación para la incorporación de la dimensión de género a la I+D+i |
| Políticas de selección y contratación | 11 | Compartir el plan de Igualdad con las empresas colaboradoras externas |
| Lenguaje y comunicación | 12 | Elaborar e implantar un protocolo de lenguaje y comunicación inclusiva |
| Prevención y actuación frente al acoso sexual o por | 13 | Elaborar e implantar un protocolo de acoso sexual y por razón de género |

A continuación, se detallan las acciones a llevar a cabo, en un formato de fichas individuales, para facilitar su puesta en marcha y su evaluación.

| | |
|---|---|
| Ficha nº | 1 |
| Dimensión | TRANSVERSAL |
| Acción | Formalizar el compromiso del Instituto Kronikgune con la igualdad de oportunidades |
| Temporalización | A lo largo de la vida del Plan (2022-2026) |
| Objetivo | |
| Afianzar y formalizar el compromiso de la dirección con la igualdad mediante la aprobación, implementación y seguimiento del presente Plan de Igualdad. | |
| Descripción | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Asegurar el compromiso sólido de la dirección del Instituto Kronikgune en aplicar políticas de Igualdad de oportunidades sin discriminación de género. Contribuir, a través de su propio compromiso, al cambio social y una concienciación de la necesidad de una Igualdad real - Incorporar referencias a la Igualdad de oportunidades en toda la documentación corporativa del Instituto (continua) - Asegurar que se revisan las necesidades en materia de Igualdad en el Instituto (encuesta a la plantilla) adaptándose en su caso las acciones en el Plan de Igualdad (anual) | |
| Agentes responsables | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Dirección Instituto Kronikgune | |
| Dirigido a | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla del Instituto Kronikgune • A la sociedad en su conjunto | |
| Indicadores de seguimiento | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Encuesta a la plantilla revisada | |

| | |
|---|--|
| Ficha nº | 2 |
| Dimensión | TRANSVERSAL |
| Acción | Comunicación del Plan de Igualdad |
| Temporalización | A lo largo de la vida del Plan (2022-2026) |
| Objetivo | |
| Contribuir al conocimiento del derecho a la Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, tanto en trato como en oportunidades. | |
| Descripción | |
| <p>Difusión del Plan de Igualdad a la plantilla y a agentes colaboradores externos (noviembre 2022):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enviar el Plan de Igualdad por email a toda la plantilla - Enviar el Plan por email a los responsables de las entidades colaboradoras externas - Dejar disponible el Plan de Igualdad en la Web del Instituto Kronikgune - Enviar un recordatorio a las trabajadoras y los trabajadores de la ubicación en la web <p>Sesión interna de presentación (noviembre 2022):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asegurar la participación de la dirección y la plantilla - Incluir un resumen de los resultados del análisis y la descripción del Plan aprobado - Incorporar algunos aspectos formativos y eminentemente prácticos relacionados con los aspectos sobre los que la plantilla ha mostrado mayor desconocimiento | |
| Agentes responsables | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad y Referente de Igualdad en el Instituto Kronikgune | |
| Dirigido a | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla del Instituto Kronikgune • A la sociedad en su conjunto | |
| Indicadores de seguimiento | |
| No | |

| | |
|--|--|
| Ficha nº | 3 |
| Dimensión | TRANSVERSAL |
| Acción | Formación en Igualdad de género |
| Temporalización | A lo largo de la vida del Plan (2022-2026) |
| Objetivo | |
| Contribuir al conocimiento del derecho a la Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, tanto en trato como en oportunidades. | |
| Descripción | |
| <p>Programa formativo para hombres y mujeres en materia de Igualdad (coordinado con los otros Institutos):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Definición del programa de formación en materia de Igualdad (noviembre 2022) - Campañas de sensibilización dentro del Instituto (anual) - Nuevas iniciativas en formación sobre Igualdad (2023 y bi-anual) | |
| Agentes responsables | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad y Referente de Igualdad en el Instituto Kronikgune | |
| Dirigido a | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla del Instituto Kronikgune | |
| Indicadores de seguimiento | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nº de acciones realizadas • Grado de conocimiento adquirido según datos de la encuesta anual | |

