

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES 2019-2022



Nafarroako  Gobierno
Gobernua de Navarra

Subvenciona:
Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako
Berdintasunerako Institutua



1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	MARCO NORMATIVO	4
3.	PROCESO DE ELABORACIÓN	9
4.	PRINCIPIOS DESDE LA IGUALDAD	14
5.	GESTIÓN DEL PLAN	17
6.	PLAN DE ACCIÓN 2019-2022	20
7.	SISTEMA DE MEDICIÓN	29
8.	CRONOGRAMA	31

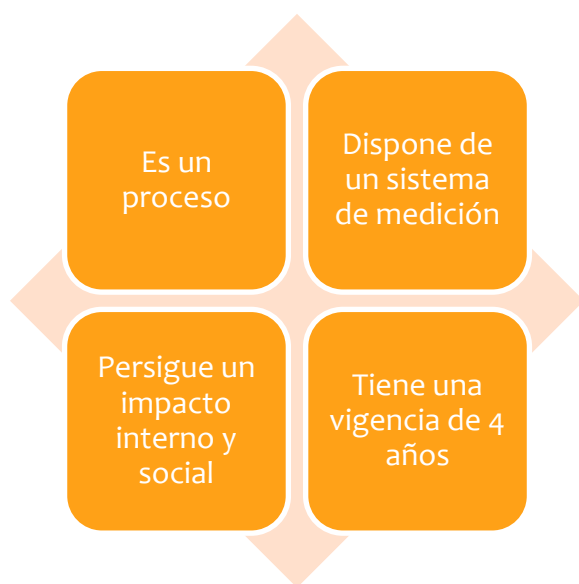
1.INTRODUCCION

Las organizaciones no son neutrales a la igualdad de género y sus procesos y acciones tienen impactos distintos en mujeres y hombres debido a los diferentes condicionantes sociales de género, que reflejan una realidad social de desigualdad.

Entre las funciones desempeñadas en el plano laboral, las mujeres realizan aquellas más acordes con roles tradicionales de género, responsabilizándose fundamentalmente de tareas vinculadas a áreas de gestión, administración, etc. En el caso de LUREDERRA, la realidad no es muy diferente parcialmente, ya que además de ser protagonistas de estas áreas, también forman parte de otras técnicas, no obstante, la dirección está liderada por un hombre.

En el 2019 FUNDACIÓN LUREDERRA ha iniciado un proceso para incorporar valores como la igualdad en la organización.

En base a ello y más allá del requerimiento legal establecido por la normativa vigente en materia de igualdad, ha adquirido un compromiso formal para avanzar en igualdad y reducir las desigualdades de hombres y mujeres en su organización y ha aprobado el presente Plan para la Igualdad desde el convencimiento de que el centro tiene un reto como agente de la innovación que forma parte del Sistema Navarro de I+D+I, SINAI.



El objetivo que persigue el centro tecnológico con este documento es disponer de un Plan de Igualdad que proporcione una herramienta de trabajo a fin de conseguir la Igualdad real de Mujeres y Hombres y facilite un proceso útil y de aprendizaje durante su implementación.

2.MARCO NORMATIVO

En los últimos años se han elaborado múltiples leyes y normas jurídicas a escala internacional, europea, estatal y local, cuyo fin es el reconocimiento explícito del Derecho a la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Estas leyes y normas inciden en las empresas y organizaciones privadas. Por tanto, el presente Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de FUNDACIÓN LUREDERRA se enmarca bajo un paraguas institucional y legislativo sumamente amplio.

ÁMBITO INTERNACIONAL

- Carta de las Naciones Unidas (San Francisco, 26 de junio de 1945).
- Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948.
- Convenio 111 de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), Naciones Unidas, Nueva York, 18 de diciembre de 1979. Ratificada por el Estado español el 16 de diciembre de 1983.
- Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer del 6 de octubre 1999. Ratificado por España el 6 de julio de 2001. Se introducen dos mecanismos para garantizar eficazmente los derechos de las mujeres: a) El procedimiento de comunicaciones; y b) El procedimiento de investigación.
- Declaración Res AG 48/104 de Naciones Unidas sobre la Eliminación de la violencia contra la Mujer, proclamada en Viena el 20 de diciembre de 1993 por la Asamblea General.



- Conferencias Mundiales de Naciones Unidas sobre Derechos Humanos.
- Conferencias Mundiales sobre las Mujeres que recogen propuestas de actuación a nivel mundial y se encuentran en el origen de otros instrumentos internacionales.
- En julio de 2010, la Asamblea General de las Naciones Unidas creó **ONU Mujeres**, la Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
- Las Naciones Unidas aprobaron en 2015 los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) para 2030 y donde la priorización de la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres y las niñas se refleja de manera transversal en todos los elementos de la Agenda 2030.

