Estrategia de igualdad de hombres y mujeres 2022-2026

20 de junio de 2022

REAL INSTITUTO elcano ROYAL INSTITUTE

Estrategia de igualdad de hombres y mujeres 2022-2026

Índice

Introducción 7

Ámbito personal y temporal 12

Informe diagnóstico 12

Objetivos de la Estrategia 13

Medidas en materia de Igualdad 16

Aplicación y seguimiento 22

Evaluación 23

Calendario de actuaciones 23

Introducción

El Real Instituto Elcano es una fundación privada sin ánimo de lucro con más de veinte años de vida. Como *think tank* de referencia en estudios internacionales y estratégicos, nuestra misión es contribuir a la elaboración de respuestas innovadoras, sólidas, inclusivas e informadas sobre los retos globales y su gobernanza, y sobre el papel de España en el mundo, con especial atención a nuestra pertenencia al proyecto europeo. Analizamos la realidad internacional y valoramos cómo las grandes transformaciones mundiales afectan a la sociedad española. Nuestro objetivo es proporcionar ideas que promuevan y fortalezcan la sostenibilidad, la paz y la seguridad, la prosperidad y la reducción de desigualdades, la democracia, la libertad y los derechos humanos, y la igualdad entre hombres y mujeres.

Desde el rigor, la independencia, la pluralidad y la diversidad de perspectivas que la complejidad y la acelerada transformación del mundo requieren, aspiramos a aportar al debate público ideas innovadoras que sirvan a las instituciones y administraciones públicas, al sector privado, a universidades, centros de investigación y a la sociedad civil en su conjunto. Para ello, trabajamos en equipos interdisciplinares, mediante un intercambio y diálogo permanentes con actores sociales, centros de investigación y organizaciones e instituciones nacionales e internacionales.

Es nuestro compromiso que el resultado de nuestras investigaciones esté permanentemente a disposición de toda la ciudadanía a través de documentos elaborados en formatos accesibles de libre acceso a través de nuestro portal web.

Nuestros **valores** son:

1. **LA INDEPENDENCIA**
   (pensamiento independiente, riguroso e innovador);

2. **EL DIÁLOGO**
   (interdisciplinariedad, diversidad de puntos de vista y pluralidad de enfoques);

3. **LA SOSTENIBILIDAD**
   (compromiso con el medio ambiente y la reducción de la huella de carbono);

4. **LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**
   (objetivo de paridad en nuestros órganos y equipos, así como en nuestra presencia y actividad pública y principio de no discriminación); y

5. **LA TRANSPARENCIA Y BUEN GOBIERNO**
   (principio de eficiencia, transparencia y rendición de cuentas).

Compromiso con la igualdad plena y efectiva de mujeres y hombres

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio básico y transversal del Real Instituto Elcano, establecido en nuestros Estatutos (artículo 6.1) y recogido en nuestro Código de Buen Gobierno (artículo 2). Para ello, nos comprometemos con el establecimiento y el 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 con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra Institución, estableciendo la igualdad 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 de mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad del Real Instituto Elcano, desde la selección del personal 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, con tolerancia cero ante cualquier discriminación directa y 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» (artículo 6.2. de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). En el ámbito de la comunicación, interna y externa, el Real Instituto Elcano informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la promoción de políticas activas para hacerlos efectivos, y la implantación de un conjunto de medidas recogidas en una Estrategia de igualdad que defina mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la Institución y contribuir, así, a alcanzarla en el conjunto de la sociedad.

Específicamente, estas medidas abordarán, entre otros, los ámbitos de la promoción profesional y las condiciones de trabajo, la formación, el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el fomento de la corresponsabilidad, la toma de decisiones, así como la igualdad retributiva independientemente del sexo.

Como señala la guía *Género, centros de pensamiento y asuntos internacionales: un conjunto de herramientas*, elaborada por *Chatham House,* Comexi*, Centre for Feminist Foreign Policy* (CFFP por sus siglas en inglés) y *British American Security Council* (BASIC, por sus siglas en inglés), las mujeres tienen escasa presencia en el sector de los centros de pensamiento estratégico, incluyendo los puestos de liderazgo o como investigadoras principales en muchos de ellos. Adicionalmente, los centros de pensamiento tienen un papel fundamental para que la investigación refleje la diversidad de realidades, incluyendo voces y experiencias diversas, también en los debates públicos y en sus contactos con tomadores de decisión, empresas y en instituciones académicas. En el análisis del Real Instituto Elcano Women, gender and think tanks: political influence network in Twitter 2018, se destacaba también la menor influencia en las redes sociales de las expertas de *think tanks*, frente a la de sus colegas masculinos. Como señala este documento, hay un claro margen de mejora para que la agenda de género forme parte de la conversación global, aunque también una tendencia creciente a incluir el enfoque de género, de forma más transversal, en diversas áreas de investigación y disciplinas.

