



# JORNADA IGUALDAD



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Osakidetza



- 1. ¿Por qué?**
- 2. Comisión de Igualdad**
- 3. Action Plan 2024-2027**



**Osakidetza**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH





¿Por qué?

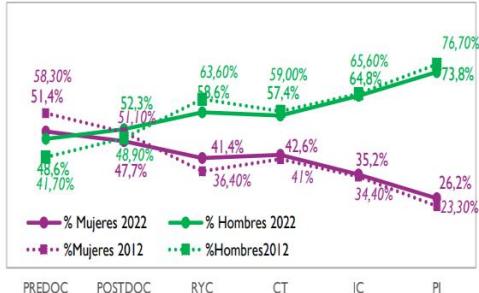


# ¿Por qué?

El Informe de Mujeres Investigadoras 2023 del CSIC revela desafíos para la igualdad en la ciencia

Jueves, 14 Septiembre, 2023

**La brecha de género persiste en las altas escalas del CSIC a pesar de que el Informe de Mujeres Investigadoras 2023 demuestra que las mujeres científicas del CSIC exhiben un nivel de actividad investigadora comparable en magnitud, alcance, impacto y financiación con sus colegas masculinos.**



Evolución de la gráfica tijera del CSIC entre 2012 y 2022. En cursiva se indican los valores del año 2012 (Datos a 31/12/2012 y 31/12/2022, Fuente: SGARH, IMI2013)



**En pleno siglo XXI todavía existe la brecha de género en el mundo de la ciencia**

Ciencia | MUJERES Y FEMINISMO  
Actualizado a 11 de febrero de 2024, 12:00  
El 11 de febrero se celebra el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia para reivindicar el papel de las científicas a lo largo de la historia y concienciar sobre la falta de igualdad en las carreras STEM.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



SE100

Elige tu emisora

Sociedad

"Sin vocación no hay investigación": mujeres científicas sobre la importancia de los referentes, la conciliación o la precariedad en el sector

Según datos del Ministerio de Ciencia e Innovación, en la Comunidad de Madrid el porcentaje de mujeres investigadoras no supera el 41%



PUBLICIDAD

PUBLICIDAD



— Lydia P.—

1/2024 - 14:51 CET



invertia | EL ESPAÑOL

D + I

Imagen de recurso sobre la mujer en la ciencia. Foto: Unsplash

INVESTIGACIÓN / 8-M DÍA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Diez ejemplos de científicas e investigadoras españolas a las que seguir la pista

En nuestro país encontramos numerosos perfiles de investigadoras referentes en diversas áreas. Hoy recogemos diez de esos nombres.

**Hemeroteca — Mujeres y ciencia: sacar a las científicas de la oscuridad de la historia**



Análisis  
**Mujeres en ciencia. ¿Cómo romper los techos de cristal?**



**11 Febrero**  
Día internacional de la mujer y la niña en la ciencia



Osakidetza



OSASUN SAILA

DEPARTAMENTO DE SALUD

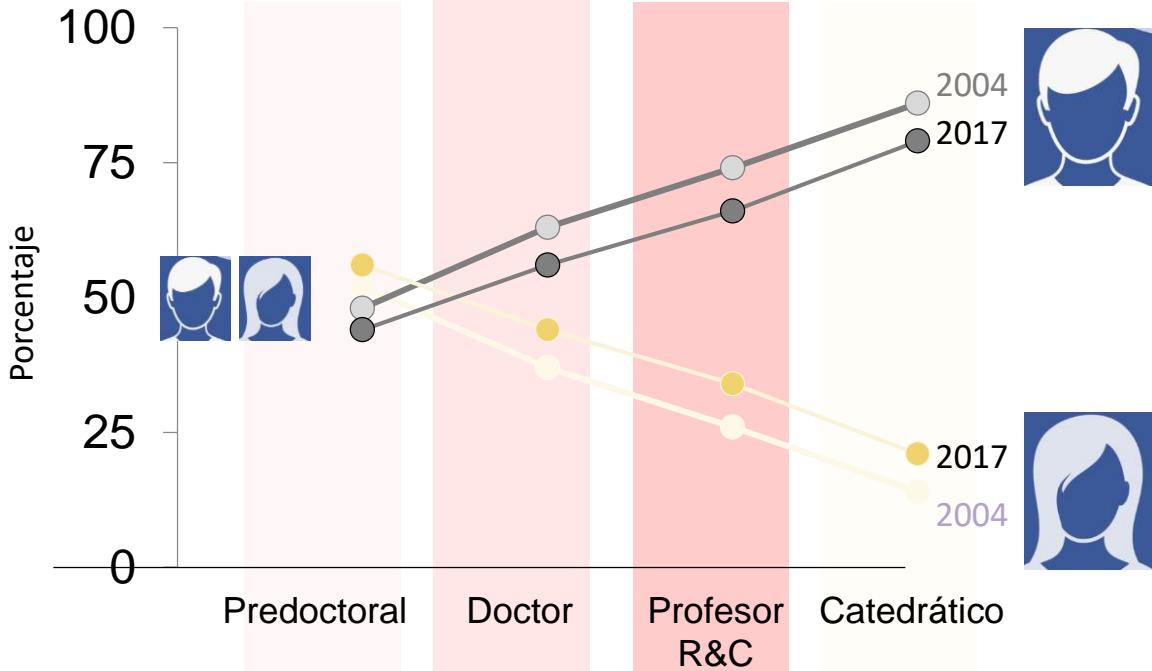
**Reivindicando a 'la Mujer y la Niña en la Ciencia': la brecha de género, asignatura pendiente**