ÁMBITO EUROPEO

- Convenio Europeo para la protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950. Su art. 14 establece la prohibición de discriminación y para la protección de los derechos que recoge y crea el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (Estrasburgo).
- Tratado de Roma (25 de marzo de 1957) por el que se constituye la Comunidad Económica Europea. El artículo 14 introduce el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo. El artículo 114 (antiguo 119) recoge el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres como derecho a la igualdad de retribución por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor.
- Tratado de la Unión Europea, (Maastricht, 9 de febrero de 1992), contempla en el artículo 6 que el principio de igualdad no evitará que los Estados miembros puedan adoptar medidas de acción positiva.
- III Conferencia Ministerial sobre igualdad entre mujeres y hombres (Roma, octubre de 1993).
- Tratado de Ámsterdam (firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la UE). Modifica el artículo 6 (antiguo artículo F) del Tratado de la Unión Europea para consolidar el principio del respeto de



los derechos humanos y de las libertades fundamentales. Introduce nuevas disposiciones relativas a la igualdad entre el hombre y la mujer.

- Tratado por el que se instituye una Constitución Europea, acordado por el Consejo Europeo de Bruselas de 18 de junio de 2004. En relación con la igualdad de género, la Parte I, artículo I-2 incluye la igualdad entre mujeres y hombres como un valor de la Unión y el artículo I-3 establece que la Unión fomentará la igualdad entre mujeres y hombres. Fue vinculante después de la aprobación del Tratado de Lisboa en 2007.
- Numerosas Directivas de la Unión Europea, como la última la Directiva 06/54 de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición de Directivas anteriores).
- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2016-2019 de la Comisión de las Comunidades Europeas. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción de la Unión Europea durante ese período e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 17 de junio de 2010, sobre la dimensión de género de la recesión económica y la crisis financiera.
- Resolución del Parlamento Europeo, de 7 de septiembre de 2010, sobre el papel de la mujer en una sociedad que envejece.
- Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos (Convenio de Varsovia, 2005) y Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (Convenio de Estambul, 2011).
- Resolución del Parlamento Europeo, de 6 de febrero de 2013, de confirmación de su compromiso con la Plataforma de Acción de Pekín y las acciones en favor de la igualdad de género que figuran en ella.



- Plan de trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2016-2019 de la Comisión de las Comunidades Europeas. La Comisión describe ámbitos prioritarios para la acción de la Unión Europea durante ese período e identifica objetivos prioritarios y acciones clave para cada uno de ellos.
- Estrategia de Igualdad de Género 2018-2023 del Consejo de Europa.

ÁMBITO ESTATAL

- Constitución Española 1978. artículo 14 "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquiera otra circunstancia personal o social" y artículo 9.2 "Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social".
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- Real Decreto 1251/2001, por el que se desarrolla parte de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta Ley Orgánica tiene como objetivo proporcionar una respuesta global a la violencia que se ejerce sobre las mujeres y normativa de desarrollo.
- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.



- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- 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. Contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de 7 normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres, como por ejemplo, la LOI 3/2007 o la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Entrada en vigor el 8 de marzo de 2019, salvo algunas excepciones (1 de abril de 2019).
- Planes Estatales para la Igualdad de Oportunidades: en el año 1988 se aprueba el I Plan de Igualdad de Oportunidades a nivel estatal y actualmente se encuentra en vigor el Plan Estratégico para el período 2018 – 2021.

ÁMBITO DE LA COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA

- Decreto Foral 398/1995, de 25 de septiembre, por el que se aprueban los Estatutos del Organismo Autónomo Instituto Navarro de la Mujer / actual INAI (Instituto Navarro para la Igualdad).
- Ley Foral 33/2002, de 28 de noviembre, de Fomento de la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de Navarra.
- Ley Foral 14/2004, de 3 de diciembre, del Gobierno de Navarra y de su Presidente.
- I Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres de la Comunidad Foral de Navarra 2006-2010.
- LEY FORAL 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.
- Ley Foral 15/2018 de Ciencia y Tecnología.

3.PROCESO DE ELABORACIÓN

En primer lugar, para la introducción de este apartado relacionado con el proceso de elaboración del Plan, merece la pena dedicar unas líneas a explicar en qué consiste un PLAN para la IGUALDAD de MUJERES y HOMBRES.

Se trata de una HERRAMIENTA ESTRATÉGICA destinada a alcanzar la igualdad REAL de mujeres y hombres en una organización a través de la puesta en marcha de medidas que favorezcan la incorporación, la permanencia y el desarrollo de las personas, con el objetivo de lograr una participación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los niveles de la entidad.

Trata de incorporar la mirada de género en el diseño y la planificación de la estrategia de gestión de la organización. Debe cumplir algunas premisas:

- ✓ Compromiso y liderazgo de la dirección, mantenido en el tiempo de manera activa.
- ✓ Participación activa de la representación de la plantilla en su elaboración y seguimiento.
- ✓ Comunicación interna de las acciones puestas en marcha.
- ✓ Comunicación externa al público en general.
- ✓ Transparencia en la implantación.
- ✓ Mejora continua.
- ✓ Respeto a la legalidad vigente.

A nivel específico u operativo, el Plan presenta las siguientes características:

- ✓ Debe ser factible, apropiado a la naturaleza y a la escala de sus actividades y servicios y asumible por la entidad en términos de recursos económicos y humanos, para el periodo establecido.
- ✓ Debe ser compatible, es decir, unas actuaciones no imposibilitarán o reducirán el alcance de otras, sino que están coordinadas y se refuerzan las unas a las otras.



