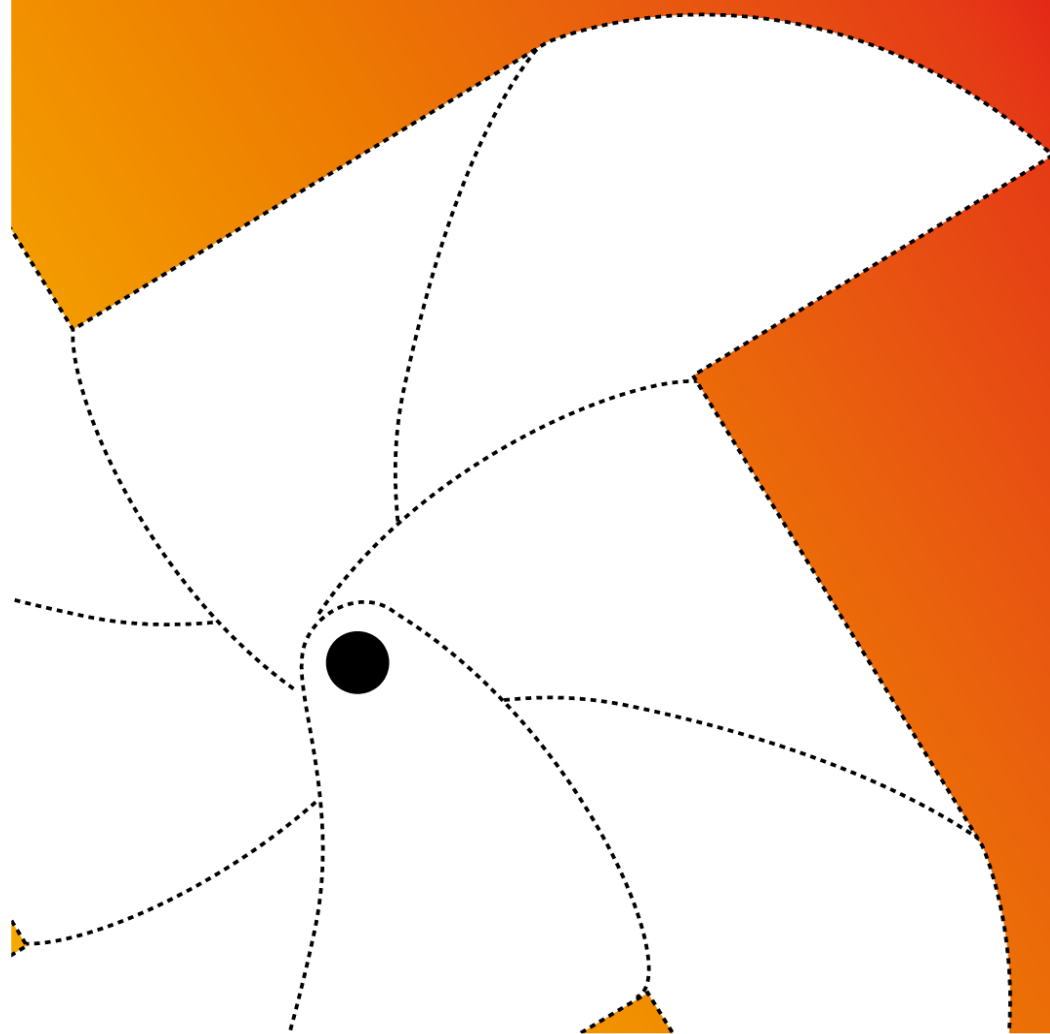


# I PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO

2021-2024

de la Fundación Agencia Aragonesa para la  
Investigación y el Desarrollo

(ARAID)



araid

## 1.- INTRODUCCIÓN

La Fundación Agencia Aragonesa para la Investigación y el Desarrollo (ARAID), es una institución sin ánimo de lucro, creada en 2005 por el Gobierno de Aragón, cuya actividad principal es la incorporación de investigadores y científicos, para potenciar las líneas de investigación estratégicas para Aragón.

Las actividades principales de la Fundación, además de las propias de gestión administrativa, pueden dividirse en dos:

- .- Selección y contratación de investigadores
- .- Formación y promoción de su personal

Podemos considerar dos tipos de personal en relación con su área de trabajo:

- .- Administración
- .- Investigadores

ARAID no dispone de centros propios de investigación, por lo que los investigadores ARAID realizan su trabajo en diversas instituciones, centros y empresas aragonesas, dentro del área de investigación correspondientes a su campo de actuación, y están incluidos dentro de los planes de igualdad de sus Centros, en lo que al desarrollo de sus actividades investigadoras concierne.

Por otro lado, ARAID dispone de la acreditación europea HR Excellence, que garantiza el cumplimiento de los principios de la Carta Europea de Investigadores y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores (ECRCC), en particular el compromiso de lograr procedimientos de contratación y evaluación justos y transparentes, con sistemas claros en los que concierne a las áreas de selección, contratación y formación. En todas estas áreas HR Excellence se incluyen las cuestiones de género.

Esta acreditación ha sido revalidada, hasta la fecha, en todas las ocasiones que correspondía temporalmente, volviendo a realizarse una auditoría de la misma, aproximadamente, a finales del año 2021.

## **2.- MARCO JURÍDICO Y COMPROMISOS INSTITUCIONALES**

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como los Reales Decretos - Ley 8/2019 de 1 de marzo y el Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, establecen la obligatoriedad de la realización de planes de igualdad en empresas con cincuenta o más trabajadores, definiendo además el alcance, contenido y forma de realización y registro de los mencionados planes de igualdad.