En coherencia con su misión y valores, el Real Instituto Elcano asume el compromiso de aplicar una mayor sensibilidad en materia de género en todas sus actividades, como centro de pensamiento estratégico, con el fin de adoptar enfoques con perspectiva de género en el conjunto de su trabajo y organización interna.

Para avanzar en el objetivo de igualdad plena y efectiva, y con el impulso de la presidencia del Real Instituto Elcano, se constituyó, en noviembre de 2021, una comisión paritaria y representativa del

Equipo Elcano (compuesta por miembros de los equipos directivo, de gestión y de investigación), a la que, en enero de 2022, se sumó la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), tras la celebración de elecciones en diciembre de 2021.

Para la elaboración de esta Estrategia se ha realizado un análisis de la situación real en esta materia, llegándose a un diagnóstico claro de la misma. Dicho diagnóstico, que ha cubierto información cuantitativa y cualitativamente, ha sido elaborado de manera externa e independiente por la Fundación ISEAK, a quien se ha proporcionado toda la información y datos requeridos en materia retributiva, de organización interna, etc. Asimismo, su diagnóstico ha incluido la realización de una encuesta orientada a conocer las opiniones del equipo Elcano en materia de igualdad.

En una segunda fase y, a la vista del diagnóstico, se han planteado objetivos de mejora y medidas asociadas, incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha arrojado resultados que evidencian una mayor necesidad de actuación.

El conjunto de medidas tendentes a lograr la igualdad plena y efectiva entre hombres y mujeres, elaborado por la Comisión representativa nombrada a tal efecto, ha sido presentado al conjunto del Equipo Elcano en una reunión plenaria celebrada en mayo de 2022.

Alineados con las directrices de la Comisión Europea

La igualdad de género es un valor fundamental de la UE. Como señala la Comisión Europea, el principio de igualdad de género beneficia a la investigación[1] y la innovación de varias maneras, y contribuye a fortalecer la calidad de la democracia. Si bien en la UE se ha avanzado hacia la igualdad de género en la investigación e innovación a través de una serie de políticas y medidas, aún queda mucho por hacer. Los datos más recientes muestran un progreso muy limitado en el seno de la UE en los últimos años:

solo el 32,8% de los investigadores eran mujeres en 2018;

las mujeres representaban el 26,2% de los puestos académicos de grado A (profesorado titular o equivalente) en 2018;

las mujeres representaron el 31,1% de los miembros de los consejos científicos en 2019;

entre 2015 y 2019, solo el 1,8% de todas las publicaciones abordaron la dimensión de sexo o género de un tema;

entre 2013 y 2017 hubo el doble de hombres que de mujeres entre los autores de publicaciones científicas.

1. El Programa Marco de Investigación Horizonte Europa de la Comisión Europea exige entre sus criterios de financiación la incorporación de la perspectiva de género en los equipos y en la investigación con carácter obligatorio.

Hasta la fecha, los escasos avances en materia de igualdad de género han dependido de un enfoque de cambio estructural en todo el sistema de I+i. Solo mediante una acción clara y concertada de las organizaciones de I+i, los ministerios nacionales y los financiadores, y en colaboración con la Comisión Europea, será posible avanzar en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

El Programa Marco de Investigación e Innovación Horizonte Europa establece la igualdad de género como una prioridad transversal. Según la Guía en materia de Igualdad para el Programa Marco de Investigación Horizonte Europa, el criterio de igualdad de género "ayuda a mejorar la calidad y el impacto de la investigación y la innovación al contribuir a garantizar que refleje y sea relevante para toda la sociedad; crea mejores entornos de trabajo que permiten una investigación y un aprendizaje de calidad y ayudan a maximizar el potencial y el talento de todos los equipos; ayuda a atraer y retener el talento asegurando que todas las personas puedan confiar en que sus capacidades serán valoradas y reconocidas de forma justa y adecuada".

El enfoque está vinculado a la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea, que marcó como objetivo que las organizaciones participantes cuenten con una Estrategia en materia de igualdad de género. En sus conclusiones sobre el Nuevo Espacio Europeo de Investigación (EEI) de diciembre de 2020, el Consejo Europeo solicitó a la Comisión y a los Estados miembros la adopción de un enfoque renovado sobre la igualdad de género y la integración, incluyendo la incorporación de la dimensión de género en la I+i.

Como criterios obligatorios que debe incluir la Estrategia de igualdad de género de las organizaciones participantes en Horizonte Europa, la Comisión establece los siguientes:

1.

Ser un documento público firmado por la alta dirección y difundido dentro de la institución. Debe demostrar un compromiso con la igualdad de género, establecer objetivos claros y acciones y medidas detalladas para alcanzarlos.

2.

Disponer de recursos específicos para el diseño, la aplicación y el seguimiento del plan de igualdad, así como el tiempo de trabajo asignado al personal académico, de gestión y administrativo.