- ✓ Contempla un carácter integral, en sintonía con la estrategia global de la organización.
- ✓ Es importante que sea significativo: las medidas tienen que ajustarse a las necesidades reales de la entidad e incidir sobre los aspectos más relevantes, sin concentrarse exclusivamente en alguno de ellos, ni tampoco descuidar ninguno.
- ✓ Equidad: garantizar que ningún colectivo quede excluido y que las actuaciones se distribuyan de manera equitativa, atendiendo a las diferencias (esto puede significar actuaciones diferentes para colectivos/ situaciones diferentes).
- ✓ Rentabilidad: priorización de las actuaciones que presenten una mejor relación coste/beneficio /impacto.

Es por ello, que para la consecución de este documento y disponer de un Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en LUREDERRA, se han desarrollado fundamentalmente DOS acciones previas:

PRIMERA

Se ha realizado un diagnóstico sobre la situación de la igualdad en la organización, mediante el cual se han obtenido una serie de conclusiones que sirven para identificar las áreas de mejora y programar acciones que respondan de manera eficaz a las necesidades encontradas. El diagnóstico ha recabado y analizado información sobre áreas y/o procesos en relación a:

- ✓ Cultura de Empresa.
- ✓ Características de la plantilla: datos generales, contratación, antigüedad, niveles jerárquicos, jornada, tipo de contrato, movimientos de personal, etc.
- ✓ Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- ✓ Riesgos Laborales, salud Laboral y prevención del Acoso Sexual.
- ✓ Selección, formación y promoción.
- ✓ Política Salarial y política social.



- ✓ Ordenación del tiempo de trabajo.
- ✓ Comunicación.

Tras el análisis y depuración de la información recogida, se redactan las principales conclusiones en formato de puntos fuertes y áreas de mejora.

Estos aspectos serán los que se aborden fundamentalmente en el Plan de acción a través de las acciones que se definan para poner en marcha durante su implementación.

ASPECTOS A DESTACAR Y MANTENER

- ✓ Es una empresa innovadora con un amplio reconocimiento a nivel tecnológico que favorece la incorporación de la mirada de género.
- ✓ La organización tiene una participación fuerte de mujeres por el tipo de perfil profesional exigido, lo cual favorece contar con profesionales para la promoción interna en la organización.
- ✓ Las mujeres van ocupando puestos de la pirámide vertical.

OPORTUNIDADES DE MEJORAR

CULTURA ORGANIZACIONAL

- ✓ Disponer de una cultura basada en la igualdad de género haciendo efectivo el compromiso de la organización con la igualdad
- ✓ Trabajar la adecuación del lenguaje no sexista en la organización y la recopilación de datos desagregados por sexo.
- ✓ Promocionar una cultura de igualdad, libre de actitudes y comportamientos de origen sexista.



GESTIÓN DE PERSONAS

- ✓ Trabajar la segregación vertical (menor presencia de mujeres en puestos de responsabilidad).
- ✓ Vigilar la brecha salarial existente e incorporar medidas correctoras.
- ✓ Analizar los criterios de ejecución de acciones de formación para medir el impacto sobre mujeres y hombres: horarios, desplazamientos, tipo de formación, coste económico.
- ✓ Analizar los criterios en los procesos de promoción para medir el impacto sobre mujeres y hombres.
- ✓ Continuar con la formación / sensibilización en igualdad y formación de las personas vinculadas a la puesta en marcha de medidas del Plan de Igualdad.
- ✓ Revisar si es posible otras formas de organización de tiempo de trabajo y descanso.
- ✓ Definir cuáles son las medidas de conciliación existentes en la organización, si cumplen con las necesidades de la plantilla y/o se pueden detectar nuevas.
- ✓ Realizar un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y sexista.

LUREDERRA Y EL ENTORNO

- ✓ Garantizar que se cuida la composición desde la perspectiva de género de los equipos de proyectos o grupos de trabajo para la gestión de cada proyecto.
- ✓ Visibilizar el trabajo de las mujeres tecnólogas en los ámbitos de actuación.
- ✓ Visibilizar el compromiso de LUREDERRA con la igualdad.
- ✓ Participar en acciones promovidas por otras instituciones y/o de manera conjunta, en el ámbito de la ciencia y la tecnología en línea con la igualdad y la conciliación.



SEGUNDA

La segunda acción previa y que, además, tiene un carácter permanente en todo el proceso, es la participación de manera coordinada del equipo de igualdad compuesto por 3 mujeres y 2 hombres, con quien se han mantenido tres reuniones de trabajo.

4.PRINCIPIOS DESDE LA IGUALDAD

Este Plan se fundamenta en los siguientes principios rectores que deben acompañar los procesos de igualdad que se pongan en marcha en las organizaciones, según la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres. Art. 3.

Supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo en la formación y en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo. Art.5.

El principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajador por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

Discriminación directa e indirecta. Art.6.

Se considerará discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.



En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Art.7

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Discriminación por embarazo o maternidad. Art.8

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

Indemnidad frente a represalias. Art.9

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias. Art.10.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que se constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidades a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.



