

Plan de Igualdad Periodo 2017-2021

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA LA FE

Contenido

1. PRESENTACIÓN:	4
2. MARCO NORMATIVO	6
3. NUESTRO COMPROMISO	8
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
5. MEDIOS	10
6. COMPOSICIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	11
7. DIAGNÓSTICO	12
ORGANIGRAMA IIS LA FE.....	12
Distribución de Investigadore/as Principales	18
ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA PLANTILLA	19
Estructura de gestión:	19
Personal Investigador.....	22
Distribución de la plantilla según la vinculación laboral	23
Distribución de personal por clasificación profesiofnal	24
Distribución de personal por jornada laboral.....	24
FORMACIÓN.....	29
ABSENTISMO LABORAL	31
8. EL ANÁLISIS	34
9. OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES	36
Área 1. Plantillas orgánicas/relaciones de puestos de trabajo	Error! Marcador no definido.
Área 2. Representación equilibrada	36
Área 3. Acceso al empleo y promoción.....	36
Área 4. Sensibilización, formación e investigación	37
Área 5. Salud laboral	38
Área 6. Medidas de conciliación y corresponsabilidad.	39
Área 7. Detección precoz, prevención y protección de las víctimas de violencia de género en el entorno laboral.....	40

Área 8. Protección efectiva frente al acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género	40
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	42
11. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN.....	43

1. PRESENTACIÓN:

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge, en su artículo 46, el concepto y contenido de los planes de igualdad de las organizaciones, y los define como “un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa y en las organizaciones, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”, garantizando la participación de las organizaciones sindicales con representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Asimismo, en su artículo 45 se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de la representación legal de las y los trabajadores en la forma en la que se determine en la legislación laboral.

La desigualdad entre mujeres y hombres surge de supuestos culturales que estructuran los estereotipos sobre los hombres y las mujeres y sus roles y requisitos en la sociedad y en el trabajo. La incorporación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones, permite orientar su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras, respetuosas con la diversidad, contribuyendo a erradicar situaciones de discriminación y violencia, en suma, a promover la igualdad real entre hombres y mujeres, con remoción de obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla.

La incorporación de la igualdad no requiere necesariamente de la habilitación de nuevos procedimientos, sino del compromiso para impulsar, desde los máximos órganos directivos, las políticas y prácticas que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización.

Es una realidad que las políticas de igualdad en una organización han demostrado sus efectos positivos en su seno, dando lugar a una mejora del clima laboral, la productividad, el absentismo y optimizando el talento de las personas.

Si bien el sector sanitario en general y el de investigación médica en particular está ampliamente feminizado, cabe verificar si la igualdad de oportunidades real y efectiva, entre mujeres y hombres que conforman la plantilla, está garantizada.

Este Plan surge con la finalidad de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como principio formador e informador de todos los procesos y políticas de Personas en el seno del IIS La Fe.

2. MARCO NORMATIVO

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

Es también un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor de los Tratados de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999, y de Lisboa el 1 de diciembre de 2009, se reconoce el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, convirtiéndose la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades en un objetivo de carácter transversal, que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea.

La Constitución Española propugna en su artículo primero la igualdad como valor superior de nuestro ordenamiento jurídico, declarando en el artículo 14 el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, e impone directamente a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones para que "la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva".

En consonancia con lo establecido en la Constitución Española, el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en su Título II (de los derechos y deberes de las valencianas y valencianos), del artículo 10.3 dispone que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente, entre otras "... en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo; protección social contra la violencia, especialmente de la violencia de género", reforzando esta declaración en su artículo 11 donde señala que "la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral."

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece criterios de actuación de las Administraciones Públicas en aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, obligando a las Administraciones Públicas a elaborar Planes de Igualdad, que serán objeto de negociación con la representación legal de

las empleadas y los empleados públicos, en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva, evaluando periódicamente su cumplimiento en sus diferentes ámbitos de actuación.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece criterios de actuación de las Administraciones Públicas en aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, obligando a las Administraciones Públicas a elaborar Planes de Igualdad, que serán objeto de negociación con la representación legal de las empleadas y los empleados públicos, en la forma que se determine en la legislación sobre negociación colectiva, evaluando periódicamente su cumplimiento en sus diferentes ámbitos de actuación.

La Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, nace “por la necesidad de establecer una serie de medidas y garantías, en el ámbito de la Comunitat Valenciana, dirigidas a la eliminación de la discriminación y a la consecución de los derechos humanos y libertades fundamentales para las mujeres sobre la base de la igualdad de mujeres y hombres”, y estableciendo una serie de compromisos y previsiones en relación con la igualdad en los procesos de formación y promoción de puestos de trabajo, en la promoción interna, así como en relación con el acoso sexual y la utilización del lenguaje no sexista, recogiendo también la obligatoriedad de implementar planes de igualdad en las empresas.

3. NUESTRO COMPROMISO

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe considerarse como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos del IIS La Fe.

Los órganos de Gobierno y la Dirección del IIS La Fe convencidos de este principio, desarrollan el presente documento con el objetivo de impulsar de manera decidida la adopción de medidas que garanticen este principio.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea es necesario si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se va a realizar un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad va dirigido a todo el personal dependiente del IIS La Fe, independientemente del puesto que ocupe.

En concreto, este Plan de Igualdad del IIS La Fe contempla a:

- Los trabajadores y las trabajadoras que están en nómina en el IIS La Fe
- Los trabajadores y las trabajadoras vinculados a empresas con las que el IIS La Fe mantenga algún tipo de relación jurídica y que por tal circunstancia presten sus servicios en el Edificio del IIS La Fe.
- Personal investigador y técnico adscrito al Instituto de Investigación Sanitaria LA FE
- Estudiantes en prácticas, estancias formativas, becas, etc...
- Otros colectivos que puedan verse afectados por este tipo de medidas.

Este plan se alinea en lo fundamental en el marco y conforme lo dispuesto en el I Plan de Igualdad de la Consellería de Sanidad Universal y Salud Pública

Es un plan dinámico, en continua evolución y cambio, por lo que se irá adaptando a la evaluación continua de las medidas que establece y que se analizarán en el seno de la Comisión de Igualdad por ser la responsable de ello.

Su vigencia será de cuatro años, iniciándose la realización de un nuevo Plan de Igualdad con un nuevo diagnóstico.

5. MEDIOS

La Dirección del IIS La Fe, como principal responsable de la política de igualdad del IIS La Fe, pondrá al servicio del mismo los medios materiales y humanos que se requieran, de acuerdo con sus posibilidades y conforme a las materias legales que resulten aplicables, en especial:

- Lugar adecuado para las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- Una persona responsable en materia de igualdad.
- Para asesoramiento e información podrán dirigirse a cualquier Centro INFODONA de la Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas.

El compromiso de la dirección con la igualdad también se refleja en su apoyo a los miembros de la Comisión de Igualdad.

6. COMPOSICIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Gestión del Plan de Igualdad será competencia de la Comisión de Igualdad, creada en el seno de la empresa y dependiente de la Dirección de la misma, tiene encomendada la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización, de acuerdo con los principios de responsabilidad social corporativa de la misma en el respecto a la legislación vigente.