3.

Incluir disposiciones para la recogida de datos y el seguimiento: el plan debe basarse en pruebas y fundamentarse en datos de referencia desglosados por sexo recogidos en todas las categorías de personal. Estos datos deben servir de base a los objetivos y metas del plan y a los indicadores y a la evaluación continua de los progresos.

4.

Reforzarse con formación y desarrollo de capacidades: las acciones pueden incluir el desarrollo de competencias en materia de género y la lucha contra los prejuicios inconscientes de género entre el personal, la dirección y los responsables de la toma de decisiones, la creación de grupos de trabajo dedicados a temas específicos, y la sensibilización a través de talleres y actividades de comunicación.

Entre las áreas de actuación que recomienda incluir estarían las siguientes:

- **EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA PERSONAS Y CULTURA ORGANIZACIONAL (CONCILIACIÓN).**
- **EQUILIBRIO DE GÉNERO EN EL LIDERAZGO Y LA TOMA DE DECISIONES.**
- **IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN Y EL PROGRESO DE LA CARRERA PROFESIONAL.**
- **MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO INCLUIDO EL ACOSO SEXUAL.**

Esta Estrategia en materia de igualdad entre hombres y mujeres está disponible en la web del Real Instituto Elcano; ha sido firmada por la Presidencia y todo el equipo de Dirección; y compartida con todo el equipo Elcano; establece objetivos claros y acciones y medidas concretas para alcanzarlos, así como figuras específicas encargadas de garantizar la aplicación y el seguimiento de dichas medidas, incluyendo su tiempo de dedicación; cuenta con mecanismos para la recogida y seguimiento de los datos desglosados por sexo en todas las categorías del Equipo; dichos datos han servido como base para establecer los objetivos y metas, así como los indicadores y la evaluación continua de los progresos; finalmente, las acciones incluyen formación para el desarrollo de competencias y capacidades en materia de género y lucha contra los prejuicios basados en estereotipos y los sesgos de género, contribuyendo al desarrollo de una nueva cultura y capacidades internas en materia de igualdad entre hombres y mujeres. Todo el equipo Elcano conoce y suscribe estos objetivos, comprometiéndose a su aplicación.

Ámbito personal y temporal

Esta Estrategia 2022-2026 se aplica al conjunto del Equipo Elcano, y tendrá una vigencia de 4 años. La Estrategia entrará en vigor tras su aprobación por parte del Patronato del Real Instituto Elcano, lo que se produjo en su reunión del 20 de junio de 2022.

Informe diagnóstico

El diagnóstico se ha llevado a cabo de acuerdo a los criterios de:

1. **INSTRUMENTALIDAD: SE REALIZA CON EL FIN DE IDENTIFICAR ÁMBITOS ESPECÍFICOS DE ACTUACIÓN Y ORIENTADO A LA TOMA DE DECISIONES.**

2. **FLEXIBILIDAD: EL CONTENIDO, EXTENSIÓN Y FORMA EN QUE SE REALICE RESPONDE A LAS NECESIDADES CONCRETAS DE LA INSTITUCIÓN.**

1. **DINAMISMO: ADAPTADO A LAS NECESIDADES Y CARACTERÍSTICAS DEL REAL INSTITUTO ELCANO.**

Su finalidad ha sido identificar y estimar la existencia y magnitud de las desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos que se dan en el Instituto para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, obteniendo la información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir dichas desigualdades.

El informe de diagnóstico de la situación de partida con respecto a las condiciones de igualdad entre mujeres y hombres en la Institución ha sido realizado de manera autónoma e independiente por la Fundación ISEAK, institución sin fin de lucro que tiene afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de fines de interés general (artículo 1 de sus Estatutos).

El análisis se ha realizado sobre la base de dos fuentes de datos. Por un lado, el Real Instituto Elcano ha puesto a disposición de la Fundación ISEAK de forma anonimizada datos administrativos referentes a su personal, desde características sociodemográficas —como la edad, el sexo o los estudios alcanzados— a información relativa a las condiciones de trabajo—como la retribución, el tipo de contrato o las horas trabajadas. Por otro lado, desde la Fundación ISEAK se ha consultado al equipo Elcano mediante un cuestionario sobre percepciones relativas a la igualdad en la Institución. Ambas fuentes de datos han permitido realizar un diagnóstico riguroso que permita tomar las decisiones adecuadas basadas en la evidencia.