Si bien la realización de un plan de igualdad en el caso de la Fundación ARAID, atendiéndonos a la anterior legislación, podría retrasarse en el tiempo e incluso ser voluntario, el anuncio realizado el pasado mes de septiembre (05-09/-2020) por la Dirección General de Investigación e Innovación de la Comisión Europea: *“Toda entidad legal (organismo público, centro de investigación o institución de educación superior) deberá contar con un plan de igualdad en vigor para acceder a financiación del próximo Programa Marco”*, ha propiciado la realización en este momento del Plan de Igualdad de ARAID

En la reunión de 14 de diciembre de 2020 el Patronato y su Presidenta ratificaron su compromiso para la realización de este Plan y su puesta a punto (Anexo I).

El único requisito específico que menciona la Comisión, es la publicación formal del Plan de Igualdad aprobado, en la web de la institución. No obstante, es intención de ARAID cumplir con la legislación nacional en cuestión de registro y formalización de este Plan.

## **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Las acciones establecidas en este Plan de Igualdad se aplicarán a todo el personal y a todas las actividades realizadas en la Fundación ARAID.

## **4. VIGENCIA**

El I Plan de Igualdad de ARAID tendrá una vigencia de cuatro años, a partir del día siguiente a su publicación en la página web de ARAID, siempre

posteriormente a su aprobación por el Patronato de la Fundación. No obstante, el I Plan, permanecerá vigente hasta la aprobación de un nuevo Plan.

## **5. SITUACIÓN DE PARTIDA**

### **5.1 Descripción**

En el año 2020, la plantilla de ARAID la componen 56 personas, considerando tanto el área administrativa como el área de investigación. De estos 56 trabajadores, 19 son mujeres y 37 hombres.

En el área de Administración y Dirección el personal es de 4 personas, de las cuales 3 son mujeres (incluida la directora). En el caso de los investigadores, 16 son mujeres y 36 son hombres.

Si bien es evidente la brecha de género entre el personal de ARAID, sobre todo en la parte investigadora, la causa no es otra que la brecha existente a nivel global en el campo de la Ciencia.

Se han realizado hasta este año, 13 convocatorias internacionales para la contratación de investigadores en todos los campos de la ciencia, con un número de solicitudes totales de 739, de las cuales 72,1 % han sido hombres (533) y un 27,8 % mujeres (206), con una contratación de un final total de 99 personas, de las cuales el 68% (68) han sido hombres.

### **5.2 Diagnóstico**

#### **5.2.1 Herramienta de diagnóstico**

Conocida la situación inicial, con el objeto de determinar las acciones con repercusiones e importancia en la organización, se realiza el diagnóstico de la situación, considerando como herramienta de información y conocimiento la encuesta propuesta por el Instituto de la Mujer, dependiente del Ministerio de Igualdad.

En esta encuesta ha participado el cien por cien del personal de ARAID. Los resultados totales de la encuesta, segregados por sexos pueden verse en el Anexo II

Se han agrupado las preguntas, y se analizan los resultados, en 4 bloques:

#### Bloque 1: Cuestiones relativas a la situación de igualdad

- a) Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal.
- c) Acceden por igual hombre y mujeres a la formación ofrecida por la empresa.
- d) Promocionan trabajadores y trabajadoras por igual.

#### Bloque 2: Cuestiones relativas a la situación salarial

- a) ¿Cobra menos que sus compañeros?

#### Bloque 3: Cuestiones relativas a la situación de conciliación

- a) Se favorece la conciliación de la vida familiar personal y laboral.
- b) Se conocen las medidas de conciliación disponibles.

#### Bloque 4: Cuestiones relativas a conocimiento y necesidad del Plan de Igualdad.

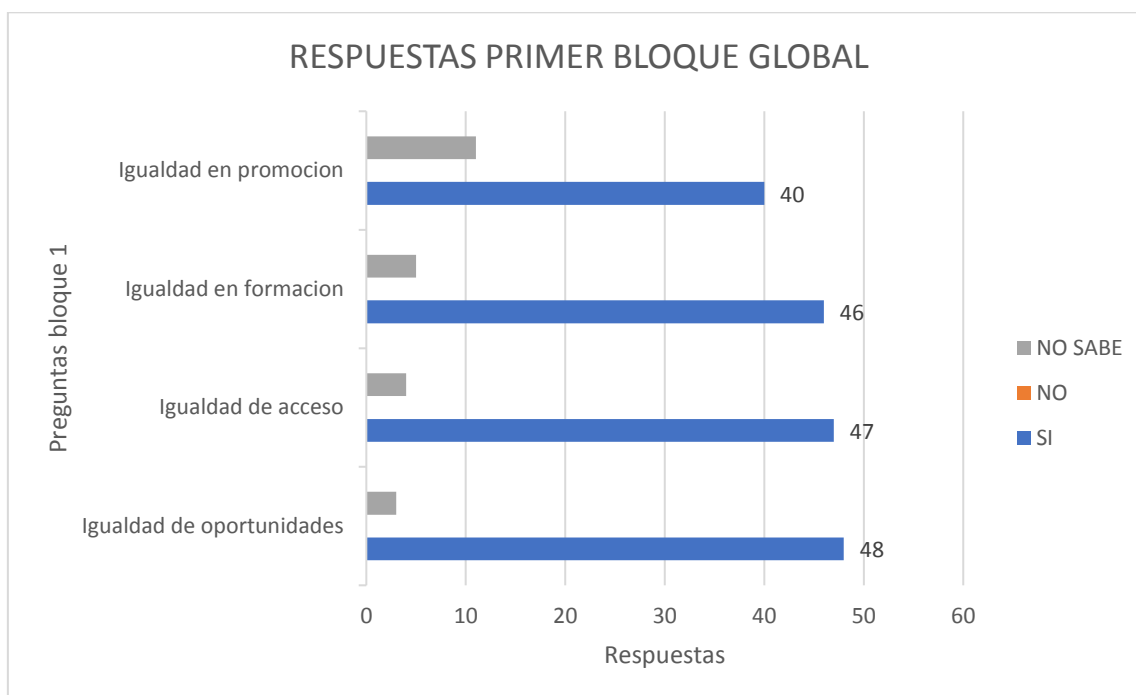
- a) Conoce qué hacer en caso de acoso sexual.
- b) Cree que es necesario un Plan de igualdad en ARAID.