La comisión de Igualdad estará formada por 4 miembros. La Presidencia de la Comisión recaerá en el representante de la Dirección.

La Comisión de Igualdad se reunirá, con carácter ordinario, como mínimo dos veces al año para planificar y programar anualmente las acciones a llevar a cabo, realizar su seguimiento y evaluar su impacto

La Comisión de Igualdad estará formada por:

- Una persona en representación de la Dirección, que presidirá la Comisión.
- Una persona del área de Desarrollo de Personas designada por la Dirección.
- Dos representantes de trabajadores, designado por el Comité de Empresa.

Entre sus funciones estarán las siguientes:

1. Impulsar la formación en materia de Igualdad y lenguaje no sexista en el ámbito de la Fundación.
2. Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral del IIS La Fe.
3. Elaborar o actualizar el Plan de Igualdad. Cualquier otra función relacionada con la elaboración, desarrollo, aplicación y cumplimiento del plan de igualdad.
4. Hacer seguimiento de la Igualdad en el IIS La Fe. Evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad.
5. Proponer y aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.
6. Priorizar líneas de actuación en función del análisis periódico de resultados.
7. Analizar el impacto de las medidas del plan en el conjunto de la plantilla.
8. Proponer nuevas medidas que implementen el plan, a fin de adaptarlo a las nuevas necesidades que vayan surgiendo.
9. Revisar la situación de la política de Igualdad de Género aprobada.
10. Proponer a la Dirección medidas.
11. Resolver cuantas dudas puedan derivarse de su interpretación y ejecución.

7. DIAGNÓSTICO

La elaboración de un Plan de Igualdad requiere el análisis de la situación de partida para desde ahí, tomar las medidas necesarias que puedan corregir las desigualdades de género, y eliminar las barreras que obstaculizan el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades, real y efectiva de las mujeres y de los hombres.

La Fundación Hospital La Fe se constituyó en el año 2002 y desde 2009 está acreditada como Instituto de Investigación Sanitaria por el Instituto de Salud Carlos III.

El Instituto de Investigación Sanitaria La Fe gestiona la investigación biomédica del Hospital Universitario y Politécnico La Fe y su Departamento de Salud, así como determinados grupos de excelencia científica de la Universidad de Valencia, de la Universidad Politécnica de Valencia, y del CSIC.

ORGANIGRAMA IIS LA FE

Órganos de Gobierno

- ✓ Patronato/Consejo Rector
- ✓ Junta de Gobierno / Comité de Dirección
- ✓ Comité Científico Externo
- ✓ Dirección General
- ✓ Gerencia
- ✓ Comité Científico Externo
- ✓ Comisión de Investigación
- ✓ Comité ético de la investigación con medicamentos - CEIm

El **Patronato / Consejo Rector del IIS La Fe** es el órgano de máximo gobierno y representatividad de la institución. Su composición viene regulada por los estatutos de la Fundación y por el Acta de constitución del IIS La Fe y lo conforman representantes de las distintas entidades que forman parte del Instituto, generalmente por razón de cargo. El procedimiento que regula su nombramiento viene establecido por los estatutos de la entidad.

Composición de los Órganos de Gobierno: Patronato/Consejo Rector						
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio H/M
Presidencia: Consellera de Sanitat Universal i Salut Pública,	1	20%	0	-	1	0:1
Vicepresidencia: Dirección Departamento de Salud Valencia La Fe – Hospital Universitari i Politècnic La Fe	1	20%	0	-	1	0:1
Secretaría: Dirección Médica del Hospital Universitari i Politècnic La Fe	1	20%	0	-	1	0:1
Tesorería: Dirección Económica del Hospital Universitari i Politècnic La Fe	1	20%	0	-	1	0:1
Secretaría Autónoma de Salud Pública y Sistema Sanitario Público, C.Sanidad	0	-	1	10%	1	1:0
Dirección General de Investigación, Innovación, Tecnología y Calidad C.Sanidad	1	20%	0	-	1	0:1
Dirección General Recursos Humanos y Económicos C.Sanidad	0	-	1	10%	1	1:0
Decano/a de la Facultad de Medicina de la Universitat de València	0	-	1	10%	1	1:0
Rector/a Universidad Politécnica de Valencia	0	-	1	10%	1	1:0
Representante del CSIC	0	-	1	10%	1	1:0
Director/a del ISCIII	0	-	1	10%	1	1:0
Representante Cámara Comercio Valencia	0	-	1	10%	1	1:0
Representante Sociedad civil – libre designación	0	-	1	10%	1	1:0
Científico/a – libre designación	0	-	1	10%	1	1:0
Científico/a – libre designación	0	-	1	10%	1	1:0
Total	5	100%	10	100%	15	2:1

Tabla 1

Por cada dos miembros del patronato -hombre hay una representante femenina del patronato – mujer (ratio 2:1)

La **Junta de Gobierno / Comité de Dirección** es el órgano de carácter ejecutivo nombrado por el Consejo Rector, competente para la puesta en marcha de las iniciativas de investigación, proyectos y programas de formación, asignar recursos materiales y presupuestarios, siguiendo las prioridades y directrices del Consejo Rector. Su composición viene regulada por el Acta de constitución del IIS La Fe y lo conforman representantes de las distintas entidades que forman parte del Instituto, generalmente por razón de cargo. El procedimiento que regula su nombramiento viene establecido por los estatutos de la entidad.

Composición de los Órganos de Gobierno: Junta de Gobierno /Comité Dirección						
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio H/M
Presidencia: Dirección Departamento de Salud Valencia La Fe – Hospital Universitari i Politècnic La Fe	1	16.7%	0	-	1	0:1
Secretaría: Dirección Médica del Hospital Universitari i Politècnic La Fe	1	16.7%	0	-	1	0:1
Dirección Económica del Hospital Universitari i Politècnic La Fe	1	16.7%	0	-	1	0:1
Dirección Docencia del Hospital Universitari i Politècnic La Fe	0	-	1	20%	1	1:0
Dirección Planificación del Hospital Universitari i Politècnic La Fe	0	-	1	20%	1	1:0
Dirección Enfermería del Hospital Universitari i Politècnic La Fe	1	16.7%	0	-	1	0:1
Presidencia de la Comisión de Investigación del IIS La Fe	0	-	1	20%	1	1:0
Vicepresidencia 1ª de la Comisión de Investigación del IIS La Fe	0	-	1	20%	1	1:0
Vicepresidencia 2ª de la Comisión de Investigación del IIS La Fe	1	16.7%	0	-	1	0:1
Científico/a nominado/a por la Comisión de Investigación del IIS La Fe	1	16.7%	0	-	1	0:1
Científico/a nominado/a por la Comisión del IIS La Fe	0	-	1	20%	1	1:0
Total	6	100%	5	100%	11	5:6

Tabla 2

Por cada cinco miembros de la Junta de Gobierno -hombres hay seis representantes femeninas de la junta – mujeres (ratio 5:6)

La composición de la **Dirección del IIS La Fe** es la siguiente:

Composición de los Órganos de Gobierno: Dirección						
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio H/M
Dirección General	0	-	1	100%	1	1:0
Gerencia	1	100%	0	-	1	0:1
Total	1	100%	1	100%	2	1:1

Tabla 3

La Dirección del IIS La Fe es paritaria.