Varias científicas se reunen para hablar sobre los desafíos y perspectivas de la participación de las mujeres en torno a este 11 de febrero e inspirar a las nuevas generaciones

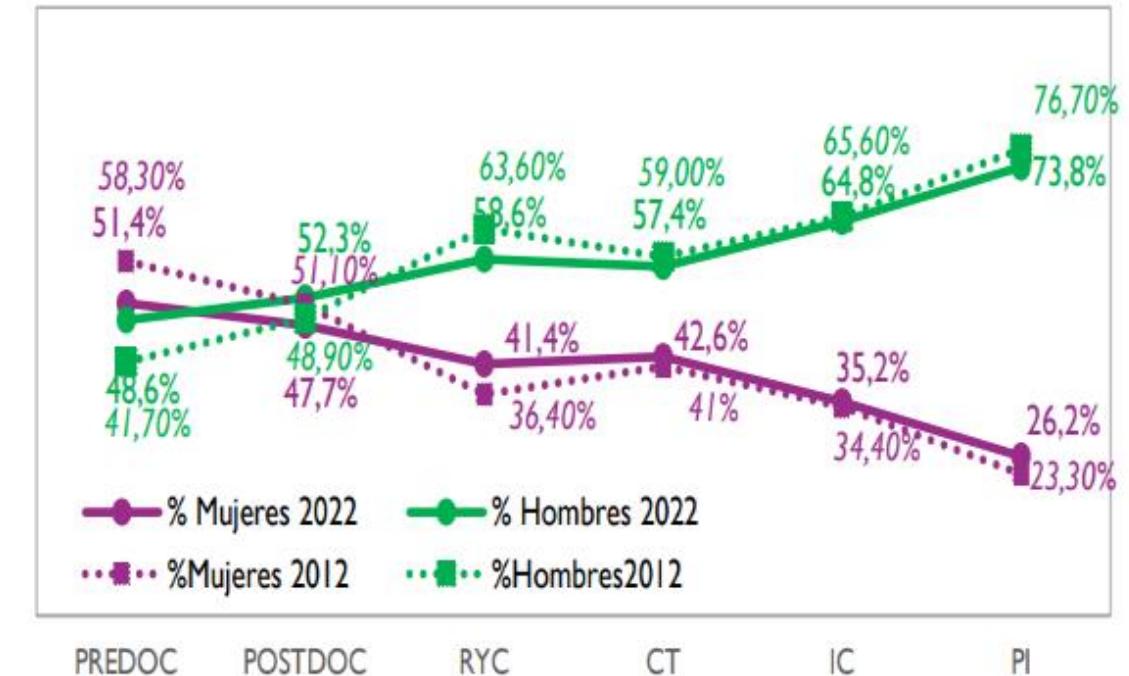
**Hemeroteca — Mujeres y ciencia: sacar a las científicas de la oscuridad de la historia**

1  
¿Por qué?