Se ha combinado, así, el análisis cuantitativo (datos de registro anonimizados de todo el equipo Elcano) con el análisis cualitativo (a través de cuestionarios anónimos, que han contado con la participación de la totalidad del equipo Elcano). El Real Instituto Elcano es una institución pequeña. Por ello, con carácter previo hay que señalar las cautelas que, derivadas del reducido tamaño del Equipo Elcano, se han de tener en cuenta a la hora de analizar e interpretar los resultados estadísticos. Teniendo esto en cuenta, las principales conclusiones del estudio de diagnóstico señalan:

1.

la existencia de **segregación vertical** (concentración de hombres en un determinado nivel jerárquico) **en la alta dirección** (1 mujer/2 hombres, personas designadas por el Patronato; y, en sentido más amplio, 8 mujeres/2 hombres el conjunto de alta dirección y dirección del Instituto); **segregación horizontal** (predominio de uno de los sexos en una posición) **en el equipo de investigación, en particular entre los/as investigadores/as principales** (7 mujeres/12 hombres), **y alto grado de feminización en el equipo de gestión.** *Identifica un ámbito claro de mejora para equilibrar la composición de género de los equipos (dirección, gestión e investigación).*

2

la brecha salarial de género agregada, que se cifra en un 20%, que es similar a la brecha salarial en España, no informa necesariamente sobre discriminación de género, sino que existen diferencias en la composición que pueden justificar esas brechas (antigüedad, experiencia previa o nivel educativo). Así, la brecha en antigüedad es del 13% (los hombres llevan en promedio más años que las mujeres en el Real Instituto Elcano).

3.

hay una gran mayoría de contratos indefinidos, pero cuando son a tiempo parcial, solo afectan a mujeres (aunque los casos concretos son 2 y representan una proporción muy pequeña del total).

4.

hay un **amplio apoyo a la puesta en marcha de medidas activas en materia de igualdad de género** (el 90% del equipo Elcano afirma estar a favor), junto con una percepción relevante de las mujeres (más de la mitad) que no considera adecuado el actual equilibrio entre hombres y mujeres en la Institución.

5.

una amplia mayoría considera que la Institución valora la igualdad de género (aunque existe un tercio de las mujeres que considera que no se valora lo suficiente).

6.

existe una importante brecha entre hombres y mujeres respecto a la valoración que, se cree, hace la Institución del trabajo del otro sexo (en promedio de los equipos de investigación y gestión, el 42% de las mujeres cree que se valora más el trabajo de los hombres, mientras solo el 6% de ellos considera que se valora más el trabajo de las mujeres. Cabe destacar que el 12% de los hombres del equipo de investigación considera que se valora menos el trabajo de sus colegas mujeres. La mitad de las mujeres considera también que los hombres tienen más oportunidades que las mujeres de promoción interna. *Se trata también de un ámbito de mejora tanto en el necesario reequilibrio en la valoración del trabajo de las mujeres, como en la comunicación en materia de oportunidades de promoción profesional. No obstante, y dado el tamaño de la Fundación y la existencia de puestos únicos, el margen para la promoción es muy limitado.*

7.

un tercio del equipo señala tener problemas para conciliar la vida personal y profesional. Además, la gran mayoría no desconecta del trabajo. *Este es un ámbito de mejora, tanto en relación a la comunicación interna en materia de formación como a una política específica en relación al teletrabajo, y una reflexión y medidas en torno a la necesaria desconexión digital laboral. Adicionalmente, parece necesaria una política clara y comunicada en materia de conciliación tanto de la vida profesional y familiar (permisos de paternidad/maternidad) como la vida personal.*

8.

existe una brecha de género en las percepciones relativas a la consideración de la Institución en los atributos de dialogante, comprensiva, inclusiva, colaborativa y respetuosa. *Un ámbito de mejora que puede impulsarse en el seno de la Institución, a través de la promoción de una cultura organizativa que fomente la igualdad entre hombres y mujeres, y una política de Recursos Humanos dirigida a este mismo objetivo.*

Adicionalmente,

9.

la mayoría del equipo Elcano expresa interés en formación.

10.

el 90% ve el teletrabajo como algo positivo.

Como resultado del informe diagnóstico independiente, se proponen una serie de ámbitos prioritarios de actuación y/o de mejora, con medidas concretas que, no obstante, han de adaptarse a las necesidades y posibilidades del Real Instituto Elcano.

Objetivos de la estrategia

Como señala la Comisión Europea, las Estrategias de igualdad de género son un conjunto de compromisos y acciones que pretenden promover la igualdad de género en una organización a través de un proceso de cambio estructural. Mediante la transformación sostenible de los procesos, culturas y estructuras organizativas que producen y mantienen los desequilibrios y desigualdades de género, dichas Estrategias deben abordar no sólo la estructura y las prácticas visibles de una organización (como las políticas y los procedimientos), sino también considerar cómo evolucionan los valores adoptados por sus equipos humanos (aquellos que se afirma tener) y los supuestos subyacentes (creencias, pensamientos y sentimientos inconscientes), incluso en la producción de conocimiento y sus aplicaciones.

El objetivo principal de esta Estrategia es diseñar e implementar medidas específicas que **aceleren el logro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el Real Instituto Elcano**, velando por el cumplimiento del principio de igualdad en la Institución.