| | |
|---|---|
| Ficha nº | 4 |
| Dimensión | TRANSVERSAL |
| Acción | Visibilizar a las mujeres investigadoras |
| Temporalización | A lo largo de la vida del Plan (2022-2026) |
| Objetivo | |
| Contribuir a que se visualice la labor de la mujer en el ámbito de la investigación y promover la igualdad de trato y oportunidades. | |
| Descripción | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Participar con una noticia en la web del Instituto y en sus redes sociales el 11 de febrero, Día de la mujer y la niña en la ciencia (anual) - Participar con una noticia en la web del Instituto y en sus redes sociales el 8 de marzo, Día de la mujer (anual) - Identificar potenciales noticias y posts para la web del Instituto Kronikgune y las redes sociales para promover y favorecer la labor de la mujer investigadora (continua) - Equilibrar la participación de ponentes mujeres en seminarios y jornadas (continua) - Colaborar con el Departamento de Salud, el resto de Institutos, BIOEF y/o Osakidetza en visibilizar la producción científica y la participación activa de las mujeres en la investigación (continua) | |
| Agentes responsables | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad y Referente de Igualdad en el Instituto Kronikgune • Gestora de Información | |
| Dirigido a | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla del Instituto Kronikgune • A la sociedad en su conjunto | |
| Indicadores de seguimiento | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nº de noticias, posts en la web y redes sociales del Instituto Kronikgune • Nº de ponencias hechas por mujeres en seminarios/jornadas • Nº de colaboraciones con Salud, BIOEF, Osakidetza y los otros Institutos | |

| | |
|---|---|
| Ficha nº | 5 |
| Dimensión | COMPOSICIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA |
| Acción | Programa de empoderamiento y formación en liderazgo femenino |
| Temporalización | A lo largo de la vida del Plan (2022-2026) |
| Objetivo | |
| Contribuir a que se cubran puestos de responsabilidad por mujeres en el Instituto y promover el desarrollo profesional de las mujeres del Instituto Kronikgune | |
| Descripción | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Tomando como referente los programas de empoderamiento existentes y en coordinación de los otros Institutos, impartir formaciones sobre liderazgo femenino, que promuevan la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad en el Instituto Kronikgune (2023 y bi-anual) | |
| Agentes responsables | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad y Referente de Igualdad en el Instituto Kronikgune • Responsable de recursos humanos | |
| Dirigido a | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla del Instituto Kronikgune | |
| Indicadores de seguimiento | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nº de acciones desarrolladas | |

| | |
|--|--|
| Ficha nº | 6 |
| Dimensión | COMPOSICIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA |
| Acción | Integración de mujeres en las coordinaciones y puestos de responsabilidad |
| Temporalización | A lo largo de la vida del Plan (2022-2026) |
| Objetivo | |
| Contribuir a que se visualice la labor de la mujer en el ámbito de la investigación y promover la igualdad de trato y oportunidades. | |
| Descripción | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Reflejar en los reglamentos de régimen interno de la Organización la necesidad de que la composición de los Órganos de Gobierno y Participación, siga los principios de igualdad, en la medida de lo posible (miembros no natos) (2024) - Posibilidad de implementar una política Open, Transparent and Merit-based Recruitment en lo que respecta a las ofertas de empleo para la incorporación de personal en puestos de responsabilidad en investigación, plataformas y gestión, de manera que los baremos de estos puestos fomenten la incorporación de mujeres (2025) - Identificar las mujeres con habilidades de liderazgo y que potencialmente pueden ocupar puestos de mayor responsabilidad dentro de la plantilla (continua) | |
| Agentes responsables | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad y Referente de Igualdad en el Instituto Kronikgune • Responsables de recursos humanos | |
| Dirigido a | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla del Instituto Kronikgune • Especialmente a las mujeres con habilidades de liderazgo y que potencialmente pueden ocupar puestos de mayor responsabilidad dentro de la plantilla | |
| Indicadores de seguimiento | |
| <ul style="list-style-type: none"> • No | |

| | |
|--|--|
| Ficha nº | 7 |
| Dimensión | CONDICIONES DE TRABAJO, CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y PERSONAL |
| Acción | Informar y formar en materia de conciliación a la plantilla |
| Temporalización | A lo largo de la vida del Plan (2022-2026) |
| Objetivo | |
| Alinear las necesidades de las personas con los objetivos del Instituto Kronikgune para un mejor clima laboral, retención del talento y mejora de la productividad | |
| Descripción | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Sesión interna sobre las medidas de conciliación en el Instituto Kronikgune (noviembre 2022 y anual) - Adoptar los recursos de conciliación para que se cumplan las necesidades individuales de las personas y retener el talento (continua) - Incluir en el pack de bienvenida referencia explícita a la conciliación y al lugar y forma de acceso a esta información en la web (continua) | |
| Agentes responsables | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Responsable de Recursos Humanos | |
| Dirigido a | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla del Instituto Kronikgune | |
| Indicadores de seguimiento | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Grado de conocimiento adquirido según datos de la encuesta anual • Número de personas que se acogen a medidas de conciliación desagregado por género | |

