

IGUALDAD · CIENCIA · IMPACTO



PLAN INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO

Igualdad efectiva · investigación responsable · impacto social

2024–2028

Historial de Versiones

Versión	Fecha Versión	Autor del Cambio, observaciones o Aprobación	Descripción
1.0	24/01/2024	Ana Sarmiento	Creación del documento
2.0	30/01/2024	Manuel Mendendez	Aprobación del documento

1. Naturaleza, objeto y alcance

La Fundación de Neurociencias, entidad sin ánimo de lucro, adopta este Plan Institucional de Igualdad de Género como instrumento voluntario de gobernanza, gestión responsable e integración de la perspectiva de género en su actividad laboral, científica, tecnológica, formativa y de transferencia.

Este plan se adopta voluntariamente atendiendo al tamaño actual de la entidad y se orienta también a los requisitos institucionales de los Gender Equality Plans de Horizon Europe.

No sustituye las obligaciones de negociación, diagnóstico, auditoría retributiva o registro que puedan resultar exigibles si la Fundación alcanza el umbral legal o concurre otro supuesto normativo.

Su alcance comprende al personal laboral, órganos de gobierno y asesoramiento, personas colaboradoras, voluntariado y equipos adscritos a proyectos, respetando en cada caso la relación jurídica aplicable. También orienta el diseño, ejecución, evaluación y comunicación de los programas de la Fundación.

1.1 Compromiso institucional

La Fundación garantiza la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, la ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo y la creación de entornos seguros. Este compromiso se integra con sus valores de transparencia, ética, orientación a las personas beneficiarias y perspectiva de género.

1.2 Principios de actuación

Igualdad efectiva	Proporcionalidad	Confidencialidad	Mejora continua
Decisiones basadas en criterios objetivos.	Medidas adaptadas al tamaño y recursos.	Datos agregados y de protección personas.	Seguimiento anual y medidas correctoras.

2. Marco normativo y estratégico

El plan se interpreta y actualiza conforme a la normativa vigente. Las referencias europeas complementan, pero no sustituyen, las obligaciones laborales españolas.

Norma / marco	Aplicación al Plan
Constitución Española	Arts. 9.2 y 14: igualdad y no discriminación.
Ley Orgánica 3/2007	Marco general de igualdad efectiva; planes obligatorios a partir de 50 personas trabajadoras, salvo otros supuestos.
Real Decreto-ley 6/2019	Refuerzo de la igualdad en el empleo y ampliación progresiva de los planes.

Norma / marco	Aplicación al Plan
Real Decreto 901/2020	Regulación de planes de igualdad, diagnóstico, negociación, seguimiento y registro.
Real Decreto 902/2020	Igualdad retributiva, registro retributivo y, cuando proceda, auditoría retributiva.
Ley 15/2022	Igualdad de trato y no discriminación.
Ley Orgánica 10/2022	Garantía integral de la libertad sexual y prevención de violencias sexuales.
Ley 4/2023	Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y protección frente a la discriminación.
TFUE, arts. 8 y 157	Integración de la igualdad e igualdad de retribución.
Directiva (UE) 2023/970	Transparencia retributiva y refuerzo del principio de igual retribución.
Estrategia UE 2026–2030	Marco europeo vigente de igualdad de género.
Horizon Europe	GEP para determinadas organizaciones y dimensión de género en la investigación e innovación.

3. Diagnóstico inicial y sistema de datos

El diagnóstico se realizará con criterios de proporcionalidad y respeto a la confidencialidad. En plantillas pequeñas se evitará publicar desgloses que permitan identificar directa o indirectamente a una persona.

3.1 Ámbitos de análisis

- Composición de la plantilla, contratación, jornada y modalidad de trabajo.
- Clasificación profesional, responsabilidades, formación y promoción.
- Retribuciones, complementos y registro retributivo anual.
- Conciliación y ejercicio corresponsable de derechos.
- Prevención del acoso y conocimiento de canales internos.
- Composición de órganos de gobierno, asesoramiento y equipos de proyecto.
- Participación de mujeres y hombres en estudios, actividades y acciones formativas.
- Integración de sexo y género en contenidos científicos, datos y herramientas digitales.

Protección de datos

Los resultados se presentarán de forma agregada. Cuando el número de personas de una categoría sea reducido, se empleará información cualitativa o agrupaciones más amplias para impedir la identificación.

3.2 Línea base

Indicador base	Fuente	Periodicidad	Responsable
Distribución de plantilla por sexo y vínculo	RR. HH. / contratos	Anual	Gestión
Registro retributivo	Nóminas y conceptos retributivos	Anual	Administración
Participación en formación	Registros de asistencia	Anual	Coordinación
Uso de conciliación	Solicitudes y autorizaciones	Anual	Gestión
Proyectos con dimensión sexo/género	Fichas de proyecto	Anual	Gestión de proyectos
Incidencias y medidas preventivas	Canal interno / protocolo	Anual	Persona responsable

4. Ejes estratégicos



Los cinco ejes estructuran las medidas del Plan y conectan la gestión de personas con la misión científica, sociosanitaria y tecnológica de la Fundación.