Este objetivo general se complementa con **los siguientes objetivos específicos:**

1. **CONCILIACIÓN Y EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA PERSONAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL**
2. **EQUILIBRIO DE GÉNERO EN EL LIDERAZGO Y LA TOMA DE DECISIONES**
3. **IGUALDAD DE GÉNERO EN LA CONTRATACIÓN Y EL PROGRESO DE LA CARRERA PROFESIONAL**
4. **MEDIDAS CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO INCLUIDO EL ACOSO SEXUAL**
5. **FORMACIÓN Y DESARROLLO DE CAPACIDADES EN MATERIA DE GÉNERO**
6. **INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO**
7. **RETRIBUCIONES Y EVENTUAL BRECHA SALARIAL**
8. **FORMACIÓN PARA LA RETENCIÓN Y LA CAPTACIÓN DE TALENTO**

OE 1
Conciliación y equilibrio entre trabajo y vida personal y cultura organizacional

OE 1.1. Promover en la Institución el equilibrio entre trabajo y vida personal, así como la conciliación corresponsable entre hombres y mujeres

OE 1.2. Promover una cultura organizativa más transparente e inclusiva

OE 2
Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones

OE 2.1 Promover la representación igualitaria en órganos de toma de decisiones

OE 2.2 Promover, desde la alta dirección y el equipo directivo, la eliminación de la transmisión de estereotipos sexistas en las formas de comunicación interna y en las relaciones externas

OE 3
Igualdad de género en la contratacion y el progreso de la carrera profesional

OE 3.1. Asegurar que los posibles procesos de promoción incluyan criterios claros y no discriminatorios, garantizando que se evitan posibles sesgos de género

OE 3.2. Asegurar que los procesos de selección y contratación incluyan criterios claros y no discriminatorios que eviten posibles sesgos de género

OE 4
Medidas contra la violencia de género y la prevención del acoso sexual

OE 4.1. Prevenir y detectar las situaciones de acoso y discriminación que puedan producirse en la Institución, promoviendo herramientas que canalicen y solucionen, con las debidas garantías, los casos

OE 5
Formación y creación de capacidades en materia de género

OE 5.1. Promover formación específica en materia de igualdad para todo el Equipo Elcano

OE 6
Investigación con perspectiva de género

OE.6.1. Promover la incorporación progresiva de la perspectiva de género en la investigación, especialmente cuando se disponga de datos desagregados por sexo

OE.6.2. Identificar investigadoras / investigadores externos que estén trabajando los temas de la Agenda de Investigación del Instituto con esta perspectiva de género, con quienes se pueda colaborar

OE 7
Retribuciones y eventual brecha salarial

OE 7.1 Combatir la posible existencia de brecha salarial de género en puestos equivalentes

OE 8
Formación continua para la retención y captacion de talento

OE 8.1 Promover y facilitar la formación continua del equipo Elcano como herramienta de satisfacción profesional y garantía de rigor y calidad del trabajo

Medidas de igualdad

Para alcanzar estos objetivos, se pondrán en marcha un conjunto de medidas concretas, dotadas a su vez de indicadores y de asignación de responsables de su seguimiento.

Objetivo específico	Medida	Indicador
OE 1.1 Promover en la Institución el equilibrio entre trabajo y vida personal, así como la conciliación corresponsable entre hombres y mujeres	**Medida 1** Diseñar e implantar una política del Real Instituto Elcano en materia de teletrabajo que, garantizando la adecuada flexibilidad, contribuya a promover el equilibrio entre trabajo y vida personal, así como la conciliación corresponsable entre hombres y mujeres. Se asegurará también la comunicación eficaz de dicha política.	**Indicador 1:** definición de la política (documento que incluya reglas, directrices e instrucciones) en la materia y comunicación interna a todo el equipo Elcano para su implantación inmediata.
	Medida 2 Asegurar la comunicación interna sobre la proactividad de la Institución en materia de permisos de maternidad/paternidad, que promueva su uso tanto en el caso de hombres como de mujeres, más allá de las exigencias legales, contribuyendo así a que estos permisos no conlleven, en ningún caso, consideración o percepción de perjuicios para las carreras profesionales.	**Indicador 2.1:** comunicación expresa y por escrito por parte del Instituto en relación a los permisos de maternidad/paternidad. **Indicador 2.2:** número de casos desagregados por sexo que tomen el permiso de maternidad/paternidad.
	Medida 3 Diseñar e implementar una política del Real Instituto Elcano en materia de desconexión digital, que contribuya a garantizar la conciliación de la vida personal y laboral. Dicha política podría incluir, entre otras medidas, protocolos respecto al envío de correos, mensajes o llamadas fuera de un horario estipulado, con las excepciones que la naturaleza del trabajo de la Fundación pueda requerir.	**Indicador 3:** definición de la política (documento que incluya reglas, directrices e instrucciones) en la materia y comunicación interna a todo el equipo Elcano para su implantación inmediata.