| | |
|---|---|
| Ficha nº | 8 |
| Dimensión | POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN SALARIAL |
| Acción | Programa de empoderamiento y formación en liderazgo femenino |
| Temporalización | A lo largo de la vida del Plan (2022-2026) |
| Objetivo | |
| Contribuir a que se cubran puestos de responsabilidad por mujeres en el Instituto y promover el desarrollo profesional de las mujeres del Instituto Kronikgune | |
| Descripción | |
| – Ver ficha 5 | |
| Agentes responsables | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad y Referente de Igualdad en el Instituto Kronikgune • Responsables de recursos humanos | |
| Dirigido a | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla del Instituto Kronikgune • Especialmente a las mujeres con habilidades de liderazgo y que potencialmente pueden ocupar puestos de mayor responsabilidad dentro de la plantilla | |
| Indicadores de seguimiento | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nº de acciones desarrolladas | |

| | |
|---|---|
| Ficha nº | 9 |
| Dimensión | FORMACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL |
| Acción | Programa formativo para hombres y mujeres en materia de Igualdad |
| Temporalización | A lo largo de la vida del Plan (2022-2026) |
| Objetivo | |
| Contribuir a la Igualdad de oportunidades en el Instituto Kronikgune y en la sociedad | |
| Descripción | |
| - Ficha 3 | |
| Agentes responsables | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad y Referente de Igualdad en el Instituto Kronikgune | |
| Dirigido a | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla del Instituto Kronikgune • Personas o instituciones externas invitadas (por ejemplo empresas de selección de personal) | |
| Indicadores de seguimiento | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nº de acciones realizadas • Grado de conocimiento adquirido según datos de la encuesta anual | |

| | |
|--|---|
| Ficha nº | 10 |
| Dimensión | FORMACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL |
| Acción | Formación para la incorporación de la dimensión de género a la I+D+i |
| Temporalización | A lo largo de la vida del Plan (2022-2026) |
| Objetivo | |
| Implicar a la plantilla en la integración de la Igualdad en su desarrollo profesional y en el desempeño de su trabajo como investigadores | |
| Descripción | |
| <p>Guía desarrollada por la Comisión Europea: https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/integration-gender-dimension-research-and-teaching-content</p> <p>Guías del Instituto de Salud Carlos III, u otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incorporar la dimensión de género en todas las fases de la investigación, desde la definición de conceptos, la formulación de preguntas de investigación, el desarrollo de metodologías, la recopilación y el análisis de datos desglosados por sexo y género, la evaluación y la presentación de informes sobre los resultados y su transferencia a los mercados en productos e innovaciones (continua) - Formar a toda la plantilla en la forma de incorporar la dimensión de género en I+D+i (febrero 2023 y bi-anual). | |
| Agentes responsables | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad y Referente de Igualdad en el Instituto Kronikgune | |
| Dirigido a | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Dirección del Instituto Kronikgune • Toda la plantilla del Instituto Kronikgune | |
| Indicadores de seguimiento | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nº de proyectos de investigación y propuestas en los que se ha incorporado la dimensión de género | |

| | |
|--|--|
| Ficha nº | 11 |
| Dimensión | POLÍTICAS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN |
| Acción | Compartir el plan de Igualdad con las empresas colaboradoras externas |
| Temporalización | A lo largo de la vida del Plan (2022-2026) |
| Objetivo | |
| Implicar a las personas externas que colaboran con el Instituto Kronikgune y promover la Igualdad de oportunidades y de trato | |
| Descripción | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Distribuir el Plan de Igualdad por correo electrónico a todas las personas y entidades que colaboran con el Instituto Kronikgune (noviembre 2022) | |
| Agentes responsables | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad y Referente de Igualdad en el Instituto Kronikgune | |
| Dirigido a | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Personas y entidades externas que colaboran con el Instituto Kronikgune | |
| Indicadores de seguimiento | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas y entidades a las que se comunica el Plan de Igualdad | |