### **5.2.2 Resultados y conclusiones**

Analizaremos los resultados de la encuesta para cada bloque por separado.

De los resultados del primer bloque podemos extraer las siguientes conclusiones:

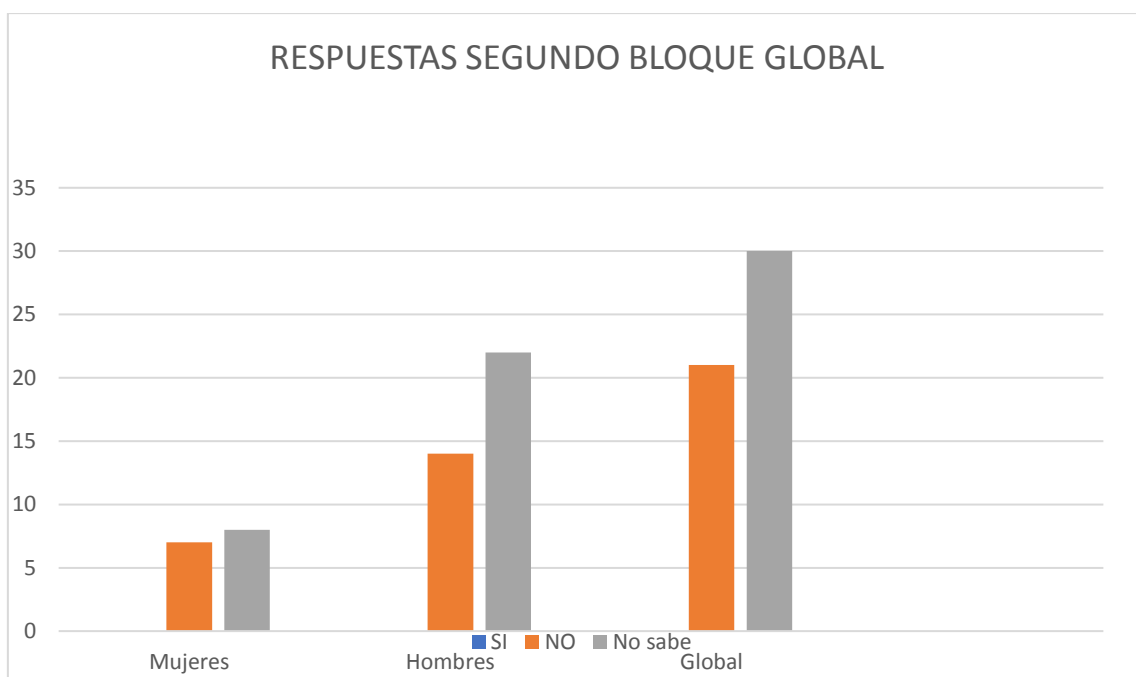
- .- La plantilla de ARAID en su mayoría, más de un 80%, considera que existe actualmente igualdad en las posibilidades de acceso, promoción, formación y oportunidades dentro de ARAID. Hay un 15% restante que afirma no saber.
- .- Por sexos, este porcentaje se mantiene prácticamente igual.



En el segundo bloque (cuestiones salariales) los resultados globales indican:

.- Que un 53,5% de los trabajadores de ARAID consideran que cobran igual que sus compañeros, y el resto, el 46,5%, dice no saber. Hay que destacar que no se recibió ninguna respuesta en la que se indicara que no existía igualdad de salarios.

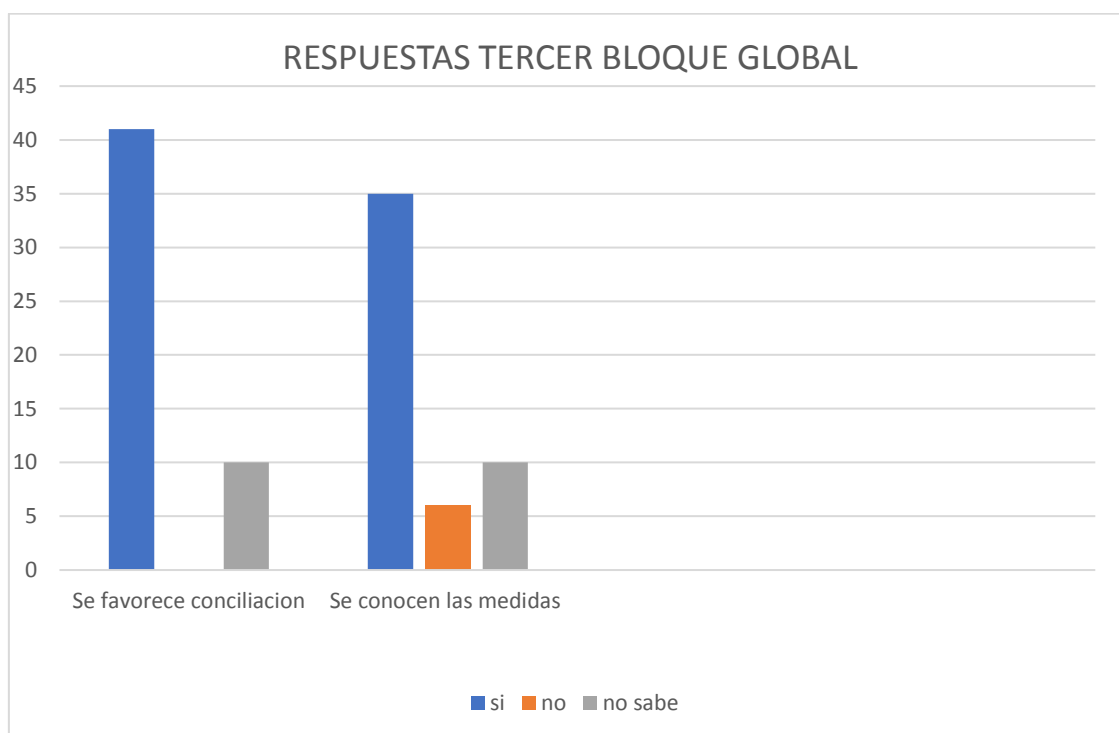
.- En el análisis por sexos, se mantiene esta relación.