El **Comité Científico Externo** está constituido por profesionales de reconocido prestigio de la comunidad científica y clínica nacional e internacional. Debe actuar como órgano evaluador y asesor de los órganos colegiados de dirección en materia de investigación, proponiendo en su caso, las recomendaciones que estimen oportunas y velando por la calidad de la investigación desarrollada. El procedimiento que regula su nombramiento viene establecido por los estatutos de la entidad. Su composición a fecha de 31 de diciembre de 2016:

Composición de los Órganos de Gobierno: Comité Científico Externo						
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio H/M
Científico/as - libre designación	0	-	5	100%	5	5:0
Total	0	-	5	100%	5	5:0

Tabla 4

En este Comité existe nula representatividad de las mujeres.

La **Comisión de investigación**, es el órgano que proporciona asesoría a la Dirección del IIS La Fe. Se reúne para discutir, asesorar, evaluar y supervisar el contenido científico de las líneas de investigación de la Fundación. El procedimiento que regula su nombramiento viene establecido por el reglamento de funcionamiento del Comité. Su composición a fecha de 31 de diciembre de 2016:

Composición de los Órganos de Gobierno: Comisión de Investigación						
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio H/M
Presidencia	0	-	1	12.5%	1	1:0
Vicepresidencias	1	33.3%	1	12.5%	2	2:1
Vocales	2	66.6%	6	75%	9	3:1
Total	3	100%	8	100%	12	3:1

Tabla 5

Por cada tres miembros de la Comisión-hombre hay una representante femenina (ratio 3:1)

Composición de los Órganos de Gobierno: Comisión de Investigación						
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio H/M
Representantes grupos acreditados	0	-	6	66.6%	6	6:0
Representantes Jóvenes investigadores – Unidades Mixtas	1	33.3%	2	22.2%	3	2:1
Representantes áreas clínicas	2	66.6%	1	11.1%	3	1:2
Total	3	100%	9		12	3:1

Tabla 6

Si se analizan los datos por categorías, se observa que existe un sesgo importante entre unas y otras, siendo nula la representatividad de las mujeres en la categoría de representantes de los grupos acreditados.

El **Comité ético de Investigación con Medicamentos - CEIm La Fe** por su parte es un organismo independiente, de carácter interdisciplinar, constituido por profesionales sanitarios y miembros no sanitarios, encargados de velar por la protección de los derechos, seguridad y bienestar de los sujetos que participen en un estudio clínico y de ofrecer garantía pública al respecto, mediante un dictamen sobre el protocolo del estudio. También se encarga de velar por la idoneidad de los investigadores y la adecuación de las instalaciones, así como del proceso y los documentos que vayan a utilizarse para informar a los sujetos del estudio con el fin de obtener su consentimiento. El procedimiento que regula su nombramiento viene establecido por el reglamento de funcionamiento del Comité. Su composición a fecha de 31 de diciembre de 2016:

Composición de los Órganos de Gobierno: CEIm						
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio H/M
Presidencia	1	5.6%	0	-	1	0:1
Vicepresidencia	0	-	1	3.7%	1	1:0
Secretaria	0	-	1	3.7%		1:0
Vocales	17	94.4%	25	92.6%	42	3:2
Total	18		27	100%	45	3:2

Tabla 7

En este Comité, por cada tres miembros de la Comisión-hombre hay dos representantes femeninas (ratio 3:2)

DISTRIBUCIÓN DE INVESTIGADORE/AS PRINCIPALES

Distribución de personal por clasificación profesional						
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio H/M
IPs jefe/as de grupo	9	6.7%	31	16.8%	40	7:2
Ips Unidades Mixtas	2	1.5%	11	6.0%	13	5:1
Ips jefe/as de proyecto	123	91.8%	142	77.2%	265	8:7
Total Efectivos	134	100%	184	100%		4:3

Tabla 8

Las jefaturas de grupos de investigación y de las Unidades mixtas recaen mayoritariamente en hombres, siendo que en el caso de los grupos de investigación hay 7 hombres por cada 2 mujeres, y en las unidades mixtas 5 hombres por cada mujer.

El liderazgo de los grupos se propone y acuerda dentro del propio grupo de investigación, atendiendo generalmente a la trayectoria y méritos científicos de los candidatos y candidatas, siendo que el propio IIS La Fe no influye directamente en la dirección o nombramiento de los mismos/as.

Por otra parte, si se analiza el número de personas que tienen un proyecto activo de los distintos organismos públicos (MINECO; ISCIII; etc) a 31 de diciembre de 2016 se observa que existe una distribución mucho más equilibrada, siendo que por cada 8 mujeres, hay 7 hombres con un proyecto en libre concurrencia concedido. Esta relación corrobora la existencia de los llamados “techos de cristal”¹.

¹ Barrera invisible que impide veladamente a las mujeres acceder a los puestos de responsabilidad.

ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA PLANTILLA

Para realizar el análisis cuantitativo se ha estudiado por una parte la estructura de gestión del IIS La Fe, y por otra parte, al personal investigador, en base a los datos que constan en la base de datos del Registro de Personas del IIS La Fe, ambos colectivos desagregados por sexo, y segmento de edad.

Respecto al procedimiento de selección e incorporación de personal al IIS La Fe, reseñar que todos los puestos se cubren mediante convocatoria pública en libre concurrencia, y se publican en la página web del Instituto. En estas convocatorias se identifican las características y requisitos que deben cumplir los candidatos/as que apliquen a dicha solicitud, así como las características del puesto ofertado (funciones, retribución, etc.)

En los últimos tres años, se han publicado un promedio de 127 convocatorias al año (119 en 2014, 115 en 2015 y 146 en 2016).

Dado el elevado volumen de rotación del personal del IIS La Fe, mayoritariamente vinculado a proyectos de investigación, a efectos del presente análisis y con el fin de proporcionar una foto fija a cierre de ejercicio, se presentan los datos a 31 de diciembre de 2016.

ESTRUCTURA DE GESTIÓN:

Análisis personal de gestión:							
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio bruto H/M	Índice de verosimilitud
Gerencia	1	3.9%	0	-	1	0:1	84%
A.Investigación	5	19.2%	0	-	5	0:5	38%
A.Investigación clínica	6	23.1%	1	20%	7	1:6	43.6%
A.Economica	3	11.5%	0	-	3	0:3	58.4%
A.Innovacion	3	11.5%	0	-	3	0:3	58.4%
A.Calidad	2	7.7%	0	-	2	0:2	69.6%
A.Juridica	1	3.9%	1	20%	2	1:1	28.2%
A.Difusión ciencia	3	11.5%	0	-	3	0:3	58.4%
A.Desarrollo Personas	2	7.7%	0	-	2	0:2	69.6%
A.Informatica	0	-	3	60%	3	3:0	0.19%
Total	26	100%	5	100%	31	1:5	-

Tabla 9

De la anterior tabla se deduce que en el ámbito de gestión, existe una importante prevalencia de mujeres, siendo que por cada hombre contratado hay cinco mujeres (ratio 1:5)

El índice de verosimilitud por su parte indica que, teniendo en cuenta el total de empleados de cada sexo, todas las áreas de gestión tienen una distribución de hombres y mujeres equitativa, a excepción del área de informática, que muestra un desequilibrio a favor de los hombres de manera evidente.