4.1 Integración en la actividad fundacional y científica

La perspectiva de género se incorporará cuando sea pertinente en el diseño de proyectos, la selección de muestras, la recogida y análisis de datos, las herramientas digitales, la formación, la divulgación y las recomendaciones técnicas. La Fundación distinguirá entre equilibrio de género en los equipos y dimensión de sexo/género en el contenido de la investigación.

- Desagregar resultados por sexo cuando sea metodológicamente relevante y compatible con la confidencialidad.

- Justificar en la ficha del proyecto cuándo la dimensión sexo/género no resulte pertinente.
- Revisar posibles sesgos en datos, algoritmos, contenidos y procesos de participación.
- Utilizar lenguaje respetuoso e inclusivo, sin perder precisión científica o jurídica.
- Considerar brechas de acceso, uso y alfabetización digital en las personas beneficiarias.

5. Plan de medidas 2024–2028

Área	Medida	Responsable	Plazo	Indicador / meta
Gobernanza	Aprobar, firmar y publicar el Plan; designar responsable.	Patronato / Dirección	2028	Acuerdo, publicación y designación realizadas.
Diagnóstico	Elaborar línea base proporcional y actualizarla.	Gestión / Administración	2028	Ficha de indicadores.
Selección	Revisar ofertas y criterios para evitar sesgos.	Responsable de contratación	Continuo	100 % de ofertas revisadas.
Formación	Formación en igualdad, sesgos y dimensión de género en I+D+i.	Gestión de proyectos	Continuo	Registro de asistencia.
Retribución	Mantener el registro retributivo y revisar diferencias.	Administración	Continuo	Registro actualizado y diferencias justificadas/corregidas.
Conciliación	Aplicar medidas con criterios objetivos y corresponsables.	Dirección / Gestión	Continuo	Seguimiento agregado por sexo.
Acoso	Aprobar y difundir protocolo y canal confidencial.	Dirección	2028	Protocolo vigente y personal informado.
Investigación	Incluir checklist de sexo/género en proyectos.	Gestión de proyectos	Desde 2024	% de proyectos revisados.
Comunicación	Revisar materiales, imágenes y lenguaje.	Comunicación / Proyectos	Continuo	Muestra anual de contenidos revisada.
Seguimiento	Emitir informe	Responsable de	2028	Informe anual y

Área	Medida	Responsable	Plazo	Indicador / meta
	anual y evaluación final.	igualdad		evaluación final.

Las metas podrán ajustarse mediante informe anual cuando cambien la plantilla, los proyectos, los recursos o la normativa, dejando constancia de la justificación.

6. Entorno laboral seguro e igualdad retributiva

6.1 Prevención del acoso

La Fundación mantiene tolerancia cero frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y cualquier conducta discriminatoria vinculada con la orientación sexual, identidad o expresión de género. Aprobará y mantendrá un protocolo específico, con canal confidencial, garantías de imparcialidad, protección frente a represalias, medidas cautelares proporcionadas y plazos de actuación.

Garantías mínimas del procedimiento

Confidencialidad, audiencia de las partes, presunción de inocencia, protección de la persona afectada, ausencia de represalias, diligencia, trazabilidad y custodia limitada de la información.

6.2 Igualdad retributiva

La Fundación elaborará y actualizará anualmente el registro retributivo exigido por el Real Decreto 902/2020. Las diferencias se analizarán atendiendo a funciones, responsabilidad, formación, experiencia, jornada, antigüedad y demás factores objetivos. La existencia de una diferencia porcentual no implica por sí sola discriminación ni la descarta.

Registro retributivo	Auditoría retributiva	Valoración de puestos
Obligatorio para la entidad como empleadora.	Se realizará cuando resulte legalmente exigible o se acuerde voluntariamente con alcance definido.	Criterios objetivos relacionados con el puesto y el trabajo de igual valor.

7. Recursos y seguimiento



7.1 Gobernanza

El Patronato o el órgano competente aprobará el Plan y designará a una persona responsable de igualdad. Cuando la estructura lo permita, podrá constituirse una comisión de seguimiento. La persona responsable coordinará la recopilación de datos, la formación, el seguimiento de medidas y el informe anual.

7.2 Recursos

La Fundación asignará recursos humanos y técnicos proporcionales a su dimensión. El presupuesto de cada ejercicio identificará, cuando proceda, costes de formación, asesoramiento, adaptación de herramientas, elaboración de materiales y prevención del acoso.

7.3 Evaluación

- Seguimiento anual del cumplimiento y de los indicadores.
- Revisión extraordinaria ante cambios relevantes de plantilla, estructura, convenio o normativa.
- Evaluación en 2028.
- Evaluación final antes de finalizar la vigencia y elaboración del plan sucesivo.

Transparencia

El Plan firmado y una síntesis de sus resultados se publicarán en la web institucional, evitando difundir información que permita identificar a personas concretas.