# Pocas mujeres líderes en investigación

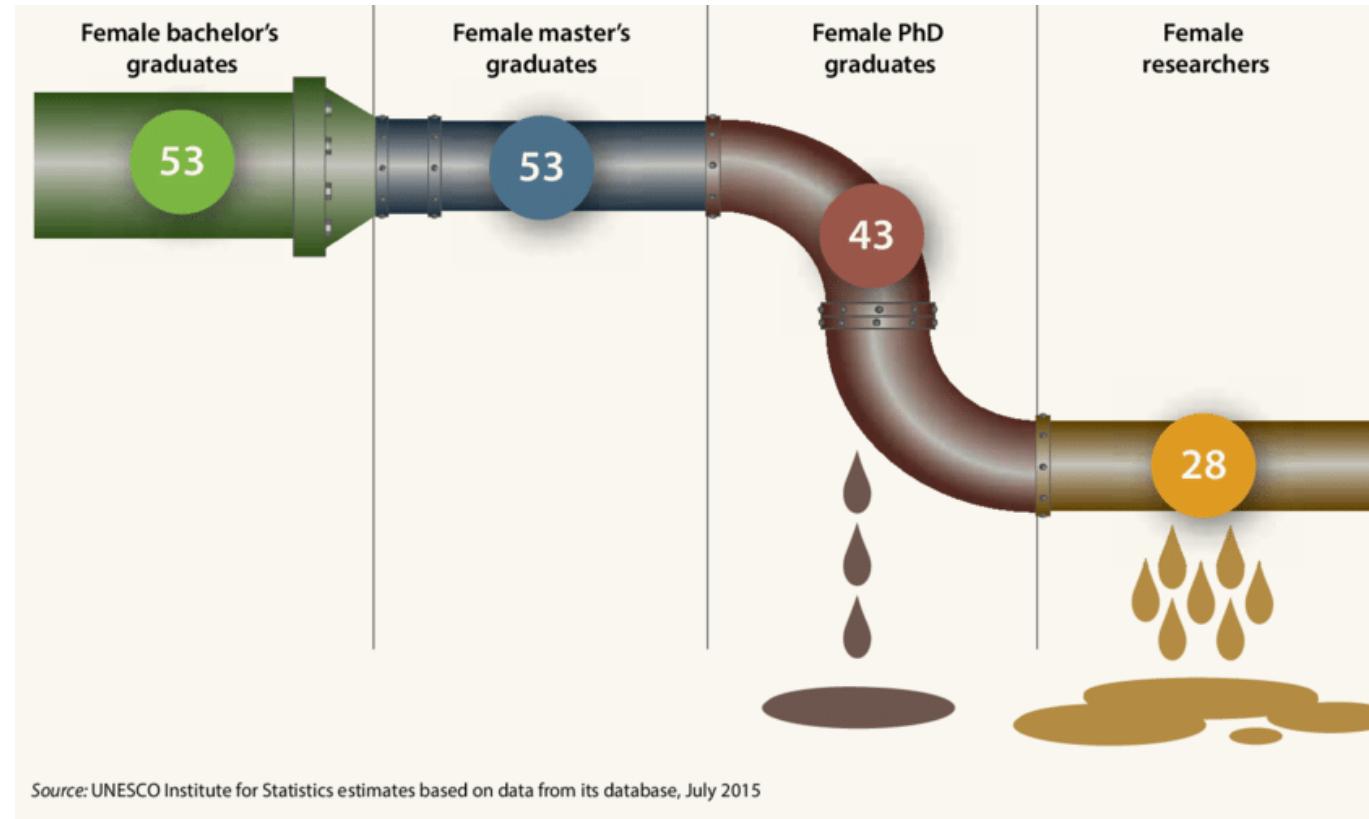


Association of American Medical colleges 2014; Mujeres en Cifras, 2017



Informe de Mujeres Investigadoras 2023 del CSIC

## Segregación vertical: METÁFORA DE LA TUBERÍA QUE GOTEA“LEAKY PIPELINE”



## 1 ¿Por qué?

# ¿Por qué y para qué?



En Biogipuzkoa nos gustaría ser referente en la visibilización de la carrera profesional de la mujer

Necesidad de que todas las personas tengamos las mismas oportunidades en el ámbito laboral

Que se respeten todos los derechos, sin diferencias de género

Crear un ambiente libre de abusos en el entorno de trabajo

Que la investigación que realizamos pueda ser generalizable a toda la población y que no esté sesgada

Evitar inequidades en Salud

Para que todas las personas contribuyamos equitativamente al desarrollo del instituto  
**“mayor presencia femenina en educación científica, igualdad de género, etc.”**

Uso de un lenguaje inclusivo que no invisibilice a personas  
**“lo que no se nombra, no existe”**

Eradicación del techo de cristal y del efecto tijera



# Comisión de Igualdad

Comisión de Igualdad

## COMISIÓN DE IGUALDAD

PRORROGADO DURANTE  
EL 2023

ELABORACIÓN DEL NUEVO  
PLAN DE IGUALDAD  
(2024-2027)



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



FECHA DE CONSTITUCIÓN:  
09/04/2019



ELABORACIÓN DEL  
PRIMER PLAN DE  
IGUALDAD (2021-2022)



REGISTRO DE PLAN:  
31/12/2023



Osakidetza



OSASUN SAILA

DEPARTAMENTO DE SALUD

## Comisión de Igualdad

### MIEMBROS 2024:

MARIA MUÑOZ CAFFAREL (PRESIDENTA)  
ARANTZA ABAD ALBA  
ESTEFANIA CARRASCO GARCIA  
TAMARA CASTILLO TRIVIÑO  
AMAIA CIPITRIA SAGARDIA  
JULIAN DE FRUTOS SOTO  
KOLDO GARCIA ETXEVERRIA  
ANA GOROSTIDI PAGOLA  
MAIDER MATEO ABAD  
AMAIA PEDRUZO SUSO  
AINARA REDONDO ARRUTI  
PEDRO RODRIGUES VIEIRA  
UNAI HERAS MANTEROLA  
INAZIO ARRIOLA ALVAREZ

NEW

NEW



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Osakidetza



OSASUN SAILA  
DEPARTAMENTO DE SALUD

Zorionak!

## San Sebastián reconoce el Talento y la Capacidad Emprendedora de las mujeres con el galardón EMAKUMEEKINN

Publicado: 06 Marzo 2024



## Comisión de Igualdad

2

Constitución de la Comisión Negociadora  
Miembros:  
ELA + CCOO + Comité de empresa  
(Comisión igualdad) + Dirección



Fecha de Constitución:  
24/03/2022

2023: Siguientes pasos



Análisis de datos: 4 puntos

- 2.1 PLANTILLA
- 2.2 DISTRIBUCIÓN POR PUESTOS
- 2.3 PRESTACIONES
- 2.4 CARRERA INVESTIGADORA  
(Proyectos Activos / Formación / Producción  
Científica / Categoría R)