Análisis personal de gestión por categoría							
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio H/M	Índice verosimilitud
Coordinador/a de área	7	26.9%	2	40%	9	1:4	32%
Técnico/a de área	19	73.1%	3	60%	22	1:6	32.5%
Total	26	100%	5	100%	31	1:5	-

Tabla 10

Por cada hombre coordinador de área hay 4 mujeres (ratio 1:4), mientras que por cada hombre técnico hay 6 mujeres como técnico (ratio 1:6).

Teniendo en cuenta el total de empleados de cada sexo, el hecho de que únicamente haya 2 hombres como coordinadores de un total de 7 personas en esa categoría es esperable.

Análisis Grupos de personal por edad personal gestion							
	Mujer es	%	Hombres	%	Total	Ratio H/M	Índice verosimil itud
Menor 30 años	0	-	1	20%	1	1:0	15.9%
31 – 50 años	25	96.2%	4	80%	29	1:6	29.2%
51 – 60 años	1	3.8%	0	-	1	0:1	84%
Mayor 60 años	0	-	0	-	0	-	-
Total Efectivos	26	100%	5	100%	31	1:5	-

Tabla 11

Si se analiza la información por rango de edad, se observa que existe una plantilla de gestión joven.

En los datos correspondientes al personal de la Estructura de gestión, se invierte la imagen respecto a la feminización que en los órganos de gobierno.

PERSONAL INVESTIGADOR

Los datos globales de personal permiten un conocimiento más detallado desde una perspectiva de género y comprobar que existe una tasa de feminización (entendida como el porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla) de un 75% del total de personas que trabajan en la misma.

Distribución de personal investigador por categoría laboral:							
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio H/M	Índice verosimilitud
DIPLOMADO/A	9	4.9%	3	4.7%	12	1:3	26.1%
PREDOCTORAL	118	64.5%	47	73.4%	165	2:5	5.2%
POSTDOCTORAL	24	13.1%	12	18.8%	36	1:2	7.9%
TECNICO/A	32	17.5%	2	3.1%	34	1:16	0.17%
Total Efectivos	183	100%	64	100%	247	1:3	-

Tabla 12

Por cada hombre investigador hombre hay 3 mujeres investigadoras (ratio 1:3).

Si se analiza por categorías, se observa que existen diferencias significativas entre ellas, siendo que las ratios en la categoría de diplomado son 1 hombre por cada 3 mujeres; en investigadores predoctorales 2 hombres por cada 5 mujeres; en investigadores doctores disminuye esta cifra a 1 hombre por cada 2 mujeres, y en la categoría de técnicos predominan fundamentalmente las mujeres, existiendo sólo un hombre por cada 16 mujeres. Es respecto a esta última categoría donde se observa un claro desequilibrio entre sexos, tal y como indica el índice de verosimilitud de 0.17%.

Análisis Grupos de personal por edad personal investigador							
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio H/M	Índice verosimilitud
Menor 30 años	47	25.7%	18	28.1%	65	2:5	12.1%
31 – 50 años	133	72.7%	45	70.3%	178	1:3	12.3%
51 – 60 años	3	1.6%	1	1.6%	4	1:3	43.2%
Mayor 60 años	-	-	-	-	-	-	-
Total Efectivos	183	100%	64	25%	247	1:3	-

Tabla 13

Respecto al análisis de la media de edad del personal contratado por el IIS La Fe observamos una media de 34 años para las mujeres y de 32 años para los hombres.

DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA SEGÚN LA VINCULACIÓN LABORAL

Distribución de la plantilla según la vinculación laboral							
	Mujer es	%	Hombres	%	Total	Ratio H/M	Índice verosimil itud
Fijos	5	2.4%	0	-	5	0:5	23.6%
Temporales	204	97.6%	69	100%	273	1:3	23.5%
Total Efectivos	209	100%	69	100%	278	1:3	-

Tabla 14

El porcentaje de temporalidad femenino con un 75 % está por encima del porcentaje de los hombres, lo que nos confirma una mayor precariedad laboral de las mujeres.

La temporalidad se debe a que los contratos de trabajo provienen por parte de la financiación de proyectos de investigación europeos o nacionales que tienen una duración determinada en el tiempo. En este sentido la Ley 17/2012, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, introdujo la prohibición de incorporar nuevo personal -prohibición se ha mantenido en las Leyes de Presupuestos Generales de los años 2014, 2015- tanto para las administraciones como para su sector público, incluidas las fundaciones.

La única excepción está prevista en las disposiciones adicionales “Contratación de personal de las fundaciones del sector público en 2016” (disposición adicional décima sexta La Ley de presupuestos de 2016): “Solo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, podrán llevar a cabo contrataciones temporales”. Desde 2016, las fundaciones que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema español de Ciencia, Tecnología e Innovación con arreglo a la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y las fundaciones públicas sanitarias, podrán realizar contratos indefinidos con un límite del 100 por ciento de su tasa de reposición”. No obstante, la tasa de reposición se aplica sobre los contratos indefinidos, no sobre contratos temporales, de ahí la imposibilidad legal para el sector público de convertir contratos temporales en indefinidos.

En 2017 se está en conversaciones con la Conselleria de Hacienda para intentar incrementar el personal de estructura y gestión, ya que, en algunos casos, finaliza la financiación del proyecto que originó su contratación, y no es posible prescindir de sus servicios, dado el elevado volumen de estudios que gestiona el Instituto.

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL POR CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Distribución de personal por categoría laboral:							
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio bruto H/M	Índice verosimilitud
DIPLOMADO/A	9	4.3%	3	4.3%	12	1:3	26.7%
PREDOCTORAL	144	68.9%	52	75.4%	196	1:3	7.7%
POSTDOCTORAL	24	11.5%	12	17.4%	36	1:2	7.2%
TECNICO/A	32	15.3%	2	2.9%	34	1:16	0.05%
Total Efectivos	209	100%	69	100%	278	1:3	-

Tabla 15

Si se analiza por categorías, se observa que existen diferencias significativas entre ellas, siendo que las ratios en la categoría de diplomado son 1 hombre por cada 3 mujeres; en investigadores predoctorales 2 hombres por cada 5 mujeres; en investigadores doctores disminuye esta cifra a 1 hombre por cada 2 mujeres, y en la categoría de técnicos predominan fundamentalmente las mujeres, existiendo sólo un hombre por cada 16 mujeres.

DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL POR JORNADA LABORAL

Distribución de personal por jornada laboral							
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio bruto H/M	Índice verosimilitud
Tiempo completo	172	82.3%	54	78.3%	226	1:3	10.4%
Tiempo parcial	37	17.7%	15	21.7%	52	2:5	10.5%
Total Efectivos	209	100 %	69	100 %	278	1:3	-

Tabla 16

Si se analiza la distribución de la jornada laboral por sexos, se observa que por cada 1 hombre a jornada completa existen 3 mujeres en condiciones similares. Esta situación es esperable dada la mayor cantidad de mujeres en la institución.

