



Instituto de Investigación
Sanitaria La Fe

PLAN DE IGUALDAD
INSITUTO DE INVESTIGACIÓN
SANITARIA LA FE
2022 - 2026

Fecha de aprobación: Mayo 2022

Instituto de Investigación Sanitaria La Fe

Avenida Fernando Abril Martorell, 106.

Hospital U i P La Fe - Torre A

www.iislafe.com

El presente Plan de Igualdad 2022 - 2026 fue negociado por las personas integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y aprobado en la reunión celebrada el 05 de Mayo de 2022.

Personas integrantes de la Comisión Negociadora y sus respectivas firmas

- Lilitana Gilabert Bañuls – Área Desarrollo de personas
- Mónica Cebrián Pinar - Coordinadora de la UICAB
- Rosario Pellejero Pascual - Área de Calidad
- Delia Castellano Izquierdo - Plataforma Animalario
- María Romero Pareja - Área Desarrollo de personas
- Oscar Castells Perona - Unidad Cirugía HPB y Trasplante / Unidad Enfermedad

Inflamatoria Intestinal

Lilitana Gilabert Bañuls	Mónica Cebrián Pinar	Rosario Pellejero Pascual
Delia Castellano Izquierdo	María Romero Pareja	Oscar Castells Perona

ÍNDICE

1.	Compromiso de la institución con la Igualdad	4
2.	Marco normativo y de actuación	6
2.1	Marco normativo.....	6
2.2	Ámbito de actuación	9
3.	Estructura y medios.....	10
4.	Diagnostico organizacional.....	12
4.1.	Metodología	12
4.2.	Diagnóstico por áreas.....	14
4.2.1.	Datos generales.....	14
4.2.2.	Área de acceso al empleo y contratación	16
4.2.3.	Área de conciliación y corresponsabilidad	19
4.2.4.	Área de sensibilización, formación y promoción	30
4.2.5.	Área de representación equilibrada.....	33
4.2.6.	Área de retribuciones y auditorias salariales	40
4.2.7.	Área de salud laboral y prevención del acoso laboral.....	41
4.2.8.	Área de comunicación y lenguaje no sexista	42
5.	Plan de acción	46
5.1.	Área de acceso al empleo y contratación	50
5.2.	Área de conciliación y corresponsabilidad	55
5.3.	Área de sensibilización, formación y promoción	60
5.4.	Área de representación equilibrada.....	67
5.5.	Área de retribuciones y auditoria salarial	70
5.6.	Área de salud laboral y prevención del acoso laboral.....	72
5.7.	Área de comunicación y lenguaje no sexista	75
6.	Cronograma.....	80
7.	Vigencia, seguimiento y evaluación	86
	ANEXOS	93

1. COMPROMISO DE LA INSTITUCIÓN CON LA IGUALDAD

El Instituto de Investigación Sanitaria La Fe (en adelante, IIS La Fe) en su compromiso por la Igualdad y como reflejo de sus valores, tiene el firme propósito de implementar el presente Plan de igualdad.



La dirección de la empresa, Dirección Científica y Gerencia, tienen un compromiso con los/as trabajadores/as de IIS La Fe, así como con la sociedad en general. Y la Igualdad es un principio básico y transversal de esta institución.

La sociedad demanda cada vez más políticas generales que integren la igualdad de trato y oportunidades sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo u otros aspectos (nacionalidad, raza, religión). Las políticas de diversidad surgen como parte del compromiso de luchar contra todo tipo de discriminación, desplegando acciones capaces de respetar y fomentar las particularidades de cada individuo. Estas particularidades, se entienden como elementos enriquecedores por su variedad y diversidad, y por su capacidad de aportar estrategias y directrices que generen oportunidades para que desarrollen al máximo su potencial y valor como parte de una comunidad.

Por supuesto, el IIS La Fe está comprometido con estos principios, pero es consciente de que el camino hacia la igualdad efectiva es, a día de hoy, largo. Por tanto, firmes a nuestra cultura y valores, como Fundación e Instituto de Investigación, pretendemos mejorar el día a día de las personas, su bienestar. Y para ello, la dirección del IIS La Fe reitera su compromiso e implicación para impulsar la consecución de objetivos e implementar las acciones, con todas las herramientas que tengan a nuestro alcance.