| | |
|--|---|
| Ficha nº | 12 |
| Dimensión | LENGUAJE Y COMUNICACIÓN |
| Acción | Elaborar e implantar un protocolo de lenguaje y comunicación inclusiva |
| Temporalización | A lo largo de la vida del Plan (2022-2026) |
| Objetivo | |
| Corrección del lenguaje e imagen sexista, acorde al compromiso del Instituto Kronikgune | |
| Descripción | |
| <p>Elaborar un Manual sobre el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista (enero 2023).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Difundir el Manual entre la plantilla y los agentes colaboradores externos (enero 2023). - Formar a la plantilla sobre lenguaje inclusivo y no sexista (enero 2023 y bi-anual) - Realizar campañas y actividades de sensibilización dentro del Instituto (anual) - Revisar la documentación interna y externa del Instituto Kronikgune, como el Plan Estratégico, Política laboral, salarial, y de promoción, sitio web del Instituto Kronikgune, otros (febrero 2023 y bi-anual) - Revisar las ofertas de trabajo antes de su publicación (continua) - Incluir en todas las ofertas laborales (continua): <i>El Instituto de Investigación en Servicios de Salud Kronikgune aplica el principio de igualdad de oportunidades en todas sus contrataciones</i> | |
| Agentes responsables | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad y Referente de Igualdad en el Instituto Kronikgune | |
| Dirigido a | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Plantilla del Instituto Kronikgune | |
| Indicadores de seguimiento | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Nº de personas y entidades a las que se comunica el Manual de lenguaje inclusivo y no sexista • Grado de conocimiento adquirido según datos de la encuesta anual • Nº de actividades realizadas • Nº de documentos y materiales revisados | |

| | |
|-----------------------------------|--|
| Ficha nº | 13 |
| Dimensión | PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE GÉNERO |
| Acción | Elaborar e implantar un protocolo de acoso sexual y por razón de género |
| Temporalización | A lo largo de la vida del Plan (2022-2026) |
| Objetivo | De conformidad con la filosofía de Igualdad, es imprescindible disponer de un protocolo de actuación frente a situaciones de acoso sexual o por razón de género. Sensibilizar y formar a la plantilla sobre el protocolo de actuación frente al acoso en el trabajo. |
| Descripción | <ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar e implantar un Protocolo de Acoso sexual o por razón de género en el Instituto Kronikgune. Este documento debe explicar las diferentes formas de acoso, cómo detectarlas y cómo actuar frente a ellas (marzo 2023) - Nombrar una persona como referente en casos de Acoso en el Instituto Kronikgune (marzo 2023) - Formar e informar sobre las diferentes formas de acoso sexual o por razón de género, así como presentar a la persona referente y la ruta a seguir en caso de detectarse un caso (marzo 2023 y bi-anual) - Realizar campañas de sensibilización dentro del Instituto (anual) |
| Agentes responsables | <ul style="list-style-type: none"> • Comité de Igualdad en el Instituto Kronikgune • Referente en casos de acoso en el Instituto Kronikgune • Dirección del Instituto Kronikgune |
| Dirigido a | <ul style="list-style-type: none"> • Toda la plantilla del Instituto Kronikgune |
| Indicadores de seguimiento | <ul style="list-style-type: none"> • No |

7. Evaluación

El órgano encargado de realizar el seguimiento y la evaluación del plan es la Comisión de Igualdad junto a la persona Referente de Igualdad, que se reunirá con periodicidad semestral con el fin de realizar el seguimiento del proceso de implantación y ejecución de las acciones en base a los indicadores establecidos. Como resultado de este ejercicio de revisión, se podrá dar continuidad a las acciones previstas, finalizar alguna o incluso detectar nuevas acciones en base a nuevas necesidades.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de 4 años, 2022-2026.

ANEXO I

Encuesta anónima a la plantilla

Desde el Instituto Kronikgune se diseñó una encuesta para el diagnóstico de situación en materia de Igualdad con el objetivo de identificar potenciales desviaciones y diseñar soluciones inclusivas que promuevan la igualdad de género.

En total son 18 ítems, algunos de los cuales se valoran según una escala Likert con las siguientes opciones de respuesta: Muy de acuerdo, Bastante de acuerdo, Poco de acuerdo, Nada de acuerdo, y una casilla de No sabe/No contesta. Al final se facilita un espacio abierto, donde puedes indicar sugerencias o tus comentarios.