En el tercer bloque, correspondiente a las medidas de conciliación, puede verse que:

.- El 75% del personal de ARAID reconoce que se facilita la conciliación frente a un 25% que dice no saberlo, y un 63% dice conocer las medidas de conciliación frente a un 12% que afirma no saberlas.

.- En el análisis por sexos, el 100% de las investigadoras ARAID dice que se facilita la conciliación y el 62,5% de ellas conoce las medidas de conciliación que se aplican. En el caso de los investigadores hombres disminuye la opinión, y sólo un 69% de ellos considera que se favorece, frente a un 31% que dice desconocerlo. En cuanto al conocimiento de las medidas aplicables, se mantiene, prácticamente, el mismo porcentaje entre hombres y mujeres.

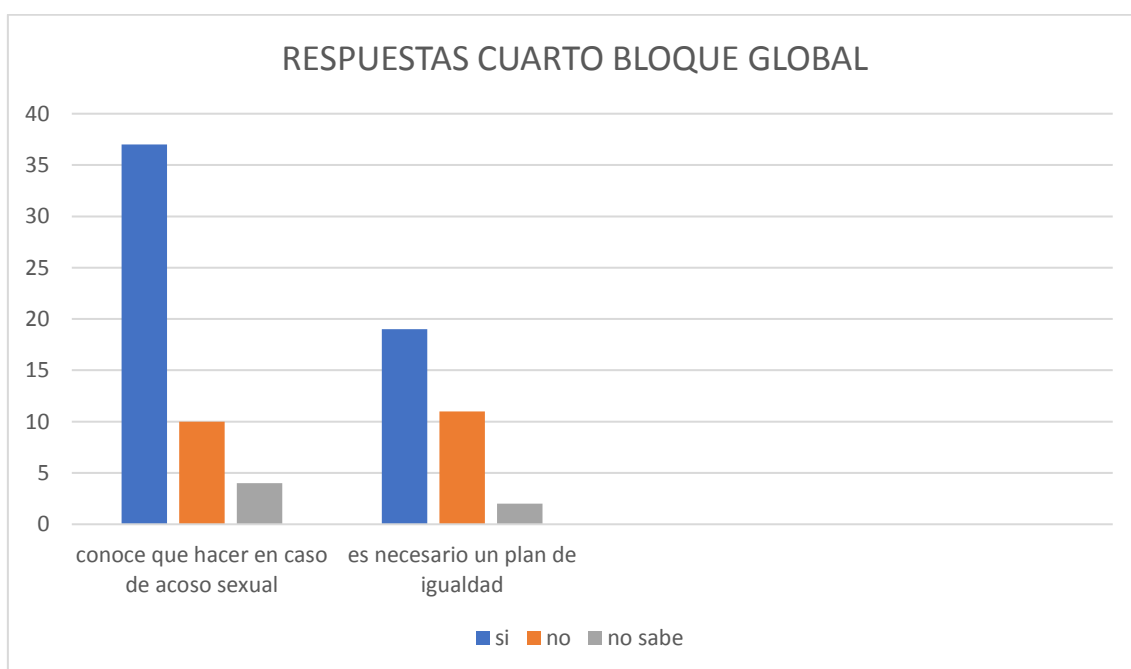


Por último, en el bloque 4, relativo a los conocimientos previos y necesidad de un Plan de Igualdad:

.- Globalmente los trabajadores de ARAID saben mayoritariamente qué hacer en caso de acoso sexual (el 66% de los investigadores). Un 30%

considera necesario un Plan de Igualdad, mientras que el 70% no lo considera necesario.

.- En el análisis por sexos, el 80% de las mujeres sabe qué hacer ,en caso de acoso sexual, y el 25% de las investigadoras no considera necesario la realización de un Plan. En el caso de los hombres, el 64% sabría cómo actuar y el 33% no considera necesario la realización de un Plan.



Del análisis de los resultados, así como de los comentarios que se han solicitado en las encuestas, y de los datos históricos de ARAID podemos deducir que si bien, en forma global, **la plantilla de ARAID considera que el tema de la igualdad está bien tratado en la Fundación**, sí que aparece un aspecto básico a considerar en el Plan de Igualdad: mantenimiento y mejora de la información en materias que afectan a este tema.

## **6.- OBJETIVOS CUALITATIVOS Y CUANTITATIVOS DEL PLAN.**

### **6.1. Objetivos generales**

1. Seguir fomentando la igualdad entre géneros en el entorno de la gestión, la selección, la contratación y la formación de investigadores.



2. Respetar el principio de igualdad de oportunidades sin que prevalezca ninguna discriminación de género, raza, nacimiento, opinión u orientación sexual.

## **6.2. Objetivos específicos**

1. Mejorar los indicadores de género.
2. Garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes comités o comisiones de trabajo.
3. Transparencia de escala salarial.
4. Análisis y difusión de la situación de género en ARAID.
5. Establecer canales que faciliten la comunicación de las situaciones de acoso de cualquier naturaleza o violencia de género.
6. Difusión de los programas y planes de igualdad de los diversos centros en los que se encuentran los investigadores.
7. Elaborar un listado de oportunidades de mejora.
8. Fomentar la participación en actividades de mentoría y divulgación científica, ofreciendo una visión igualitaria de la investigación.