Tutela judicial efectiva. Art. 12

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. Art.43.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Derechos de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Art.44

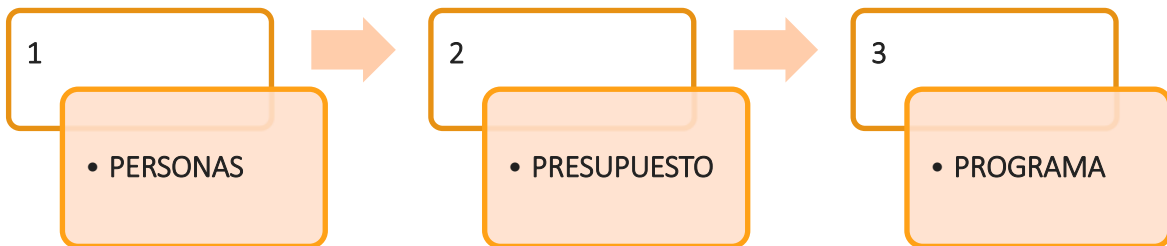
Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.

5.GESTIÓN, EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

A continuación, y de manera resumida se definen los aspectos básicos que se deben cumplir para tener éxito en la implementación y posterior evaluación.

En Lurederra somos conscientes de la necesidad de tener en cuenta estos aspectos para garantizar el éxito del proyecto, no obstante, y puesto que somos una entidad de tamaño reducido, se entenderá la posibilidad de ser flexible respecto a la implementación, adaptándose a las diferentes situaciones que la propia Entidad experimente a lo largo de estos años.

El sistema de evaluación y seguimiento seguirá las premisas básicas establecidas por las instituciones, guías y herramientas para la implementación de los planes de igualdad las cuales centran la mirada en tres cuestiones:



A. PERSONAS

Se seguirá contando con un equipo de igualdad, cuyo objetivo es el seguimiento y evaluación del Plan Operativo de Igualdad (anual) y que garantice la implementación del proyecto.

Esta estructura de seguimiento es de carácter permanente, pudiendo ser su composición rotatoria, siguiendo los criterios de heterogeneidad de sus participantes y representando las diferentes realidades de la organización.

Este equipo se reunirá periódicamente para hacer seguimiento de las actuaciones planificadas y evaluar de forma continua la consecución de los objetivos previstos.



Se diseñarán los Planes Operativos anuales ajustados a otras estrategias de Gestión de la Fundación Lurederra, incluyendo sus objetivos y resultados en los diferentes informes o memorias que se realicen.

Dichos planes operativos incluirán un calendario de reuniones del Equipo de IGUALDAD, que el cual llevará a cabo tres sesiones anuales de seguimiento del grado de implementación, al margen de las sesiones de trabajo que sean necesarias para la ejecución de cada medida o acción.

Los procedimientos de asignación de horas de trabajo de personas a proyectos tendrán en cuenta este tiempo de trabajo para imputar a cada participante en el equipo y contar con sus horas de dedicación.

B. PRESUPUESTO

Para la ejecución de este Plan será necesario destinar recursos económicos que se podrán tener presente en los presupuestos anuales de la organización y contarán, o bien con financiación propia, o bien con financiación externa a través de otras fuentes de financiación habituales de la organización.

Para la elaboración de este Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se ha contado con una subvención por parte del Gobierno de Navarra a través de Instituto Navarro para la Igualdad.

C. PROGRAMA DE TRABAJO, SEGUIMIENTO Y HERRAMIENTAS PARA SU EVALUACIÓN

Es importante realizar documentos de trabajo y diseñar herramientas específicas para la implementación de las acciones, su seguimiento y evaluación.

Por ello se podrán desarrollar:

1. Planes Operativos Anuales.

Cada año, y durante el primer trimestre del calendario, se establecerá el plan anual de gestión de igualdad que incluirá:

— Indicadores de evaluación.