Distribución de personal por jornada laboral Completa							
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio bruto H/M	Índice verosimilitud
DIPLOMADO/A	8	4.7%	3	5.5%	11	2:5	25.9%
PREDCTORAL	115	66.9%	40	74.1%	155	1:3	8%
POSTDOCTORAL	19	11%	9	16.7%	28	1:2	10.3%
TECNICO/A	30	17.4%	2	3.7%	32	1:15	0.6%
Total Efectivos	172	100%	54	100%	226	1:3	-

Tabla 17

Si se analiza la distribución del personal en jornada completa por categorías, se observa que existen diferencias significativas entre ellas, siendo que las ratios en la categoría de diplomado son 2 hombres por cada 5 mujeres; en investigadores predoctorales 1 hombre por cada 3 mujeres; en investigadores doctores disminuye esta cifra a 1 hombre por cada 2 mujeres, y en la categoría de técnicos predominan fundamentalmente las mujeres, existiendo sólo un hombre por cada 15 mujeres.

Distribución de personal por jornada laboral Parcial							
	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio bruto	Índice verosimilitud
DIPLOMADO/A	1	2.7%	0	-	1	0:1	71.4%
PREDCTORAL	29	78.4%	12	80%	41	2:5	28.7%
POSTDOCTORAL	5	13.5%	3	20%	8	3:5	26.4%
TECNICO/A	2	5.4%	0	-	2	0:2	50%
Total Efectivos	37	100%	15	100%	52	2:5	-

Tabla 18

Si se analiza la distribución del personal en jornada parcial por categorías, se observa que existen diferencias significativas entre ellas, siendo que las ratios en la categoría de diplomado son 0 hombres por cada mujer; en investigadores predoctorales 2 hombres por cada 5 mujeres; en investigadores doctores disminuye esta cifra a 3 hombre por cada 5 mujeres, y en la categoría de técnicos predominan fundamentalmente las mujeres, existiendo 0 hombres por cada 2 mujeres.

El porcentaje de contratos a tiempo parcial en hombres y mujeres es similar (21.7% y 17.7% respectivamente)

De las 37 mujeres con jornada laboral parcial, 6 tienen reducción de jornada por cuidado de descendientes.

Se constata asimismo que no existen hombres con reducción de jornada por cuidado de ascendientes ni descendientes, ni personal con excedencia por dichos motivos.

DISTRIBUCIÓN DE LA MASA SALARIAL.

El IIS La Fe dispone de un convenio propio, si bien las retribuciones mínimas se fijan anualmente y se aprueban por los órganos de gobierno. Indicar que no existen retribuciones variables, se retribuye a la plantilla con retribución fija.

Distribución de la masa Febrero 2017						
	Mujeres	Nº	Hombres	Nº	Brecha Salarial bruta	Ratio bruto H/M
Masa Salarial	380.070,5 €	222	132.176,89 €	72	7.2%	15:14
Total	380.070,5 €	222	132.176,89 €	72	7.2%	15:14

Tabla 19

La distribución de la masa salarial anual, nos permite confirmar la existencia de la denominada “brecha salarial” de un 7% entre mujeres y hombres, es decir, los hombres cobran un 7% más que las mujeres en término medio. Aunque este análisis no tiene en cuenta la distinta distribución de hombres y mujeres (hay que recordar que no hay casi hombres en la categoría de técnico, que es la que menores salarios disfruta).

Análisis retribución media mes de diciembre 2016				
	Mujeres	Hombres	V.Medio	Ratio H/M
DIPLOMADO/A	1.276,00 €	1.250,00 €	1.268,00 €	1:1
PREDOTORAL	1.361,00 €	1.472,00 €	1.392,00 €	13:12
POSTDOCTORAL	2.005,00 €	2.028,00 €	2.013,00 €	1:1
TECNICO/A	1.073,00 €	1.073,00 €	1.073,00 €	1:1

Tabla 20

Análisis retribución media Año 2016				
	Mujeres	Hombres	V.Medio	Ratio H/M
DIPLOMADO/A	15.312,00 €	15.000,00 €	15.216,00 €	1:1
PREDOTORAL	16.332,00 €	17.664,00 €	16.704,00 €	13:12
POSTDOCTORAL	24.060,00 €	24.336,00 €	24.156,00 €	1:1
TECNICO/A	12.876,00 €	12.876,00 €	12.876,00 €	1:1

Tabla 21

Si se desglosan los salarios por categoría, se observa que la brecha salarial aparente del 7% a favor de los hombres, se ve invertida en el caso de los puestos de técnico/a (2.1% a favor de las mujeres), y disminuye considerablemente en el caso de los predoctorales y postdoctorales (1.1%

y 2.3% a favor de los hombres respectivamente). En el caso de los contratos para diplomados/as, por el contrario, se ve aumentada hasta el 8.2%, hecho que llama la atención dado que todas las convocatorias se publican en libre concurrencia, sin atender al género de la persona que lo ocupa.

Análisis retribución media mes de diciembre 2016				
	Mujeres	Hombres	V.Medio	Ratio H/M
BECARIO/A	912,97 €	879,39 €	896,18 €	1:1

Tabla 22

Nº becario/as mes de diciembre 2016					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
BECARIO/A	15	65%	9	35%	24

Tabla 23

En cuanto al análisis de las retribuciones se observa que con carácter general existe paridad en la retribución media del personal becario del mes de diciembre de 2016 (diferencia del 1.9% a favor de las mujeres).

FORMACIÓN

En lo que respecta a la formación, se constata que hay información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa del IIS La Fe, evitando así que la formación se facilite sólo a aquellas personas que tienen mayor acceso a la información.

El IIS La Fe proporciona dos tipos de formación, por una parte la formación gratuita, accesible a todo el personal adscrito al Instituto, y por otra parte, dispone de formación cofinanciada por el propio trabajador, en el marco de AULAFE, recurso compartido con el propio Hospital La Fe.

Respecto a la primera, la formación proporcionada gratuitamente por el IIS La Fe se ofrece dentro del horario laboral en horario que posibilita la conciliación laboral y familiar.

En cuanto a la segunda, la formación proporcionada en AULAFE, ésta se oferta a un coste aproximado de 20-30 €/curso y generalmente dispone de un sistema de formación mixto (presencial y teleformación). La formación presencial se oferta generalmente en horario laboral, si bien alguna sesión esporádica puede exceder de la jornada, a efectos organizativos del curso. La teleformación por su parte, puede realizarla la persona on-line desde cualquier ubicación permitiendo la conciliación laboral y familiar.