Objetivo específico	Medida	Indicador
OE 1.2 **Promover una cultura organizativa más transparente e inclusiva**	**Medida 4** Mejorar la comunicación interna de todas las decisiones que puedan afectar, directa o indirectamente, al equipo Elcano y, en particular, las relativas a la cultura organizativa de la Institución, y aspectos clave referentes a la Estrategia de igualdad (conciliación, promoción, prevención del acoso, etc.).	**Indicador 4:** número de comunicaciones por escrito o de reuniones con todo el equipo Elcano sobre decisiones relevantes en materia organizativa.
	Medida 5 Promover un clima y cultura organizativas basados en el respeto, la inclusión, la comprensión y el diálogo en todos los niveles de toma de decisiones de la Institución, así como en las relaciones horizontales y entre equipos de trabajo.	**Indicador 5:** Percepción del Equipo Elcano mediante la realización de un cuestionario previo a la evaluación intermedia y final.

Objetivo específico	Medida	Indicador
OE 2.1 **Promover la representación igualitaria en órganos de toma de decisiones**	**Medida 6** Reducir progresivamente la segregación vertical de manera que, a medio plazo, se alcance la paridad (no menos del 40%, no más del 60% de cada sexo) en los puestos de alta dirección y el equipo directivo.	**Indicador 6:** porcentaje de reducción de mujeres y hombres en los equipos de alta dirección y directivo.

Objetivo específico	Medida	Indicador
OE 2.2 **Promover, desde la alta dirección y el equipo directivo, la eliminación de la transmisión de estereotipos sexistas en las formas de comunicación interna y en las relaciones externas**	**Medida 7** Promover, desde la Alta Dirección, una cultura interna respetuosa e inclusiva, incluido el uso de lenguaje no sexista, facilitando un módulo específico de formación sobre el uso del lenguaje no sexista.	**Indicador 7.1:** número de personas que han incorporado el lenguaje no sexista en su gestión (medible a través de los cuestionarios que se circularán al Equipo Elcano con carácter previo a las evaluaciones intermedia y final). **Indicador 7.2:** número de actividades de sensibilización y número y responsabilidad de las personas participantes. **Indicador 7.3:** adopción de una serie de recomendaciones del uso de lenguaje no sexista en sus comunicaciones y publicaciones. **Indicador 7.4:** número de formaciones ofrecidas y número y responsabilidad de las personas participantes
	Medida 8 Asegurar que la valoración del trabajo de los miembros del equipo sea equitativa y evite sesgos de género. El reconocimiento del trabajo individual será abierto, transparente y transversal a todo el equipo, garantizando el apoyo y visibilidad a aportaciones similares de hombres y mujeres.	**Indicador 8:** Percepción del Equipo Elcano mediante la realización de un cuestionario previo a la evaluación intermedia y final.
	Medida 9 Asegurar la participación paritaria en los debates públicos organizados por el Real Instituto Elcano, en la línea del compromiso adquirido en 2018 con la iniciativa del Parlamento Europeo #DóndeEstánEllas	**Indicador 10:** número de paneles de personas expertas con composición paritaria; número de paneles con composición totalmente masculina; número de paneles con composición femenina minoritaria; porcentaje de paneles con participación de mujeres; porcentaje de paneles sin participación de mujeres. Número de eventos organizados al año con su composición y rol desagregado por sexo; número de mujeres ponentes; número de mujeres moderadoras.

Objetivo específico	Medida	Indicador
OE 3.1 **Asegurar que los posibles procesos de promoción incluyan criterios claros y no discriminatorios, garantizando que se evitan posibles sesgos de género**	**Medida 10** Establecer y comunicar criterios claros, transparentes y no discriminatorios respecto a eventuales promociones, explicitando aquellos puestos que, por su propia naturaleza o por su carácter único, no permiten la promoción.	**Indicador 10:** definición de criterios de eventual promoción, y comunicación por escrito a todo el equipo Elcano.

Objetivo específico	Medida	Indicador
OE 3.2 **Asegurar que los procesos de selección y contratación incluyan criterios claros y no discriminatorios que eviten posibles sesgos de género**	**Medida 11** Realizar las convocatorias de selección y contratación mediante comunicación pública y abierta, uso de lenguaje no discriminatorio y alentando, de manera expresa, a la presentación de candidaturas de mujeres. Aplicar en los procesos de selección y contratación los principios y requisitos generales de la Carta Europea del/de la Investigador/a y del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores relativos a la contratación, las condiciones de trabajo y el desarrollo de la carrera al conjunto del Equipo Elcano. Estos principios incluyen la convocatoria abierta y pública, su difusión también en inglés, una clara descripción del puesto, criterios de selección que incluyen cualificación y experiencia, o tiempo suficiente para la recepción de candidaturas, entre otros.	**Indicador 11.1:** número de convocatorias públicas de contratación y análisis de sus términos de referencia. **Indicador 11.2:** evaluación de los procesos de selección (concurrencia por género y criterios de selección de la persona contratada).
	Medida 12 Reducir progresivamente la segregación horizontal en el equipo de investigación de manera que, a medio plazo, se alcance la paridad (no menos del 40%, no más del 60% de cada sexo), particularmente entre los/as investigadores/as principales.	**Indicador 12:** porcentaje de mujeres que, por promoción o por nuevos procesos de selección y contratación, tengan la posición de investigadoras principales.