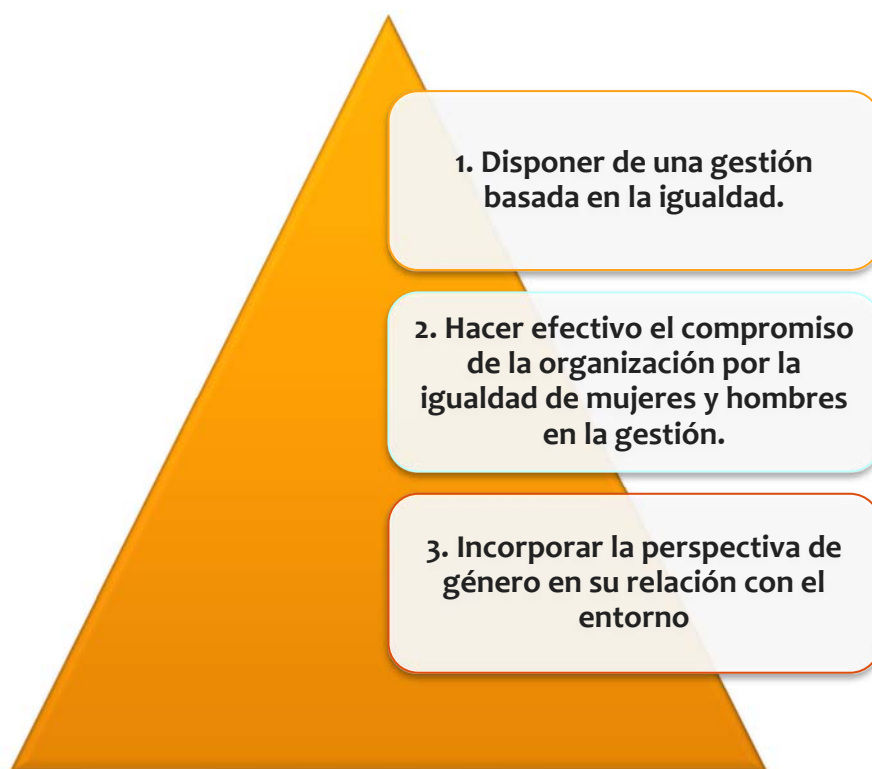


- Presupuesto
 - Una planificación con objetivos y acciones para dicho año.
 - Enumeración de responsables de acción.
 - Si incluye la colaboración con otras entidades o instituciones.
 - Mecanismos de seguimiento.
2. Informes anuales de evaluación que muestren el grado de cumplimiento del Plan y su impacto.

6. PLAN DE ACCIÓN 19-22

Para la puesta en marcha del I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en LUREDERRA se ha previsto una estrategia que desarrolla los siguientes TRES RETOS:

1. Disponer de una gestión de personas basada en la igualdad.
2. Hacer efectivo el compromiso de la organización por la igualdad de mujeres y hombres en la gestión.
3. Incorporar la perspectiva de género en su relación con el entorno.





RETO	LÍNEA DE ACCIÓN	MEDIDAS
<p>1</p> <p>DISPONER DE UNA GESTIÓN BASADA EN LA IGUALDAD</p>	1. Abordar la incorporación del enfoque de género en los procesos de gestión: selección, contratación y promoción.	4
	2. Mantener la política de promoción profesional de LUREDERRA favoreciendo el desarrollo profesional de mujeres y hombres.	4
	3. Fomentar un entorno laboral en línea con valores de igualdad (respeto, buen trato, reconocimiento, etc.)	3
	4. Conseguir un mapa de retribuciones salariales libre de sesgos/brecha de género.	3
<p>2</p> <p>HACER EFECTIVO EL COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN POR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES</p>	5. Impulsar la sensibilización y la formación en materia de igualdad.	2
	6. Difundir el compromiso de la entidad por la igualdad	4
	7. Impulsar la comunicación inclusiva	2
	8. Aumentar la cadena de valor de la igualdad en el ámbito de la innovación	5
<p>3</p> <p>INCORPORAR DE FORMA SISTEMÁTICA EL GÉNERO EN LOS PROYECTOS</p>	9. Mejorar los proyectos de LUREDERRA desde el enfoque de género	3
9 líneas de acción y 30 medidas		

Ficha de medidas

RETO 1: Disponer de una gestión basada en la igualdad



El reto será disponer de una gestión basada en las personas que se ejecute a través de la incorporación de criterios de igualdad en las estrategias de dirección, aumentando la presencia de mujeres en áreas de Subrepresentación e impulsando una comunicación inclusiva a través de la innovación social.

LA1. Abordar la incorporación del enfoque de género en los procesos de gestión: selección, contratación y promoción.

AREA DE MEJORA

Cuidar el acceso de las personas a la Fundación, favoreciendo la participación de mujeres y hombres y garantizando el principio de igualdad en todos los procesos.

MEDIDAS

1. Vigilar que los criterios de selección de vacantes no contienen requisitos irrelevantes que puedan frenar candidaturas de mujeres.
2. Seguir utilizando un uso inclusivo de lenguaje e imágenes en las ofertas de empleo.
3. Recoger datos desagregados por sexo de currículos de mujeres y hombres y su éxito en los procesos de selección.
4. Tener presente en la selección, en caso de ser posible, la priorización de la entrada de mujeres en aquellos puestos o áreas en los que se encuentre infrarrepresentadas.



LA 2. Mantener la política de promoción profesional de LUREDERRA favoreciendo el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

AREA DE MEJORA

Facilitar el desarrollo profesional de las mujeres y hombres que forman parte de LUREDERRA y su participación en los procesos de formación y de promoción.

MEDIDAS

5. Seguir facilitando la promoción profesional teniendo en cuenta el principio de igualdad de oportunidades, trato y resultado.
6. Medir de manera periódica y desagregando los datos según sexo las personas promocionadas.
7. Evaluar si es posible incorporar medidas positivas que tiendan a priorizar la selección de mujeres en aquellos puestos en los que están infrarrepresentadas (por ejemplo: dirección).
8. Revisar las trayectorias de las mujeres de la Fundación para identificar si es necesario llevar a cabo acciones de empoderamiento o coaching dirigidas a ellas.

LA3. Fomentar un entorno laboral en línea con valores de igualdad.

AREA DE MEJORA

Aumentar la calidad de vida de la plantilla garantizando la atención a su salud laboral y necesidades personales.