El Plan de Formación es evaluado por el Comité Científico en reunión ordinaria durante el último trimestre del año, y puesto en marcha a partir del año siguiente. Los cursos se publican en la página web www.aulalafe.es

Respecto a la formación, es destacable la nula asistencia de mujeres al curso de redacción de artículos científicos (índice de verosimilitud de, prácticamente 0%)

Distribución de formación					
	Mujeres	Hombres	Total	Ratio bruto H/M	Índice verosimi- litud
Cursos para residentes					
Metodología en investigación biomédica	7	4	11	3:5	18.2%
Ensayos clínicos	4	3	7	3:4	16.6%
Lectura crítica	8	3	11	2:5	26.2%
Citas e impacto	8	1	9	1:8	22.4%
Comunicaciones en Ciencias de la Salud	-	-	-	-	-
Redacción de artículos científicos	0	7	7	7:0	<0.001%

Buenas prácticas en investigación biomédica	2	6	8	3:1	0.4%
Inglés médico (nivel intermedio)	5	1	6	1:5	36.7%
Inglés médico (nivel avanzado)	3	5	8	5:3	2.1%
Estadística en investigación biomédica	18	7	25	2:5	18.7%
Metodología en investigación animal	-	-	-	-	-
Gestión clínica moderna	7	2	9	1:4	22.3%
Uso racional del medicamento	-	-	-	-	-
Cursos para Staff					
Ensayos clínicos	3	2	5	2:3	26.8%
Búsquedas bibliográficas	12	0	12	0:12	2.9%
Presentaciones de calidad	-	-	-	-	-
Elaboración de publicaciones	5	0	5	0:5	23.3%
Buenas prácticas en investigación biomédica 5 ^a ed	15	3	18	1:5	17.6%
Buenas prácticas en investigación biomédica 6 ^a ed	14	7	21	1:2	12.5%
Inglés médico	4	1	5	1:4	39.5%
Estadística en investigación biomédica	14	7	21	1:2	12.5%
Gestión clínica moderna	8	2	10	1:4	29%

Tabla 24

ABSENTISMO LABORAL

A continuación, se analiza motivo de absentismo donde mujeres y hombres tienen comportamiento diferente. Los datos los hemos tomado de la relación de incapacidades de la plantilla durante el ejercicio 2016.

	Mujer es	%	Hom bres	%	Total	Ratio bruto H/M	Índice verosimil itud
Enfermedad Común por IT	39	18.7%	1	1.5%	40	1:39	<0.001%
Accidente de trabajo	0	-	0	-	0	-	-
Accidente de trabajo sin baja	5	2.4%	3	4.3%	8	3:5	21.3%
Sin absentismo	165	78.9%	65	94.2%	230	2:5	0.08%
Total	209	100%	69	100%	48	1:3	-

Tabla 25

El porcentaje mujeres que han estado de incapacidad por enfermedad común (19%) es superior al porcentaje de los hombres por esta incapacidad (1,5%) La mayoría de estas incapacidades temporales por enfermedad común son previas a la maternidad.

El IIS La Fe dispone de un protocolo de actuación para situaciones de riesgo de embarazo. Dicho protocolo es el mismo que establece el servicio de prevención del Hospital La Fe, entidad que por su parte, asume la prevención de riesgos del propio Instituto.

	Mujer es	%	Hombres	%	Total	Ratio bruto H/M	Índice verosimil itud
ITs previas a la baja maternal	20	51.3%	0	-	20	0:20	50%
Riesgo durante el embarazo	0	-	0	-	0	-	-
Otras IT	19	48.7%	1	100%	20	1:19	50%
Total	39	100%	1	100%	40	1:39	-

Tabla 26

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Permiso Maternidad (legal)	20	100%	-	-	20
Permiso Paternidad (legal)	-	-	6	100%	6
Permiso de Lactancia	20	100%	-	0%	20
Permiso cedido al padre	-	-	0	0%	0
Total maternidades/paternidades	20	100%	6	100%	26

Tabla 27

Tanto mujeres como hombres han disfrutado en el 100% de los casos de los permisos legales de maternidad y paternidad. Sin embargo, en cuanto a los permisos de lactancia o la posibilidad de cesión del permiso de maternidad, ningún hombre ha solicitado disfrutar de estos permisos en renuncia del establecido a la madre.

PROMOCIÓN LABORAL:

Si bien el IIS La Fe no dispone de un plan de carrera o mecanismo formal y establecido que defina la progresión en la carrera profesional del personal investigador, dado que la propia naturaleza y legislación aplicable al Instituto por el hecho de ser una entidad del sector público dificultan la estabilización del personal que realiza su actividad y presta sus servicios en el seno de la institución, en los últimos años se ha arbitrado un mecanismo de promoción paralelo que posibilita la estabilización, en la medida de lo posible, del personal que haya demostrado su trayectoria y valía científica. En concreto, en los últimos 4 años se ha estabilizado a 3 personas (2 hombres y 1 mujer) mediante plazas de especialista adscritos a investigación del Hospital La Fe.

La promoción y cobertura de dichas vacantes es una decisión consensuada entre la Dirección de Investigación y la Gerencia del Hospital La Fe.

8. EL ANÁLISIS

Para hacer el análisis se ha partido del principio de presencia o composición equilibrada. Según disposición Adicional Primera de la LOIEMH 3/2007, se entiende por composición equilibrada la presencia de las mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos de 40%.

El diagnóstico de la situación de la Fundación ha permitido detectar, entre otros aspectos, la existencia de un “techo de cristal” que lleva a la infrarrepresentación de la mujer en los puestos directivos.

El sistema de acceso al empleo es público quedando obligada al IIS La Fe a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Respecto a las retribuciones y sistemas de clasificación profesional, manifestar que existe convenio colectivo y tablas salariales y que las relaciones laborales se ajustan como mínimo a lo dispuesto en los mismos.

No existe oferta formativa en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres dirigida a la plantilla del IIS La Fe.

El 75 % de la plantilla del IIS La Fe son mujeres. Existe una tasa de feminización.

Otro dato en consideración es la edad de la plantilla. Hay un 96,21% de trabajadores y trabajadoras en edad de tener hijos y/o con hijos pequeños lo que implica un ejercicio de los derechos de la conciliación laboral, personal y familiar.

Especial consideración tiene el colectivo de mujeres con posibilidad de embarazo. Se ha detectado la necesidad de identificar puestos de trabajo adaptados y exentos de riesgo en situación de embarazo y lactancia. A la luz del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de riesgos debe comprender la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Asimismo, no existe un protocolo para la prevención del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo. La plantilla no tiene información sobre violencia de género.

El IIS La Fe no dispone de recursos que guíen en el uso y tratamiento no sexista del lenguaje y de las imágenes (información y comunicación).

Hemos comprobado que no se exige el cumplimiento de la LOIEMH a las empresas contratistas y subcontratistas ni incorporación, como criterio de obligación cumplimiento para la adjudicación de contratos, el que las empresas dispongan de un Plan de Igualdad.

9. OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

El I Plan de Igualdad del IIS La Fe se estructura en siete áreas de intervención, con sus correspondientes acciones, que se recogen en el siguiente esquema. En total el plan de Igualdad se compone de las siguientes acciones.