Objetivo específico	Medida	Indicador
OE 4 **Prevenir y detectar las situaciones de acoso y discriminación que puedan producirse en la Institución, promoviendo herramientas que canalicen y solucionen, con las debidas garantías, los casos.**	**Medida 13** Garantizar que todo el equipo Elcano conoce con claridad y conciencia las medidas diseñadas para evitar comportamientos inaceptables o acoso.	**Indicador 13.1:** difusión interna y por escrito de las medidas existentes. **Indicador 13.2:** firma por parte de los empleados del conocimiento del Código ético y de buen gobierno y de las medidas existentes contra el acoso.
	Medida 14 Elaborar un Protocolo específico para Prevenir el Acoso Sexual y por razón de sexo.	**Indicador 14:** proceso de elaboración del Protocolo siguiendo las mejores prácticas.
	Medida 15 Garantizar, mediante la adecuada comunicación interna, que todo el equipo conoce el Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo cuando esté implantado.	**Indicador 15:** difusión interna y por escrito del Protocolo para Prevenir el Acoso Sexual y por razón de sexo cuando éste sea elaborado.
	Medida 16 Planificar la formación necesaria para identificar y aprender a responder a situaciones de acoso sexual y por razón de sexo con el fin de garantizar un entorno seguro.	**Indicador 16:** número de formaciones ofrecidas y número y responsabilidad de las personas asistentes.

Objetivo específico	Medida	Indicador
OE 5 **Contemplar formación específica en materia de igualdad para todo el Equipo Elcano.**	**Medida 17** Organizar formación específica en materia de igualdad, garantizando el acceso de hombres y mujeres y la impartición dentro de la jornada laboral.	**Indicador 17:** número de formaciones y número y responsabilidad de las personas asistentes.
	Medida 18 Asegurar medidas específicas sobre comunicación interna y externa no sexista e inclusiva	**Indicador 18:** número de medidas adoptadas y contenido de las mismas.
	Medida 19 Asegurar la información y difusión a todo el equipo Elcano de la Estrategia de Igualdad.	**Indicador 19:** número de presentaciones de la Estrategia y/o atención de consultas sobre su contenido y comunicación por escrito a todo el equipo Elcano.

Objetivo específico	Medida	Indicador
OE.6.1 **Promover la incorporación progresiva de la perspectiva de género en la investigación, especialmente cuando se disponga de datos desagregados por sexo**	**Medida 20** Ofrecer acciones formativas sobre cómo aplicar la perspectiva de género en proyectos de investigación.	**Indicador 20:** número de formaciones ofrecidas y de personas y sus responsabilidades participantes.

Objetivo específico	Medida	Indicador
OE.6.2 **Identificar investigadoras / investigadores externos que estén trabajando los temas de la Agenda de Investigación del Instituto con esta perspectiva de género, con quienes se pueda colaborar**	**Medida 21** Elaborar un listado en las distintas temáticas.	**Indicador 21:** número de investigadores/as identificados/as en cada eje temático.

Objetivo específico	Medida	Indicador
OE 7 **Combatir la posible existencia de brecha salarial de género en puestos equivalentes**.	**Medida 22** Analizar la existencia o no de brecha salarial en puestos equivalentes en base a la propia valoración de puestos establecida dentro de la Institución.	**Indicador 22:** número de casos con brecha salarial en puestos equivalentes.
	Medida 23 Implementar su eliminación, así como medidas que impidan su reproducción.	**Indicador 23:** porcentaje de reducción de la brecha salarial en puestos equivalentes.

Objetivo específico	Medida	Indicador
OE 8 **Promover y facilitar la formación continua del equipo Elcano como herramienta de satisfacción profesional y garantía de rigor y calidad del trabajo.**	**Medida 24** Establecer una política de formación que facilite que aquellas personas interesadas en realizarla tengan opciones a su alcance.	**Indicador 24:** definición de la política (documento que incluya reglas, directrices e instrucciones) en la materia.
	Medida 25 Fomentar la formación continua de los empleados y realizar las iniciativas de comunicación interna necesarias para asegurar que todo el equipo conoce esta iniciativa.	**Indicador 25:** comunicación interna a todo el equipo Elcano de la política de formación continua al alcance de todos y todas.