MEDIDAS

9. Recoger información sobre las necesidades de adaptación de los tiempos de trabajo y descanso, de conciliación y corresponsabilidad de las mujeres y hombres que den pistas de posibles medidas a impulsar futuras.
10. Contar con mecanismos para prevenir y actuar en situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral (ejemplo: protocolo acoso sexual y sexista).



11. Realizar acciones de sensibilización que fomenten conductas de respeto y tolerancia para minimizar actitudes sexistas.

LA 4 Conseguir un mapa de retribuciones salariales libre de sesgos/brecha de género.

AREA DE MEJORA

Disminuir / evitar las diferencias salariales vinculadas al género.

MEDIDAS

12. Realizar un seguimiento periódico de la situación salarial desagregando los datos según sexo y tabulándolos conforme a las directrices establecidas por las instituciones para el abordaje de la brecha salarial.
13. Ser capaz de identificar las causas de las posibles desviaciones/ brechas de género para definir medidas correctoras.
14. Incorporar medidas correctoras de manera gradual en los casos detectados.

RETO 2 Hacer efectivo el compromiso de la organización por la igualdad de mujeres y hombres



El reto será impulsar la sensibilización y la formación en materia de igualdad, difundir el compromiso de la entidad por la igualdad, mejorar la comunicación inclusiva y aumentar la cadena de valor de la igualdad a través de la interacción con otras instituciones.

LA 5 Impulsar la sensibilización y la formación en materia de igualdad

AREA DE MEJORA

La mayoría de la plantilla no dispone de formación en materia de igualdad ni participa en acciones de formación, sensibilización.

MEDIDAS

15. Organizar o facilitar la participación de agentes clave en actividades de sensibilización y/o formación (personal de gestión, equipo de igualdad, personal participante en el protocolo de actuación contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral, etc.)
16. Difundir información relacionada con la igualdad tipo jornadas, noticias, etc. entre la plantilla.

LA 6. Difundir el compromiso de la entidad por la igualdad

AREA DE MEJORA

Conseguir que los principios de la igualdad de género formen parte de la cultura y saber hacer de la Fundación.



MEDIDAS

17. Dar a conocer el Plan de Igualdad a todas las personas que forman parte de la Fundación.
18. Participar en redes y foros que promueven la igualdad.
19. Elaborar un manifiesto que plasme el compromiso de LUREDERRA con la igualdad de mujeres y hombres y compartirlo tanto a nivel interno como externo.
20. Dotar de manera permanente de recursos - estructura interna (personas y horas de dedicación) para la implementación del plan de igualdad.

LA 7. Impulsar la comunicación inclusiva

AREA DE MEJORA

A pesar de que la comunicación inclusiva se cuida es necesario sistematizar y visibilizar más a las mujeres.

MEDIDAS

21. Facilitar herramientas a la plantilla para que hagan uso de un lenguaje e imágenes incluyente (compartir guías, manuales, etc.)
22. Revisar los documentos internos y adaptarlos conforme la comunicación igualitaria en aquellos casos en que sea pertinente. (Por ejemplo: memorias, desagregación de datos según sexo, etc.)



LA 8. Aumentar la cadena de valor de la igualdad en el ámbito de la innovación

AREA DE MEJORA

Contribuir a la consecución de una sociedad más igualitaria y visibilizar el trabajo de las mujeres en el ámbito de los centros tecnológicos.

MEDIDAS

23. Informar a todos los grupos de interés (patronato, proveeduría, empresas colaboradoras, clientela, etc.) de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.
24. Formar parte de Redes o participar en foros que trabajan para el intercambio de experiencias y la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
25. Visibilizar a las trabajadoras en foros y redes institucionales.
26. Poner en marcha de manera conjunta con otras instituciones, otros centros, proyectos para visibilizar la contribución de las mujeres al Sistema Navarro de I+D+I, SINAI.
27. Organizar acciones (puertas abiertas, visitas de centros educativos) para compartir con la sociedad en general y grupos de interés la aportación tecnológica de la Fundación.

RETO 3 Incorporar de forma sistemática el género en los proyectos y/o programas



El reto será incorporar la perspectiva de género en los programas y proyectos, disponiendo de herramientas, analizando y evaluando.

LA 9. Mejorar los proyectos de LUREDERRA desde el enfoque de género

AREA DE MEJORA

Asegurar que, en la definición de proyectos, asignación de equipos, etc. se tiene en cuenta el enfoque de género.

28. Continuar asegurando la configuración mixta de los equipos de trabajo, favoreciendo que las mujeres asuman el rol de liderazgo.
29. Valorar la elaboración de un check list que permita medir el grado de incorporación del enfoque de género en los proyectos.
30. Valorar si es posible cuantificar el impacto de los proyectos liderados por investigadores e investigadoras.

7.SISTEMA DE MEDICIÓN DEL PLAN

Tras el consenso de los objetivos y las actuaciones entre quienes componen el equipo de igualdad se elabora un listado de indicadores de proceso y resultado que permitirán llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del Plan.

Aquí se apuntan algunos indicadores genéricos que servirán para ir midiendo anualmente la implementación.