## 2.1. PLANTILLA

**195 PERSONAS CONTRATADAS**

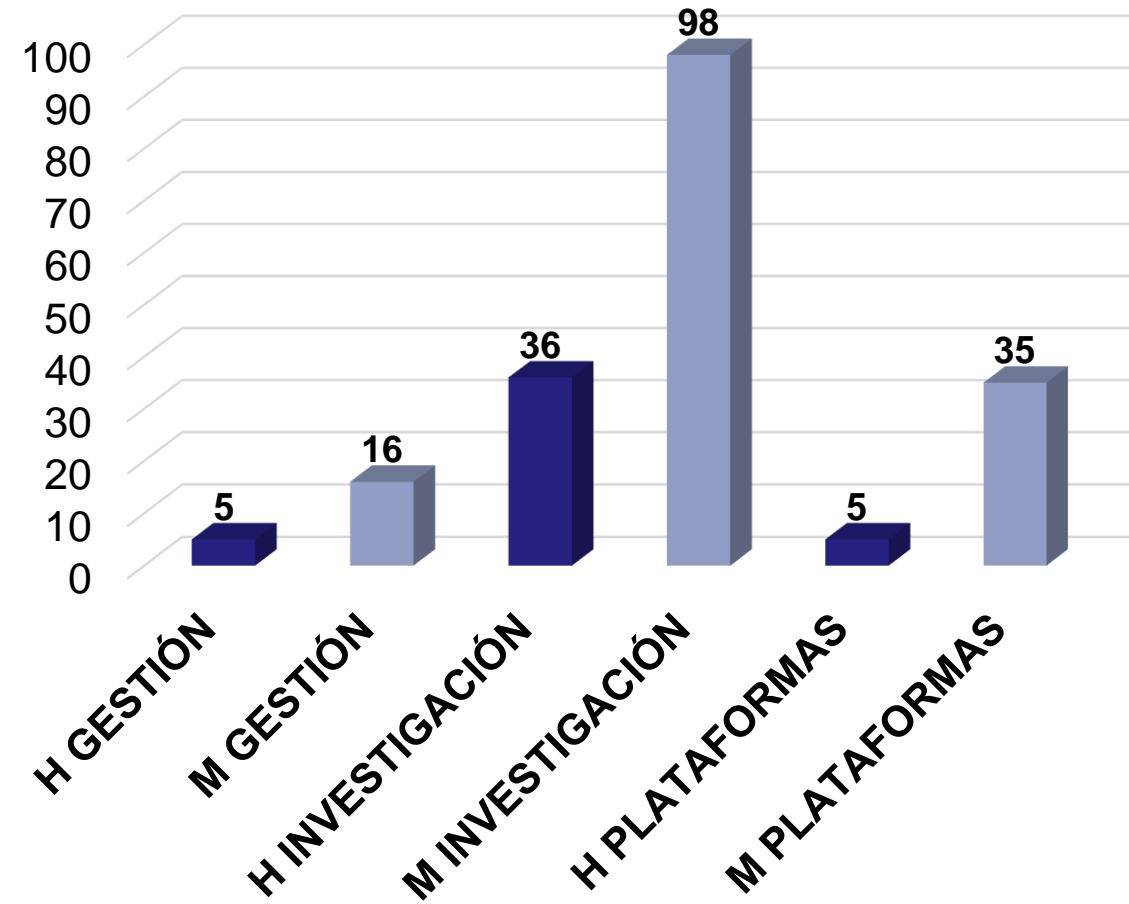
**INVESTIGACIÓN:** 73% 27%

**PLATAFORMAS:** 88% 12%

**GESTIÓN:** 76% 24%



**Plantilla por perfil y sexo 2023**

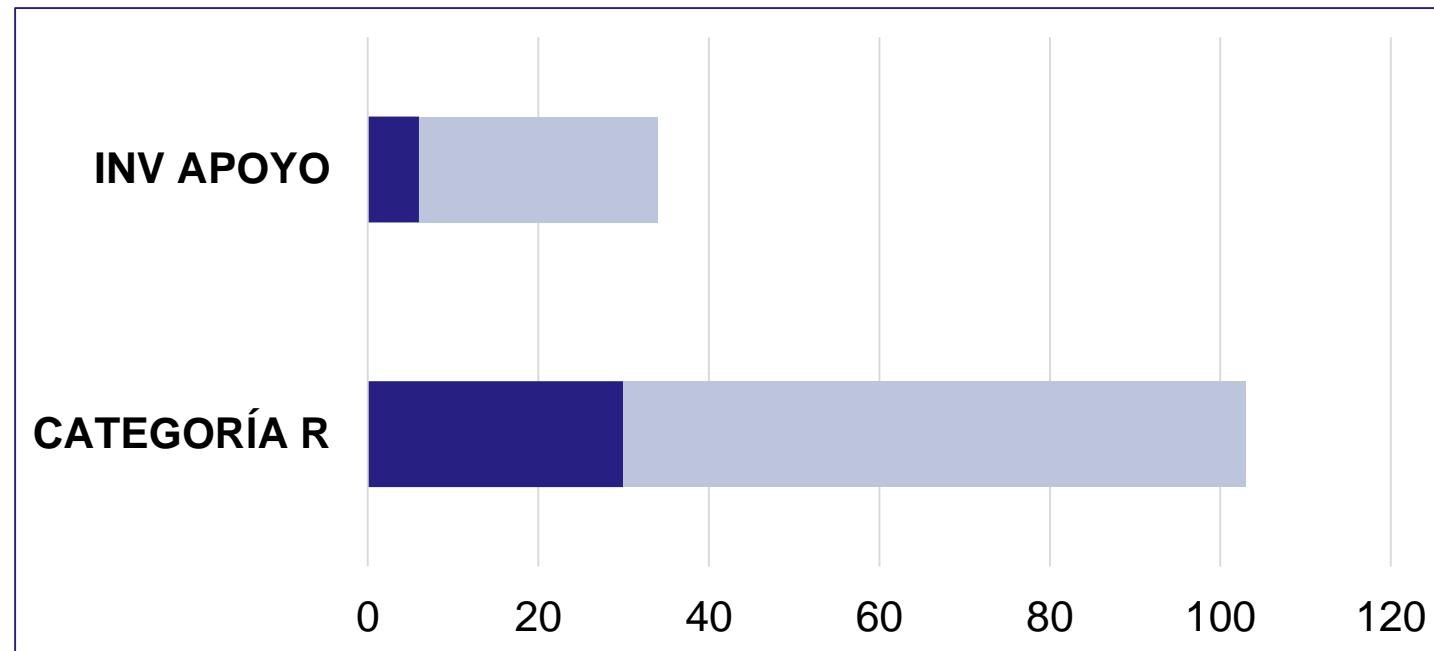


**PERSONAL ADSCRITO GI: 424 INVESTIGADORAS/ES**

## 2.2 DISTRIBUCIÓN POR PUESTOS

### INVESTIGACIÓN

HOMBRES  
MUJERES



### APOYO

#### PLATAFORMAS

88% MUJERES → 100% PUESTOS MAYOR RESPONSABILIDAD ASUMIDO POR MUJERES

#### GESTIÓN

76% MUJERES → 75% PUESTOS MAYOR RESPONSABILIDAD ASUMIDO POR MUJERES



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Osakidetza



OSASUN SAILA  
DEPARTAMENTO DE SALUD

## 2.3. PRESTACIONES

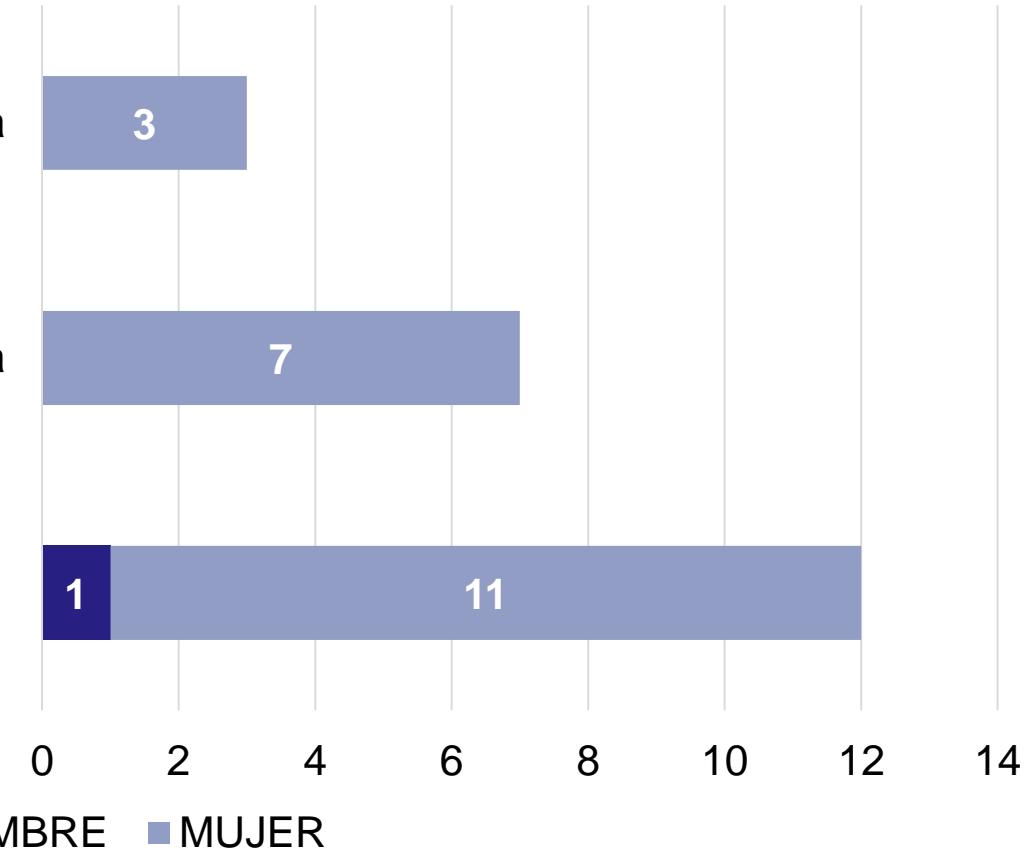


Reducción de Jornada por cuidado hijo/a

Excedencias por cuidado de hijo/a

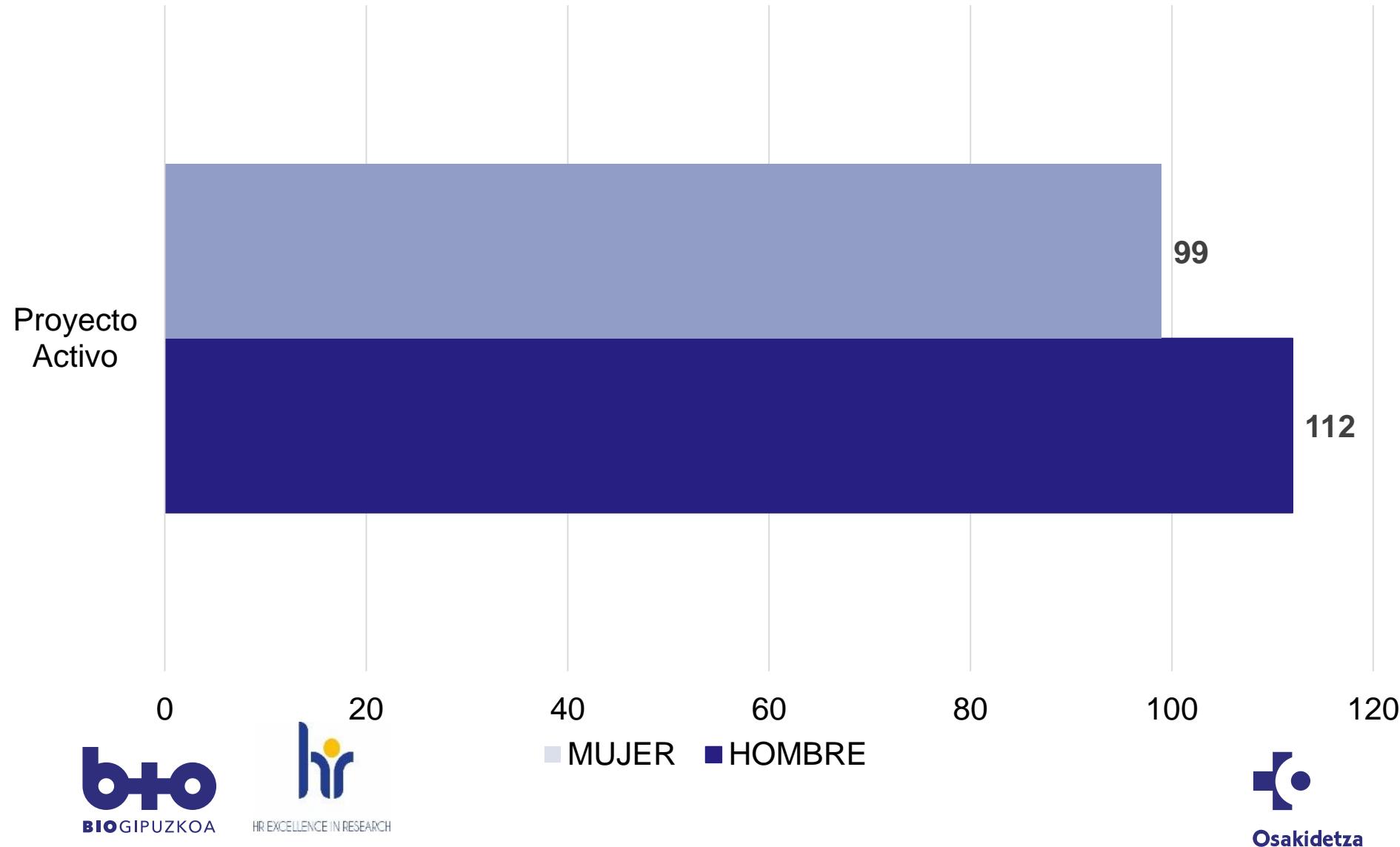
Maternidad/Paternidad

# Conciliación



## 2.4. CARRERA INVESTIGADORA

### Proyectos Activos IP 2023



## 2.4. CARRERA INVESTIGADORA

Dirección Femenina ➔ 38,30%

### Formación

Dirección Tesis Doctorales



Dirección Trabajo Fin de Máster