## **7.- MEDIDAS CONCRETAS, RECURSOS, MEDIOS Y TIEMPO DE IMPLANTACIÓN**

En el siguiente cuadro puede verse las medidas propuestas, así como su previsible ejecución y responsable del tema.

OBJETIVOS	ACCIONES	EJECUCION	RESPONSABLE
Mejorar indicadores de género	- Asegurar el cumplimiento de los principios de HR Excellence en la selección / contratación de investigadores.	.- En todos los procesos de selección de la Fundación.	.- Patronato y dirección.
Garantizar presencia equilibrada	- Seleccionar los previsibles comités o grupos de funcionamiento de acuerdo con los principios de igualdad.	.- Siempre.	.- Dirección.
Trasparencia de escala salarial	- Publicación en la intranet de la tabla salarial por categorías investigadoras	.- Año 2021.	.- Administración.
Análisis y difusión de situación de género en ARAID	- Informe de cada convocatoria en Pag web e intranet.  - Informe general de situación en ARAID.	.- Finalización de cada convocatoria.  .- Bianualmente .	.- Administración.
Establecer canales comunicación situaciones problemáticas	- Habilitar un apartado especial en intranet.	.- Año 2021.	.- Administración.
Difusión de los diversos planes y programas	- Habilitación de acceso a los planes via telemática a través de la intranet.	.- Año 2021.	.- Administración.
Recogida plan de mejoras	.- Habilitación en Intranet de un buzón de sugerencias.	.- Año 2021.	.- Administración.
Fomentar la participación en actividades de difusión	.- Ampliar colaboraciones con entidades divulgativas.	.- Año 2021.	.- Plantilla de ARAID.

## **8. SEGUIMIENTO, REVISIÓN Y POSIBLE MODIFICACIÓN DEL PLAN**

El Plan y la consecución de sus objetivos será revisado anualmente, tanto por el Patronato, como por la Comisión de seguimiento creada para tal fin.

La comisión de seguimiento, dada la proximidad en los temas, será la misma elegida para el seguimiento y puesta en práctica de los principios y objetivos de HR Excellence, comisión que reúne todos los requisitos exigidos respecto a igualdad de género.

La Comisión se reunirá tras la realización de las convocatorias anuales para verificar y observar los resultados, tanto los de la convocatoria específica, como los resultados globales tras su realización.

En todo caso, todos los informes, resultados y posibles modificaciones deberán ser aprobados por el Patronato de la Fundación.

**Anexo I**  
**Compromiso del Patronato**

La Fundación Agencia Aragonesa para la Investigación y Desarrollo por medio de su Órgano de Dirección, su Patronato, y en su nombre, la Presidenta del mismo, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta Fundación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el Principio de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la Fundación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

**Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de Igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la Fundación y por extensión, en el conjunto de la sociedad.**

Firmado por la Presidenta del Patronato de ARAID

Zaragoza a 9 de diciembre de 2020

## **Anexo II**

## **Encuesta a los empleados y resultados**

### **Resumen de la situación actual**

Tras la realización a la plantilla actual de ARAID, en activo, con la realización de la encuesta los resultados son los siguientes.

Se han agrupado las preguntas en bloques:

#### **Bloque 1: Cuestiones relativas a igualdad**

#### **Bloque 2: Cuestiones relativas a salarios**

#### **Bloque 3: Cuestiones relativas a la conciliación**

#### **Bloque 4: Cuestiones relativas a conocimiento y necesidad del Plan de Igualdad**

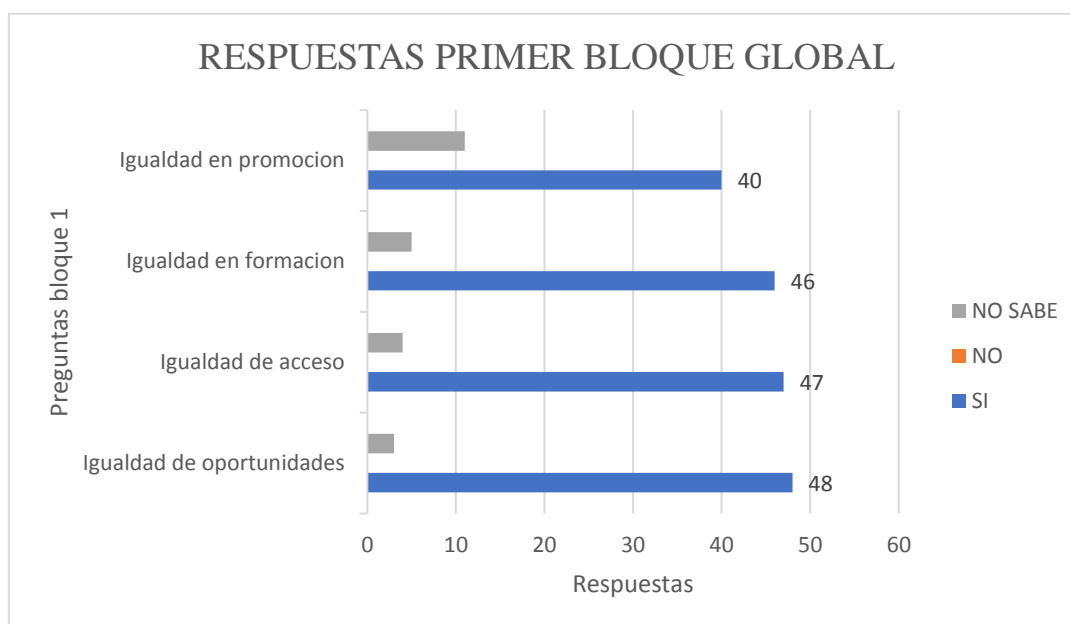


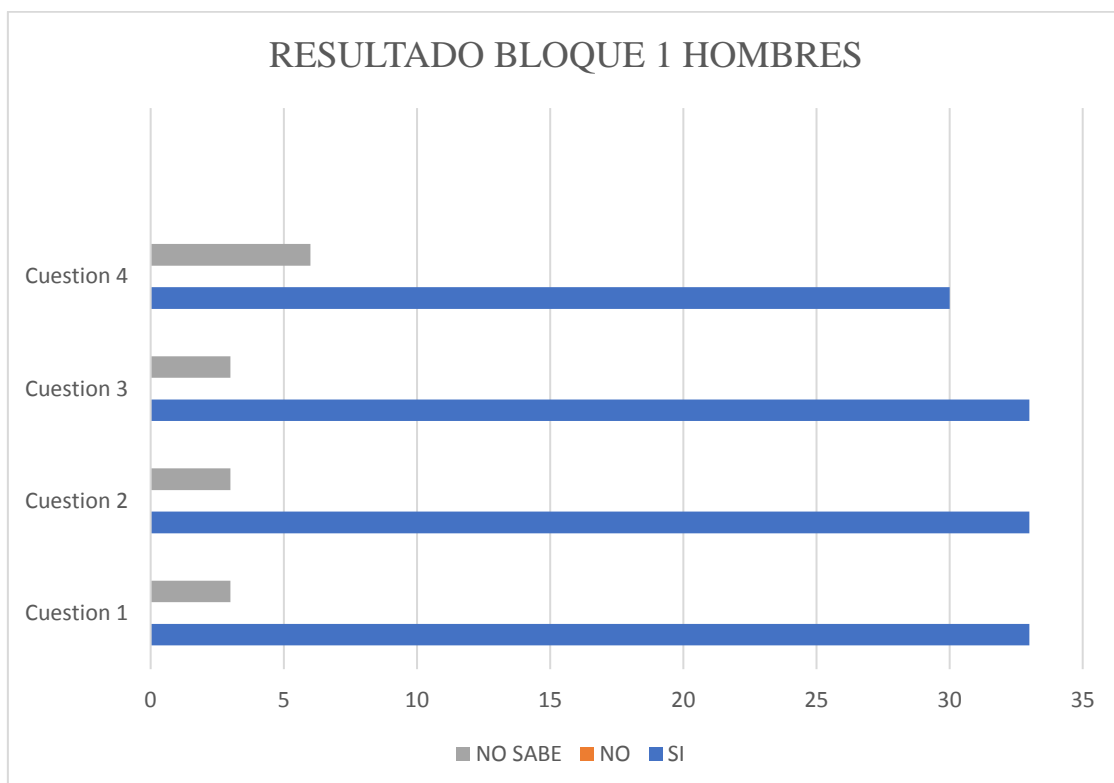
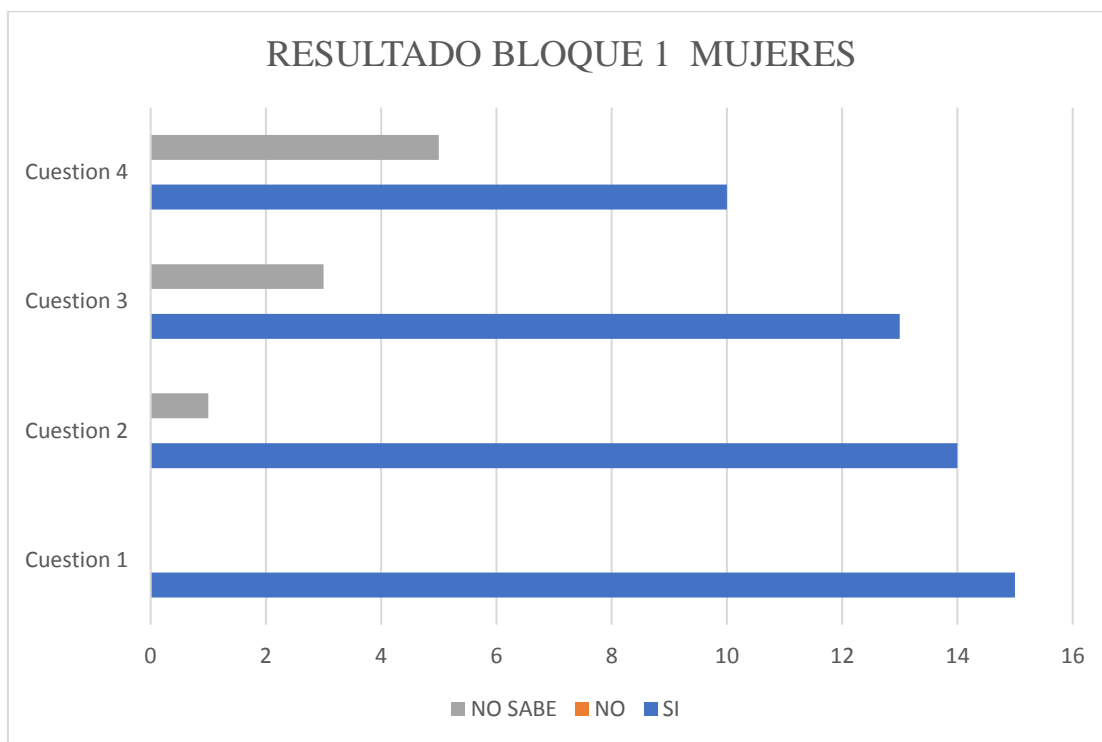
## **Bloque 1: Cuestiones relativas a igualdad**

En este bloque se incluyen las respuestas a las preguntas:

- e) Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- f) Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal.
- g) Acceden por igual hombre y mujeres a la formación ofrecida por la empresa.
- h) Promocionan trabajadores y trabajadoras por igual.