Aplicación y seguimiento

El desarrollo y la ejecución de las medidas contenidas en esta Estrategia de Igualdad de género se llevarán a cabo por parte del equipo directivo de la Institución, y en particular de la dirección de Recursos Humanos, con el concurso y la contribución de la dirección de Programas y la dirección de la Oficina de Proyectos, constituyendo las tres direcciones el órgano responsable de su implantación, que apoyará activamente la puesta en marcha de la Estrategia. De las medidas implantadas se hará partícipe a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT).

Para su puesta en marcha se contarán con los recursos, materiales y humanos, necesarios (tiempo de dedicación, presupuesto destinado a formación, etc.).

Formarán parte de la comisión de seguimiento de dicha Estrategia las personas[2] que han constituido la comisión para la elaboración de esta Estrategia, representativa de los equipos directivo, de gestión y de investigación.

Con carácter anual, y teniendo presentes los indicadores de cada medida, se hará una recogida de información cuantitativa y cualitativa para ver el grado de avance y poder diseñar, en caso de ser necesario, medidas adicionales de contingencia. Dicha recogida de información se realizará en los meses de junio de 2023, 2024, 2025 y 2026.

El seguimiento no será un proceso secundario, sino que se realizará en paralelo con la ejecución de las medidas, llevando a cabo el control y verificación de que ésta se ajusta a las previsiones. También servirá para detectar desajustes y poder adoptar medidas correctoras. Con carácter anual se realizará un informe de seguimiento, que servirá asimismo para facilitar la evaluación de la Estrategia y la consecución de sus objetivos.

La comisión de seguimiento recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de las acciones y cualquier otra información relevante relativa a la Estrategia durante su periodo de vigencia.

2. Por orden alfabético los integrantes han sido: Haizam Amirah, Angel Badillo, Marta Carrasco, Dolores de Azategui, Sara Megía, Juan Antonio Sánchez, María Solanas, Manen Taibo y Álvaro Vicente.

Evaluación

Como principio transversal a toda la tarea del Real Instituto Elcano, dado su carácter prioritario, y con el objetivo de valorar su impacto en las brechas existentes, esta Estrategia será evaluada definiendo un sistema de evaluación, un órgano responsable, y una periodicidad.

Se prevé una evaluación intermedia (en julio de 2024) y una evaluación final (en noviembre de 2026). Dichas evaluaciones revisarán cada una de las 25 medidas de la Estrategia para conocer su grado de implantación y/o realización (avance significativo, limitado o sin avance). La evaluación será realizada por una Comisión compuesta por los/as miembros que han constituido la Comisión de elaboración de la Estrategia, y de su seguimiento, representativa de los equipos directivo, de gestión e investigación.

La evaluación pretende conocer el grado de cumplimiento de la Estrategia y su desarrollo, comprobando si ha conseguido los objetivos propuestos, e identificando áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran una modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones. En la evaluación intervendrán el equipo directivo, la comisión de seguimiento, la RLT (sin perjuicio de formar parte de la Comisión de Seguimiento), y el conjunto del Equipo Elcano, que podrá participar en los cuestionarios que apoyen la elaboración del informe de evaluación.

Por una parte, la evaluación de resultados analizará el grado de cumplimiento de los objetivos planteados, y el grado de consecución de los resultados; mientras que la evaluación de impacto medirá los cambios en la cultura de la Institución (actitudes del equipo Elcano, cambios en el clima laboral o la imagen interna o externa de la Institución) y la reducción de desequilibrios en la presencia y la participación de mujeres y hombres.

Los informes de evaluación incorporarán los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (informes de seguimiento, cuestionarios de evaluación, etc.) y servirán de base para la realización de un nuevo informe de diagnóstico, a partir del fin de la vigencia de esta Estrategia, en 2027. El equipo Elcano conocerá dichos Informes de evaluación.

Calendario de actuaciones

En los meses siguientes a la aprobación en el Patronato, tendrá lugar la implantación de esta Estrategia, de manera progresiva y en función del proceso de análisis y elaboración que requieran.

Aquellas medidas que puedan ser implementadas de manera inmediata (en materia de selección y contratación, comunicación al equipo Elcano de las decisiones de carácter organizativo, información y consulta sobre la propia Estrategia de igualdad, entre otras) entrarán en vigor con carácter inmediato.

Aquellas medidas que requieran el diseño de políticas, la provisión de formación en materia de género, un análisis detallado sobre eventuales brechas salariales, o la elaboración de un Protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo, requerirán de plazo suficiente para su diseño. En todo caso, el objetivo será que todas ellas puedan estar concluidas para su puesta en marcha en el primer semestre de 2023.

El seguimiento será permanente, con cada medida implementada y en función de los indicadores fijados, de manera que, con carácter anual, se realice por parte de la comisión de seguimiento un informe anual.

Se realizarán dos evaluaciones en el periodo de vigencia de la Estrategia: una intermedia (en julio de 2024) y otra final (en noviembre de 2026).

REAL INSTITUTO
elcano
ROYAL INSTITUTE