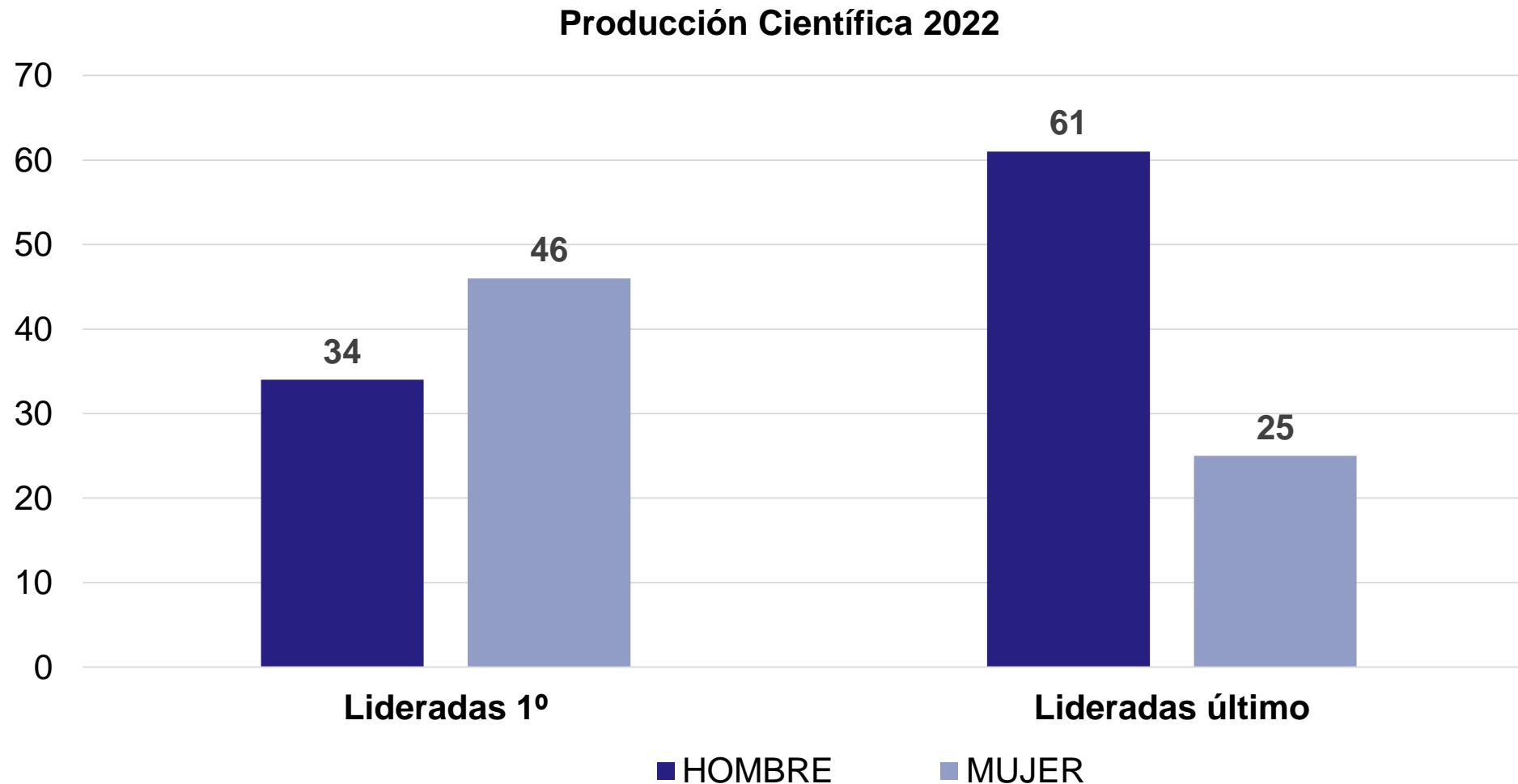


Dirección Trabajo Fin de Grado



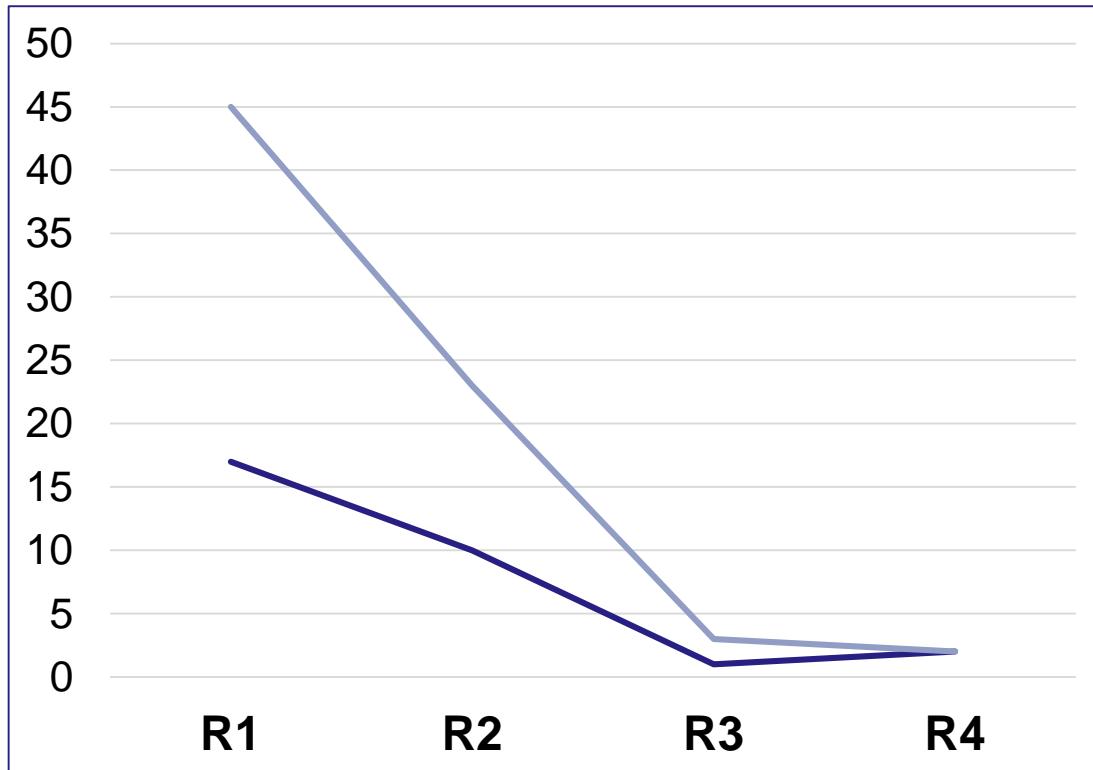
■ HOMBRE ■ MUJER

## 2.4. CARRERA INVESTIGADORA



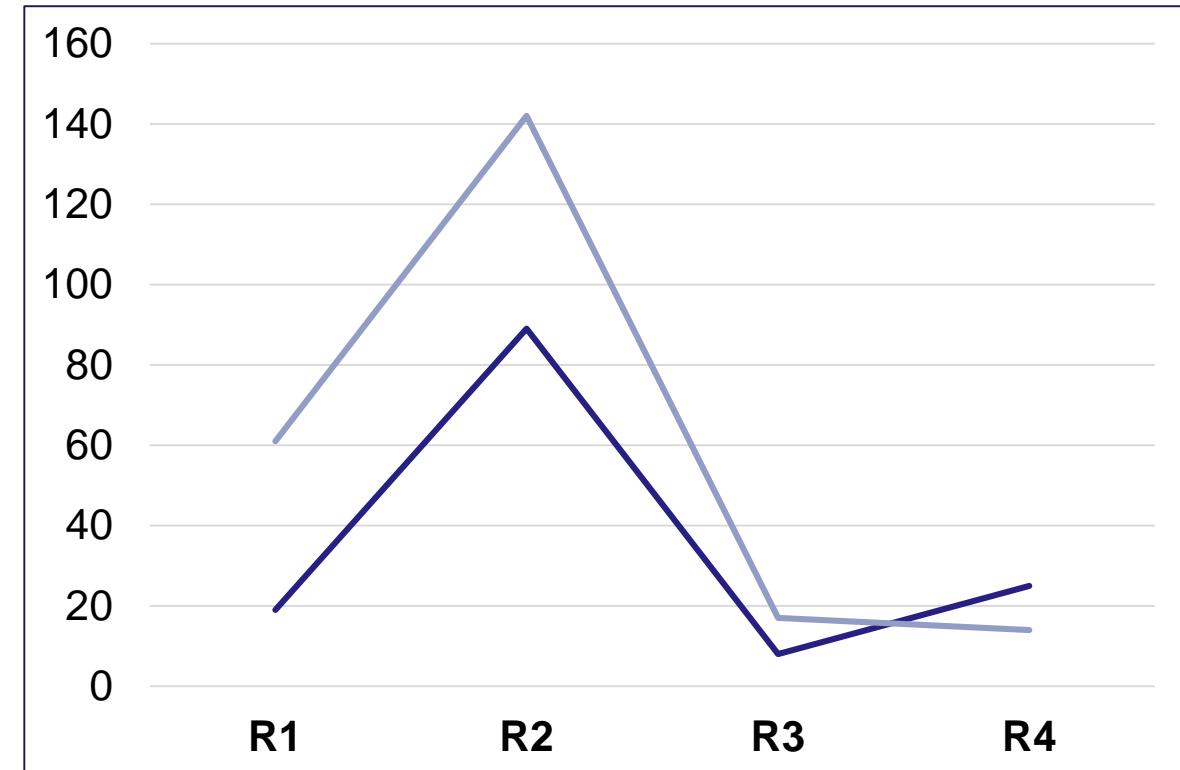
## 2.4. CARRERA INVESTIGADORA

**PERSONAL INVESTIGADOR CONTRATADO  
CATEGORÍA R: 103**



**PERSONAL ADSCRITO GRUPOS INVESTIGACIÓN: 424  
PERSONAL INVESTIGADOR**

> 90% Personal Grupos: Categoría “R”





# Action Plan 2024-2027

Ley  
Orgánica  
3/2007

Real  
Decreto-  
ley 6/2019

Real  
Decreto  
901/2020

Real  
Decreto  
902/2020

1. Garantía de Compromiso
2. Contexto jurídico y marco normativo
3. Definición del Plan de Igualdad
4. Definición del Plan de Igualdad
5. Ámbito de aplicación
6. Entrada en vigor y período de vigencia
7. Informe de diagnóstico de situación en materia de Igualdad
8. Resultados de la Auditoría Retributiva
9. Medios y recursos para su puesta en marcha.
10. Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad
11. Análisis DAFO
- 12. Medidas del Plan de Igualdad (Detallado más adelante)**
13. Indicadores
14. Calendario de ejecución, evaluación y seguimiento, así como de priorización de las medidas establecidas en el Plan de Igualdad