El resultado de la encuesta puede verse en los siguientes gráficos:

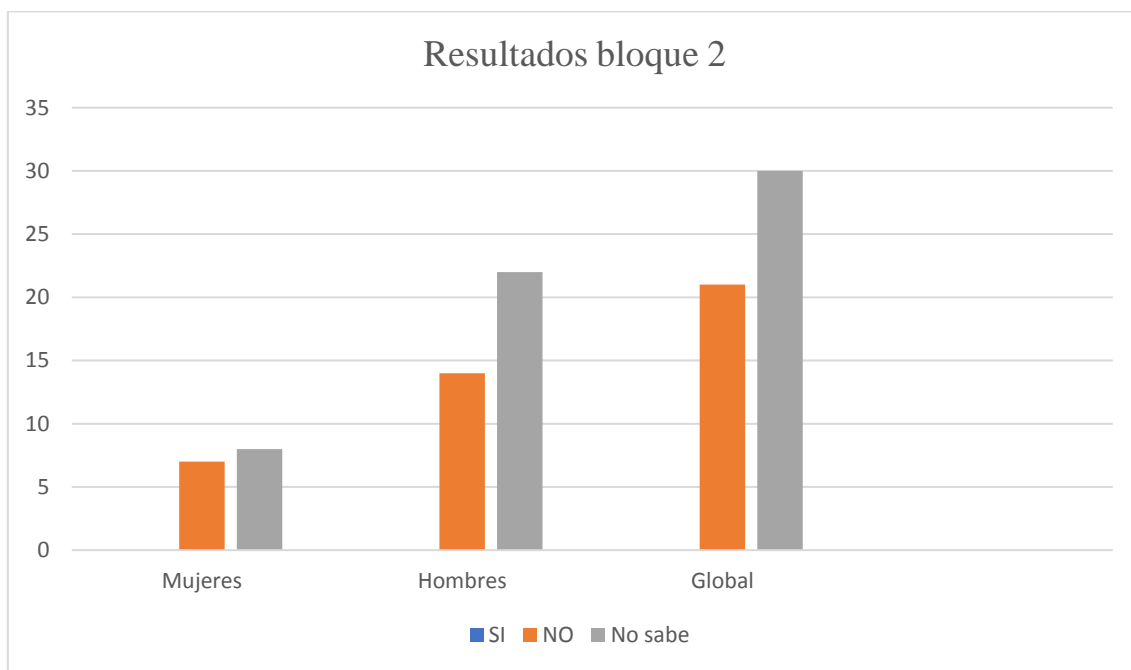




## **Bloque 2: Cuestiones relativas a salarios**

En este bloque sólo se incluye una cuestión:

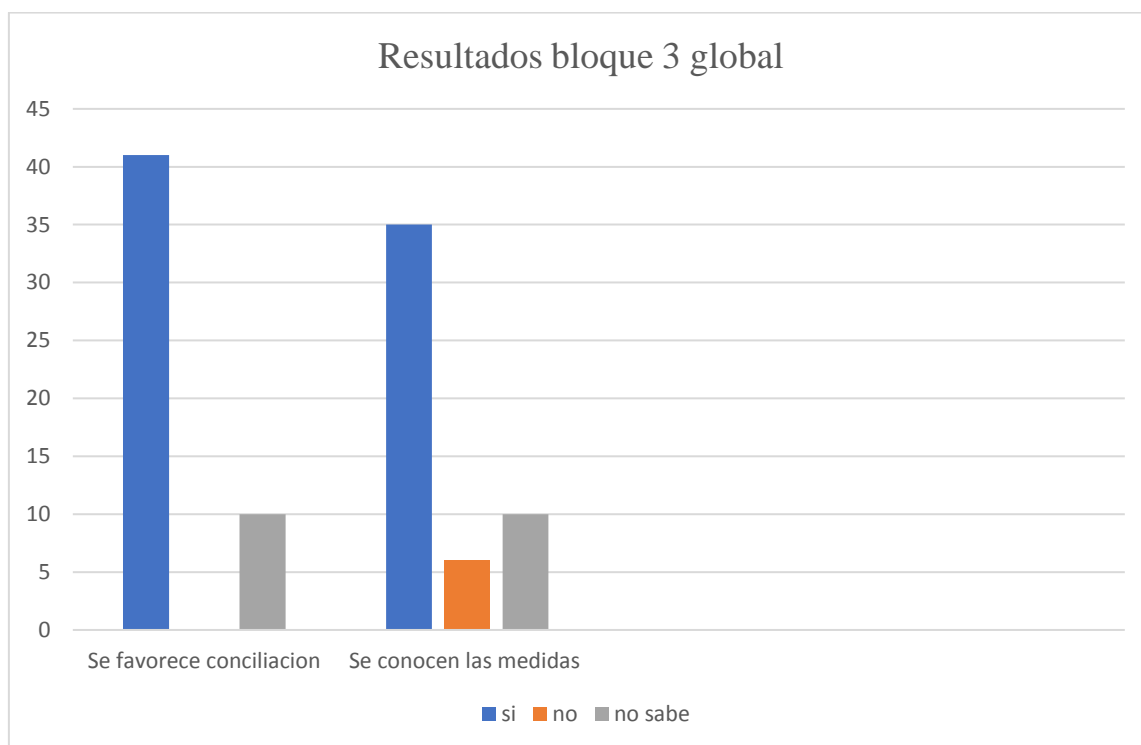
¿Cobra menos que sus compañeros?