Área 1. Representación equilibrada

Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico (Junta/Patronato)	
Medida 1.1	La designación de representantes de los órganos colegiados de gobierno (Junta/Patronato) se realizará de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, y respetando los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.
Temporización	Permanente
Responsable	Dirección
Indicador	Porcentaje de mujeres y hombres del total en Patronato y Junta de Gobierno del IIS La Fe

Implementar la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico	
Medida 1.2	La designación de representantes de los comités consultivos del IIS, se realizará de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, y respetando los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.
Temporización	Permanente
Responsable	Dirección
Indicador	Porcentaje de mujeres y hombres del total nombrados en Comisión de Investigación y Comité Científico Externo

Área 2. Acceso al empleo y promoción

Garantizar el acceso en igualdad de condiciones de ambos sexos en los procesos de selección.	
Medida 2.1	Desagregar por sexos los datos de los procesos de selección (solicitudes, nº personas presentadas, candidatura seleccionada)
Temporización	Permanente
Responsable	A Desarrollo Personas
	Nº de ofertas de trabajo publicadas anualmente. Nº de solicitudes recibidas desagregadas por sexo y por convocatoria. Nº de contrataciones realizadas desagregadas por sexo y por oferta de trabajo

Garantizar la promoción de empleo, mejorando la presencia femenina cuando exista infrarrepresentación.	
Medida 2.2	Incluir los procedimientos de promoción la provisión un párrafo en el que se señale si existe infrarrepresentación de mujeres, se establezca un criterio de desempate en favor de la mujer.
Temporización	Permanente
Responsable	A Desarrollo Personas
Indicador	Establecimiento de un PNT que lo especifique

Área 3. Sensibilización, formación e investigación

Analizar el clima en materia de igualdad	
Medida 3.1	Diseñar y distribuir una encuesta que mida el clima, necesidades en materia de igualdad del personal del Instituto.
Temporización	1 año
Responsable	A Desarrollo Personas
Indicador	% participación Medidas identificadas y seguimiento de las mismas

Promover y fomentar la sensibilización y formación en materia de igualdad de género	
Medida 3.2	Promover que la mayoría de los cursos ofertados se realicen en horarios más adecuados para la conciliación de la vida personal y familiar
Temporización	1 año
Responsable	A Desarrollo Personas
Indicador	Incluir en la encuesta de valoración de los cursos pertinencia del horario y valorar resultados.

Incorporar la perspectiva de género en las investigaciones	
Medida 3.3	Realizar acciones formativas para incorporar la perspectiva de género en las investigaciones científicas sobre la salud
Temporización	Permanente
Responsable	A Ciencia
Indicador	Número y denominación de la acción formativa. Número de horas de formación desagregadas por sexo. Número de participantes desagregados por sexo.

Área 4. Salud laboral

Fomentar la adaptación de los puestos de trabajo para evitar las bajas laborales durante el embarazo.	
Medida 4.1	Adaptar los puestos a las mujeres embarazadas que lo requieran
Temporización	2 años
Responsable	A Desarrollo Personas
Indicador	Nº de puestos de trabajo adaptados

Promocionar la salud laboral de las empleadas y empleados desde una perspectiva de género	
Medida 4.2	Realizar una evaluación inicial de los puestos de trabajo, remarcando la perspectiva del riesgo del trabajo en la función reproductiva de trabajadoras y trabajadores, el embarazo y la lactancia.
Temporización	Permanente
Responsable	A Desarrollo Personas y Prevención de riesgos laborales
Indicador	Número de evaluaciones de riesgos realizadas con perspectiva de género.

Velar por la salud del personal sensible de la Fundación	
Medida 4.3	Promover la movilidad de puestos de trabajo por razón de protección a la maternidad, lactancia y situaciones de especial sensibilidad
Temporización	Permanente
Responsable	A Desarrollo Personas y Prevención de riesgos laborales
Indicador	Nº de mujeres que han solicitado la valoración de su puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo y cuantos se han concedido.

Investigar cuales han sido las enfermedades determinantes de las bajas laborales, analizando con perspectiva de género la etiología laboral	
Medida 4.4	Analizar si las bajas médicas contemplan enfermedades prototípicas masculinas y femeninas.
Temporización	Permanente
Responsable	A Desarrollo Personas y Prevención de riesgos laborales
Indicador	Número de bajas laborales desagregadas por sexos

Área 5. Medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Analizar el clima y necesidades en materia de conciliación	
Medida 5.1	Diseñar y distribuir una encuesta que mida el necesidades y posibles medidas de conciliación emanadas desde los trabajadores del Instituto.
Temporización	1 año
Responsable	A Desarrollo Personas
Indicador	% participación Medidas identificadas y seguimiento de las mismas

Promoción de la formación en horarios que posibiliten la conciliación	
Medida 5.2	Se promoverá que la mayoría de los cursos ofertados se realicen en horarios más adecuados para la conciliación de la vida personal y familiar.
Temporización	Permanente
Responsable	A Comunicación + A Personas + A Ciencia
Indicador	Número y denominación de la acción formativa con el horario. Número de horas de formación desagregadas por sexo. Número de participantes desagregados por sexo.

Difundir medidas de conciliación y corresponsabilidad	
Medida 5.3	Dar a conocer a toda la plantilla las medidas de conciliación que pueden disfrutar
Temporización	Permanente
Responsable	A Personas
Indicador	Número de comunicaciones realizadas a la plantilla

Sensibilización acerca de la conciliación y corresponsabilidad	
Medida 5.4	Informar y posibilitar que las reuniones de trabajo se desarrollen en el horario compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Temporización	Permanente
Responsable	A Personas
Indicador	Número de comunicaciones realizadas a la plantilla

Fomentar que participen en las responsabilidades familiares	
Medida 5.5	Informar a los hombres de los derechos que tienen en materia de conciliación para sensibilizarlos en el reparto equitativo de las tareas entre hombres y mujeres
Temporización	Permanente
Responsable	A Personas
Indicador	Número de comunicaciones realizadas a la plantilla

Área 6. Detección precoz, prevención y protección de las víctimas de violencia de género en el entorno laboral

	Informar a la plantilla sobre los recursos y las medidas de protección y atención en materia de violencia de género.
Medida 6.1	Divulgar los recursos de atención en materia de violencia de género existentes en la Generalitat Valenciana. En la página web, en el espacio habilitado para la el plan de igualdad, se publicarán los recursos y las medidas de protección y atención en materia de violencia de género existentes en la Generalitat Valenciana
Temporización	Permanente
Responsable	A Comunicación
Indicador	Nº de acciones realizadas.

	Favorecer la protección a las víctimas de violencia de género.
Medida 6.2	Incluir en el procedimiento y convocatoria una cláusula que permita favorecer a este colectivo en los distintos procedimientos que lanza el Instituto.
Temporización	1 año
Responsable	Comité Igualdad
Indicador	Elaboración de un protocolo

Área 7. Protección efectiva frente al acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género

Objetivo 7:	Protección efectiva frente al acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género
Medida 7.1	Elaboración de un protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, de la orientación sexual o identidad de género.
Temporización	1 año
Responsable	Comité Igualdad
Indicador	Elaboración de un protocolo

	Elaborar y Difundir material divulgativo para prevenir situaciones de acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género.
Medida 7.2	Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo. Asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. Se diseñará material informativo específico para dar a conocer los distintos tipos de acoso. El material se difundirá entre la plantilla.
Temporización	1 año
Responsable	Comité Igualdad
Indicador	Número de comunicaciones realizadas / Número de documentos elaborados

	Formar para prevenir situaciones de acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género.
Medida 7.3	Realizar jornadas formativas e informativas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo. Asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
Temporización	1 año
Responsable	Comité Igualdad
Indicador	Número de comunicaciones realizadas

Área 8. Comunicación, difusión

	Eliminar los sesgos de género en la descripción y denominación de los puestos de trabajo del IIS La Fe.
Medida 8.1	Revisar las denominaciones de los puestos de trabajo con lenguaje igualitario.
Temporización	2 años
Responsable	A Desarrollo Personas
Indicador	Nº de errores detectados en la denominación de los puestos de trabajo.