LÍNEA ACTUACIÓN	INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE RESULTADO
RETO 1: Disponer de una gestión basada en la igualdad		
LA1. Abordar la incorporación del enfoque de género en los procesos de gestión: selección, contratación y promoción.	<ul style="list-style-type: none"> Evidencias de la revisión de los criterios de igualdad en el acceso. Se ha sistematizado la incorporación de los datos desagregados por sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumenta el número de mujeres que participan en procesos de selección. Disminuye la brecha de género según puestos.
LA 2. Mantener la política de promoción profesional de LUREDERRA favoreciendo el desarrollo profesional de mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> Recoger evidencias sobre el mantenimiento de vías de acceso a la promoción para las mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> Disminuye la segregación ocupacional de la entidad
LA3. Fomentar un entorno laboral en línea con valores de igualdad.	<ul style="list-style-type: none"> Se cuenta con un informe sobre las necesidades de conciliación. Se cuenta con un Protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo Nº y tipo de acciones de sensibilización. Participación de mujeres y hombres en las acciones de sensibilización. 	<ul style="list-style-type: none"> Aumenta el grado de satisfacción de la plantilla con las medidas de conciliación. Se minimizan las conductas o actitudes sexistas.
LA 4 Conseguir un mapa de retribuciones salariales libre de sesgos/brecha de género.	<ul style="list-style-type: none"> Evidencias del análisis de la política salarial según puesto y sexo. 	<ul style="list-style-type: none"> Se reduce la brecha salarial.



LÍNEA ACTUACIÓN	INDICADORES DE PROCESO	INDICADORES DE RESULTADO
RETO 1: Disponer de una gestión basada en la igualdad		
LA5. Impulsar la sensibilización y la formación en materia de igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Mujeres y hombres participantes en acciones de formación. • Presupuesto utilizado. • Grado de satisfacción de participantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aumenta el conocimiento en materia de igualdad.
LA6. Difundir el compromiso de la entidad por la igualdad	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencias de la comunicación con plantilla y participación. • Se cuenta con equipo de igualdad. • Reuniones del equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora el conocimiento del plan de igualdad de la plantilla. • Aumenta la participación de Lurederra en redes / foros.
RETO 2 Hacer efectivo el compromiso de la organización por la igualdad de mujeres y hombres		
LA7. Impulsar la comunicación inclusiva	<ul style="list-style-type: none"> • Se cuenta con espacio con documento de consulta sobre la comunicación inclusiva. • Tipo y nº de documentos adaptados. 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora el uso de la comunicación inclusiva.
La8. Aumentar la cadena de valor de la igualdad en el ámbito de la innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Evidencias de las acciones de visibilización de los compromisos adquiridos en materia de igualdad. • Participación con otras entidades en redes / foros (de mujeres y hombres). 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejora la visión de la igualdad de Lurederra hacia sus grupos de interés. • Se pone en valor el trabajo de las mujeres en el ámbito de la ciencia y la tecnología.
RETO 3 Incorporar de forma sistemática el género en los proyectos y/o programas		
LA 9. Mejorar los proyectos de LUREDERRA desde el enfoque de género	<ul style="list-style-type: none"> • Nº de mujeres y hombres en los grupos de trabajo/proyectos. • Nº proyectos liderados por mujeres y hombres. 	<ul style="list-style-type: none"> • La presencia de mujeres y hombres en los equipos de trabajo/proyectos está equilibrada y se pone de manifiesto el papel de las mujeres investigadoras.



8. CRONOGRAMA / PROGRAMA DE TRABAJO PARA LOS PRÓXIMOS TRES AÑOS

RETO 1 DISPONER DE UNA GESTIÓN DE LAS PERSONAS BASADA EN LA IGUALDAD	AÑOS				RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	
LA1. Abordar la incorporación del enfoque de género en los procesos de gestión: selección, contratación y promoción.					
1. Vigilar que los criterios de selección de vacantes no contienen requisitos irrelevantes que puedan frenar candidaturas de mujeres.		X			Responsable personas y responsables área.
2. Seguir utilizando un uso inclusivo de lenguaje e imágenes en las ofertas de empleo.	X	X	X	X	Equipo igualdad
3. Recoger datos desagregados por sexo de currículos de mujeres y hombres y su éxito en los procesos de selección.		X			Área personas
4. Tener presente en la selección, en caso de ser posible, la priorización de la entrada de mujeres en aquellos puestos o áreas en los que se encuentre en infrarrepresentadas			X		Responsable personas y responsables área.
LA 2. Mantener la política de promoción profesional de LUREDERRA favoreciendo el desarrollo profesional de mujeres y hombres.					
5. Seguir facilitando la promoción profesional teniendo en cuenta el principio de igualdad de oportunidades, trato y resultado.	X	X	X	X	Dirección, responsables área.