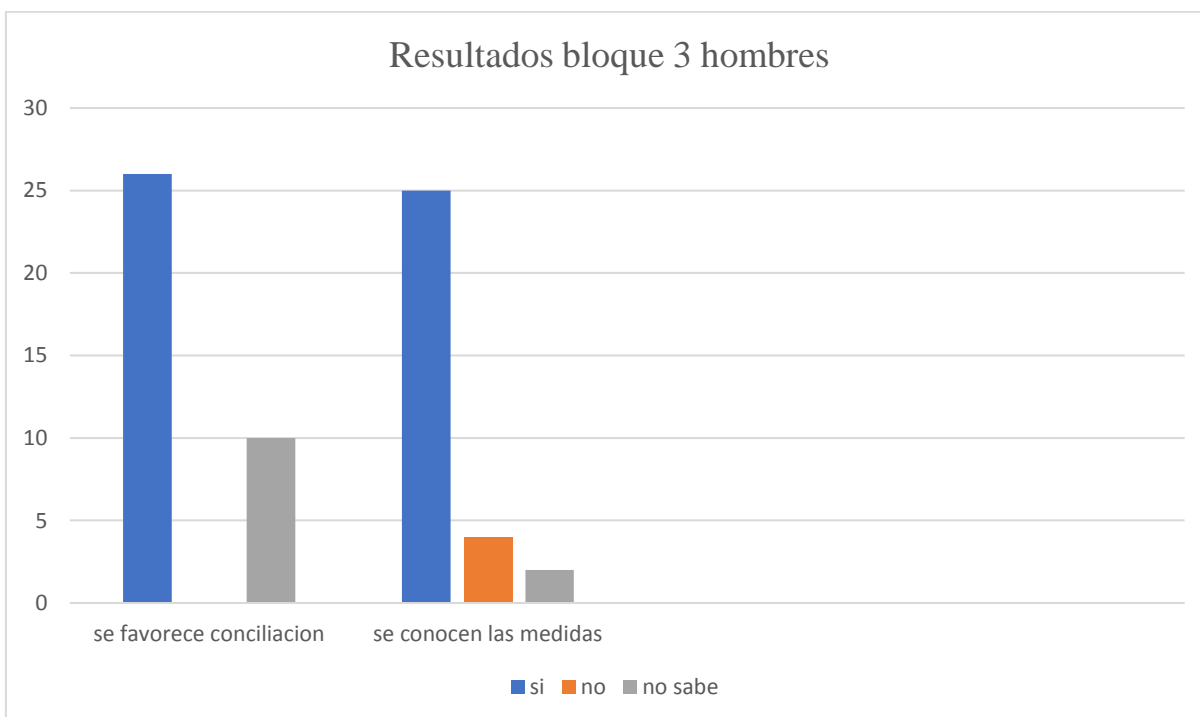
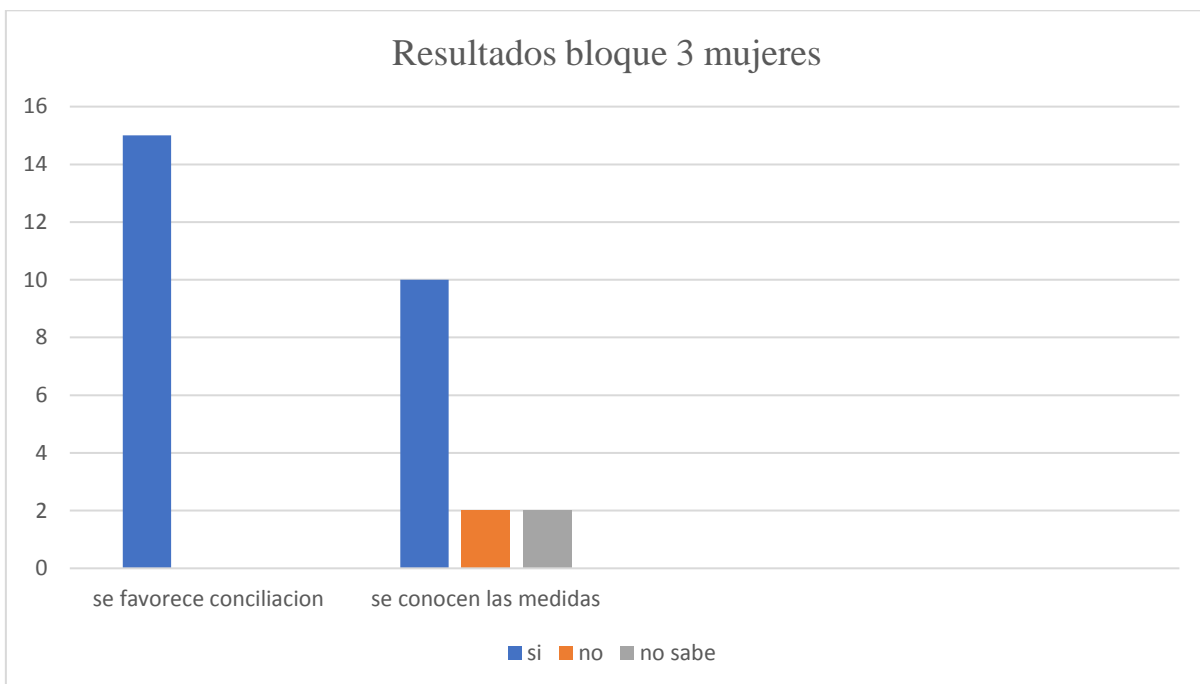


### **Bloque 3: Cuestiones relativas a la conciliación**

En este bloque se incluyen las respuestas a las preguntas:

- a) Se favorece la conciliación de la vida familiar personal y laboral.
- b) Se conocen las medidas de conciliación disponibles.





## **Bloque 4: Cuestiones relativas a conocimiento y necesidad del Plan de Igualdad**