15. Procedimiento de modificación del Plan de Igualdad
16. Procedimiento para solventar las discrepancias



#### PLAN DE IGUALDAD

ASOCIACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA  
BIOGIPUZKOA  
2024-2027

Dr. D. Ignacio Aizpuru  
Ctra. Donostiarra, 100  
20013 San Sebastián - Gipuzkoa  
943 380 000 | www.biogipuzkoa.eus

Osakidetza  
SISTEMA ASISTENCIAL GUBERNACIO. NAL

EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO  
OSASUN SAILA  
DEPARTAMENTO DE SALUD



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Osakidetza

## MEDIDAS DEL PLAN DE IGUALDAD

ACCIONES

- 12.1. Selección y contratación
- 12.2. Formación
- 12.3. Altas y bajas y promoción profesional
- 12.4. Ejercicio corresponible de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
- 12.5. Retribución
- 12.6. Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral
- 12.7. Comunicación y uso del lenguaje
- 12.8. Protección de las víctimas de violencia de género
- 12.9. Discriminación contra el colectivo LGTBIQ+
- 12.10. Avance en la igualdad en investigación

## Action Plan 2024-2027

3

### 12.1. Selección y contratación:

- Formación específica
- OTM-R

### 12.2. Formación:

- Registro y seguimiento
- Registro de estancias y congresos
- Registro de solicitud de cursos
- Registro participación RRI
- Formación dentro del horario
- Segunda convocatoria para: Excedencias/Conciliación
- Formación en Igualdad
- Liderazgo Femenino
- Comisión de igualdad: Seguimiento de acciones formativas
- Implementar actuaciones del Plan de igualdad

### 12.3. Altas y bajas y promoción profesional:

- Seguimiento y análisis anual

### 12.4. Ejercicio corresponible de los derechos de la vida personal, familiar y laboral:

- Implementar medidas de conciliación
- Divulgación: Medidas de conciliación

### 12.5. Retribución:

- Análisis anual
- Decisiones: Personas formadas en Igualdad

### 12.6. Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral:

- Implementar y mejorar el protocolo de acoso sexual o por razón de género
- Formación PRL: Incluir prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- Publicidad sobre los canales de denuncia de acoso sexual o por razón de sexo
- La Comisión de Igualdad trabajará sobre los procesos iniciados de acoso
- Formación continua a la Comisión de Igualdad en materia de acoso sexual y por razón de sexo

### 12.7. Comunicación y uso del lenguaje:

- Revisión del lenguaje
- Formación al Responsable de Comunicación
- Campañas específicas: 25/11, 08/03, 11/02
- Difusión del Plan de Igualdad

### 12.8. Protección de las víctimas de violencia de género:

- Guía de violencia de género
- Plan de Acciones contra la lucha de violencia de género

### 12.9. Discriminación contra el colectivo LGTBIQ+:

- Medidas de protección frente a la discriminación

### 12.10. Avance en la igualdad en investigación:

- Análisis de las Comisiones
- Analizar la perspectiva de género
- Analizar la Carrera Investigadora
- Indicadores
- Consultas
- Protocolos para embarazadas y lactantes

**ESKERRIK ASKO  
MUCHAS GRACIAS  
THANK YOU**



[comision.igualdad@bio-gipuzkoa.eus](mailto:comision.igualdad@bio-gipuzkoa.eus)



**Osakidetza**



**EUSKO JAURLARITZA  
GOBIERNO VASCO**

OSASUN SAILA  
DEPARTAMENTO DE SALUD