RETO 1 DISPONER DE UNA GESTIÓN DE LAS PERSONAS BASADA EN LA IGUALDAD	AÑOS				RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	
6. Medir de manera periódica y desagregando los datos según sexo las personas promocionadas.		X		X	Equipo igualdad, responsable personas.
7. Evaluar si es posible incorporar medidas positivas que tiendan a priorizar la selección de mujeres en aquellos puestos en los que están infrarrepresentadas (por ejemplo: dirección).			X		Dirección
8. Revisar las trayectorias de las mujeres de la Fundación para identificar si es necesario llevar a cabo acciones de empoderamiento o coaching dirigidas a ellas.			X		Área personas
LA3. Fomentar un entorno laboral en línea con valores de igualdad (respeto, buen trato, reconocimiento, etc.)					
9. Recoger información sobre las necesidades de adaptación de los tiempos de trabajo y descanso, de conciliación y corresponsabilidad de las mujeres y hombres que den pistas de posibles medidas a impulsar futuras.		X			Área personas
10. Contar con mecanismos para prevenir y actuar en situaciones de violencia y acoso en el ámbito laboral (ejemplo: protocolo acoso sexual y sexista).	X	X			Equipo de igualdad, responsable PRL
11. Realizar acciones de sensibilización que fomenten conductas de respeto y tolerancia para minimizar actitudes sexistas.		X			Dirección, equipo igualdad



RETO 1 DISPONER DE UNA GESTIÓN DE LAS PERSONAS BASADA EN LA IGUALDAD	AÑOS				RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	
LA 4 Conseguir un mapa de retribuciones salariales libre de sesgos/brecha de género.					
12. Realizar un seguimiento periódico de la situación salarial desagregando los datos según sexo y tabulándolos conforme a las directrices establecidas por las instituciones para el abordaje de la brecha salarial.		X			Área personas
13. Ser capaz de identificar las causas de las posibles desviaciones/ brechas de género para definir medidas correctoras.		X			Dirección, área personas
14. Incorporar medidas correctoras de manera gradual en los casos detectados.			X	X	Dirección



RETO 2 HACER EFECTIVO EL COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN POR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	AÑOS				RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	
LA 5 Impulsar la sensibilización y la formación en materia de igualdad					
15. Organizar o facilitar la participación de agentes clave en actividades de sensibilización y/o formación (personal de gestión, equipo de igualdad, personal participante en el protocolo de actuación contra la violencia y el acoso en el ámbito laboral, etc.)		X	X		Dirección, equipo igualdad
16. Difundir información relacionada con la igualdad tipo jornadas, noticias, etc. entre la plantilla.		X			Comunicación, equipo igualdad
LA 6. Difundir el compromiso de la entidad por la igualdad					
17. Dar a conocer el Plan de Igualdad a todas las personas que forman parte de la Fundación.	X				Dirección, equipo igualdad
18. Participar en redes y foros que promueven la igualdad.	X	X	X	X	Equipo igualdad
19. Elaborar un manifiesto que plasme el compromiso de LUREDERRA con la igualdad de mujeres y hombres y compartirlo tanto a nivel interno como externo.	X				Dirección



RETO 2 HACER EFECTIVO EL COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN POR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	AÑOS				RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	
20. Dotar de manera permanente de recursos - estructura interna (personas y horas de dedicación) para la implementación del plan de igualdad.	X	X	X	X	Dirección
LA 7. Impulsar la comunicación inclusiva					
21. Facilitar herramientas a la plantilla para que hagan uso de un lenguaje e imágenes incluyente (compartir guías, manuales, etc.)		X			Equipo de igualdad, comunicación
22. Revisar los documentos internos y adaptarlos conforme la comunicación igualitaria en aquellos casos en que sea pertinente. (Por ejemplo: memorias, desagregación de datos según sexo, etc.)		X	X		Equipo de igualdad, comunicación
LA 8. Aumentar la cadena de valor de la igualdad en el ámbito de la innovación					
23. Informar a todos los grupos de interés (patronato, proveeduría, empresas colaboradoras, clientela, etc.) de los compromisos adquiridos en materia de igualdad.	X				Equipo de igualdad, comunicación
24. Formar parte de Redes o participar en foros que trabajan para el intercambio de experiencias y la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.		X			Equipo de igualdad, comunicación



RETO 2 HACER EFECTIVO EL COMPROMISO DE LA ORGANIZACIÓN POR LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES	AÑOS				RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	
25. Visibilizar a las trabajadoras en foros y redes institucionales.		X	X	X	Equipo de igualdad, comunicación
26. Poner en marcha de manera conjunta con otras instituciones, otros centros, proyectos para visibilizar la contribución de las mujeres al Sistema Navarro de I+D+I, SINAI.		X			Dirección, equipo igualdad
27. Organizar acciones (puertas abiertas, visitas de centros educativos) para compartir con la sociedad en general y grupos de interés la aportación tecnológica de la Fundación.			X		dirección



RETO 3 Incorporar de forma sistemática el género en los proyectos y/o programas	AÑOS				RESPONSABLE
	2019	2020	2021	2022	
LA 9. Mejorar los proyectos de LUREDERRA desde el enfoque de género					
28.Continuar asegurando la configuración mixta de los equipos de trabajo, favoreciendo que las mujeres asuman el rol de liderazgo.	X	X	X	X	Responsables de área y proyectos
29.Valorar la elaboración de un check list que permita medir el grado de incorporación del enfoque de género en los proyectos.			X		Equipo de igualdad
30.Valorar si es posible cuantificar el impacto de los proyectos liderados por investigadores e investigadoras.		X			Equipo igualdad



Fdo: Claudio Fernández Acevedo
Director General