	Difusión del plan nuevas incorporaciones conozcan que existe un plan de Igualdad
Medida 8.2	Introducir información vinculada con el Plan de Igualdad en la documentación de acogida.
Temporización	Permanente
Responsable	A Desarrollo Personas
Indicador	Registro con la información de la implantación de la medida. Documentación de acogida con la información referente al plan de Igualdad

	Elaboración de un manual de estilo con lenguaje no sexista
Medida 8.3	Elaboración de un manual de estilo y redacción de las comunicaciones que emanen del Instituto que contemple lenguaje no sexista.
Temporización	Permanente
Responsable	A Difusión y comunicación
Indicador	Manual

	Difusión del plan en portales corporativos
Medida 8.4	Comunicar y difundir la existencia del plan en los distintos portales y redes corporativas.
Temporización	Permanente
Responsable	A Difusión y comunicación
Indicador	Número de comunicaciones realizadas

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad, y se dará cuenta del mismo, a la Dirección del IIS La Fe.

A través de dicho seguimiento, conoceremos los obstáculos que van surgiendo durante la implantación de la acción concreta y los resultados obtenidos; permitiendo una mejora en ellos y permitiendo los ajustes y correcciones necesarios para lograr una implantación satisfactoria de las acciones.

La persona encargada de realizar el seguimiento periódico será la persona responsable de la implementación de las medidas en cuestión según el ámbito de aplicación, el área funcional afectada y la materia específica de intervención.

Las fichas de seguimiento serán remitidas por la coordinadora de igualdad a la Comisión de Igualdad, para desarrollar los informes de seguimientos periódicos (anuales) así como para la evaluación intermedia (2 años) y la evaluación final del Plan de Igualdad a los 4 años.

El plan de igualdad tendrá una vigencia de 4 años, que se prorrogarán hasta la aprobación del siguiente, habiéndose iniciado la negociación del II Plan de Igualdad con al menos, 6 meses de antelación a la finalización del presente plan.

11. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN

Este Plan de Igualdad, va dirigido a todo el personal vinculado al IIS La Fe, por lo que se hace imprescindible la difusión del mismo en toda su estructura.

Se articularán cuantos mecanismos de difusión y comunicación sean necesarios, y de igual modo se incorporará información sobre el plan en los Manuales de Acogida de los centros, para el personal de nueva incorporación.

Se establecerá un espacio en la página web, accesible a toda la plantilla, donde se publicará el Plan de Igualdad y cualquier otra documentación sobre igualdad de género, y en el que poder acceder a toda la información vinculada con el plan de igualdad, materia de igualdad, noticias, etc.

Se motivará la participación del personal, habilitando un buzón de sugerencias en la página web para que puedan expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.

ANEXO 1.

REGLAMENTO COMISIÓN DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES DEL IIS LA FE

Según el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (LOIMH), la entidad está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, debe adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que serán negociadas con la Representación Legal de los Trabajadores/as (RLT).

El presente Reglamento de la Comisión de Igualdad de Trato y Oportunidades dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno del IIS La Fe, con independencia del número de trabajadores y trabajadoras que conformen la plantilla, la Dirección del IIS La Fe y la RLT, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que pudieran existir en el ámbito laboral o aquellas que de forma indirecta se pudieran producir.

Estas medidas deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para los trabajadores y trabajadoras de TODOS LOS CENTROS. Dicho Plan de Igualdad fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos concretos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La Comisión de Igualdad se constituye como comisión delegada de la Representación Legal de los Trabajadores/as y estará encargada de negociar el Plan de Igualdad para el IIS La Fe, además de velar por la Igualdad de Trato y de Oportunidades en el sindicato.

La Comisión de Igualdad será paritaria y estará compuesta por dos representantes de la Dirección del IIS La Fe y dos representantes de la RLT, pudiendo asistir además las personas asesoras necesarias.

Todos los y las componentes de la Comisión de Igualdad respetarán la confidencialidad de los asuntos tratados en sus reuniones así como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

La Comisión de Igualdad se reunirá:

- A petición de cualquiera de las partes en el plazo de 10 días laborales.
- En el mismo plazo, cuando a la Comisión se eleven peticiones de mediación o de intervención por la negativa de la Dirección, tanto a la negociación como a facilitar los documentos para la elaboración del diagnóstico.

- En todo caso, con carácter mensual, tanto para elaborar el Plan de Igualdad, como para elaborar un informe diagnóstico de situación y sobre el desarrollo del cumplimiento de las políticas de igualdad.

De las reuniones celebradas con o sin acuerdo, se levantará acta donde se fijará la posición de las partes.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, requerirán del voto favorable de la mayoría absoluta de cada una de las dos representaciones.

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán:

1. Impulsar la formación en materia de Igualdad y lenguaje no sexista en el ámbito de la Fundación.
2. Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral del IIS La Fe.
3. Elaborar o actualizar el Plan de Igualdad. Cualquier otra función relacionada con la elaboración, desarrollo, aplicación y cumplimiento del plan de igualdad.
4. Hacer seguimiento de la Igualdad en el IIS La Fe. Evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad.
5. Proponer y aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.
6. Priorizar líneas de actuación en función del análisis periódico de resultados.
7. Analizar el impacto de las medidas del plan en el conjunto de la plantilla.
8. Proponer nuevas medidas que implementen el plan, a fin de adaptarlo a las nuevas necesidades que vayan surgiendo.
9. Revisar la situación de la política de Igualdad de Género aprobada.
10. Proponer a la Dirección medidas.
11. Resolver cuantas dudas puedan derivarse de su interpretación y ejecución.

A los efectos de elaborar un diagnóstico adecuado sobre las posibles desigualdades o discriminaciones, la Dirección facilitará a la RLT la información establecida, que le será requerida puntualmente por la representación sindical, desagregada por sexos, y de los tres últimos años.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación, la Dirección y la RLT acordarán **los objetivos** y las **medidas** que se deben desarrollar para corregir las situaciones de discriminación o desigualdad que se hayan detectado en el centro de trabajo, los plazos para llevarlas a efecto, los responsables de hacerlo, así como los plazos para su ejecución y evaluación.

Si la Dirección y la RLT no coinciden con el diagnóstico o con las medidas correctoras, se elevará a los órganos de mediación, arbitraje y conciliación correspondientes.

Una vez aprobado el Plan de Igualdad, se establecerá una **Comisión de Seguimiento**, que efectuará, la evaluación, seguimiento y control de la aplicación de las medidas contempladas en dicho Plan.

Por último, la Dirección del IIS La Fe se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plano de importancia que el resto de las políticas de la organización sindical y asignando los recursos humanos y materiales necesarios para poner en marcha las acciones que contenga el Plan de Igualdad.

DISPOSICIONES TRASITORIAS

PRIMERA. Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión de Igualdad.

SEGUNDA. El presente acuerdo quedará incorporado como anexo al texto el Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente acuerdo será trasladado a la Dirección General de Trabajo a los efectos de registro y publicación.

En Valencia, a 25 de abril de 2017