Las dimensiones que estructuran las preguntas son las siguientes:

- Filosofía y espíritu
- Lenguaje y comunicación
- Políticas de selección y contratación
- Formación, desarrollo y promoción profesional
- Conciliación vida laboral y personal
- Política de retribución salarial
- Acoso sexual o por razón de género

La interpretación de las respuestas se realiza de la siguiente manera:

- requiere acción cuando:
 - $\geq 40\%$ de las personas de la plantilla respondieron *Poco de acuerdo, Nada de acuerdo*.
 - $\geq 40\%$ de las personas de la plantilla respondieron *No sabe-No contesta*.
 - La suma de respondedoras y respondedores que indicaron *Poco de acuerdo, Nada de acuerdo* y *No sabe-No contesta* es $\geq 40\%$.
- no requiere acción, pero se revisa a los 4 años, cuando:
 - $\geq 40\%$ de las personas de la plantilla respondieron *Muy de acuerdo, Bastante de acuerdo*.

Han respondido 20 personas (17 mujeres y 3 hombres) de 23 que hay en la plantilla.

| | Muy de acuerdo Bastante de acuerdo | No sabe No contesta | Nada de acuerdo Poco de acuerdo | | | Acción | |
|---|---------------------------------------|------------------------|------------------------------------|-----|----|--------|-------------------------------|
| FILOSOFÍA Y ESPÍRITU | | | | | | | |
| En el Instituto Kronikgune hay igualdad de trato y de oportunidades entre géneros | 17 | 85% | 3 | 15% | 0 | 0% | No |
| El equipo directivo del Instituto Kronikgune está sensibilizado y comprometido para que la igualdad de trato y de oportunidades sea una realidad | 16 | 80% | 4 | 20% | 0 | 0% | No |
| La igualdad de oportunidades entre géneros está en consonancia con la filosofía y cultura del instituto Kronikgune en la actualidad | 15 | 75% | 5 | 25% | 0 | 0% | No |
| LENGUAJE Y COMUNICACIÓN | | | | | | | |
| En el Instituto Kronikgune se forma en materia de igualdad a las personas | 4 | 20% | 4 | 20% | 12 | 60% | Sí |
| El instituto Kronikgune es sensible a la igualdad y lo demuestra en sus comunicaciones internas y externas (evitando estereotipos de género en sus imágenes, con lenguaje no sexista, etc.) | 15 | 75% | 2 | 10% | 3 | 15% | No |
| En el Instituto Kronikgune existe disponible algún protocolo o manual de comunicación no sexista para utilizar a la hora de elaborar sus comunicaciones | 2 | 10% | 9 | 45% | 9 | 45% | Sí |
| POLÍTICA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | | | | | | | |
| La selección de personal se realiza de forma objetiva, asegurando la igualdad de oportunidades y de trato entre géneros | 13 | 65% | 4 | 20% | 3 | 15% | No |
| En caso de no estar de acuerdo con la afirmación anterior, por favor indica la entidad donde se hizo tu proceso de selección | Empresa externa de selección | | | | | | Comunicar el plan de igualdad |
| FORMACIÓN, DESARROLLO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL | | | | | | | |
| En el Instituto Kronikgune se ofrece formación (cursos, posgrados, etc.) a la plantilla con igualdad de oportunidades entre géneros | 13 | 65% | 5 | 25% | 2 | 10% | No |
| El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades entre géneros | 13 | 65% | 6 | 30% | 1 | 5% | No |
| A la hora de promocionar a puestos directivos, el Instituto Kronikgune ofrece las mismas posibilidades entre géneros | 13 | 65% | 6 | 30% | 1 | 5% | No |
| CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y PERSONAL | | | | | | | |
| En el Instituto Kronikgune se favorece el ejercicio de los derechos de la vida personal, familiar y laboral | 17 | 85% | 0 | 0% | 3 | 15% | No |
| El Instituto Kronikgune favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera entre géneros | 14 | 70% | 5 | 25% | 1 | 5% | No |
| El horario del Instituto Kronikgune garantiza la conciliación de la vida personal de las personas trabajadoras de igual manera entre géneros | 16 | 80% | 3 | 15% | 1 | 5% | No |
| Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto | 8 | 40% | 12 | 60% | 0 | 0% | Sí |
| POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN SALARIAL | | | | | | | |
| La retribución se establece desde criterios de igualdad entre géneros | 13 | 65% | 7 | 35% | 0 | 0% | No |
| ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE GÉNERO | | | | | | | |
| El Instituto Kronikgune ha informado de la ruta a seguir ante un caso de acoso sexual o por razón de sexo | 2 | 10% | 2 | 10% | 16 | 80% | Sí |