El Instituto de Investigación Sanitaria La Fe viene desarrollando su actividad bajo criterios de respeto y promoción de la igualdad de género, tal y como demuestra la presentación del nuevo Plan de Igualdad para los años 2022-2026, con el que se persigue asentar las bases para la aplicación de medidas y directrices que acompañan la actividad diaria del Instituto.

Además, el Plan de Igualdad del IIS La Fe se enmarca dentro de las acciones previstas por el sello europeo de calidad “Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)”, otorgado al Instituto en el año 2015.

El presente y renovado Plan de Igualdad ha sido elaborado por la Comisión Negociadora formada por un equipo de trabajo con representantes del Comité de empresa y personal designado por la parte empresarial. Fruto del análisis de datos y variables que influyen en la consecución de la Igualdad efectiva, se ha realizado un diagnóstico de situación, a través del cual se desprenden una serie de acciones y medidas a implantar en los próximos años.

El Plan de Igualdad IIS La Fe 2022-2026 es un conjunto ordenado de medidas, acciones e indicadores que persigue mejorar la situación actual, y aunar esfuerzos para que se produzca un cambio cultural en materia de Igualdad.

2. MARCO NORMATIVO Y DE ACTUACIÓN

2.1 MARCO NORMATIVO

Desde hace años, las diferentes instituciones y entidades públicas se han visto involucradas e interesadas en prácticas y políticas dirigidas a la consecución de una mayor igualdad entre mujeres y hombres, centradas en elementos como la no discriminación, la conciliación, la igualdad de oportunidades o la brecha salarial; convirtiéndose éstos en aspectos centrales de las políticas.

En este sentido, son varias las leyes y normativas que han ido surgiendo a distintos niveles, en el plano autonómico y nacional, pero también en el europeo y el internacional. De esta forma, se ha ido constituyendo un paraguas normativo que sirve como base a la hora de desarrollar planes y acciones que busquen conseguir la igualdad efectiva y real en el conjunto de las sociedades.

En el **ámbito internacional**, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) formalizó en su declaración de los Derechos Humanos de 1948, a la cual España se adhirió en 1955:

Art. 2: “Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”

Art. 23.1 “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo

23.2.” Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.”

Para la Unión Europea, la igualdad entre hombres y mujeres es un principio fundamental desde la aprobación y entrada en vigor de los Tratados de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999 y de Lisboa el 1 de diciembre de 2009. Estos tratados convierten este objetivo en transversal, debiendo integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión Europea. Este fuerte compromiso se refleja en la generación y demanda de políticas *Responsible Research & Innovation (RRI)*, que también suelen estar presentes de manera transversal en las acciones que se ponen en marcha desde organismos supranacionales como la Comisión Europea.

Asimismo, la ONU aprobó en 2015 la Agenda 2030 sobre el Desarrollo Sostenible, una oportunidad para que los países y sus sociedades emprendan un nuevo camino con el que mejorar la vida de todos, sin dejar a nadie atrás. La Agenda cuenta con 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, dentro de los cuales el presente Plan de Igualdad se manifiesta partícipe, principalmente, de los siguientes objetivos:



Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas



Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente



Reducir la desigualdad en y entre los países

En el **marco estatal**, 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”.

Nuestro país ha sido pionero en la protección integral de la mujer cuando sufre violencia de género, con su Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. En esta emulada Ley Orgánica, se regulan los aspectos laborales en materia de protección hacia las mujeres maltratadas en su articulado. Este Plan de Igualdad del IIS La Fe, también incluye las medidas que esta L.O. manifiesta en su capítulo II, sobre derechos laborales y prestaciones a la seguridad social para fomentar la protección e integración de las mujeres víctimas de violencia de género en su entorno laboral.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, es una ley pionera en materia de igualdad; se dirige a la totalidad de las políticas públicas de todos los entes territoriales y se proyecta el principio de igualdad transversalmente, de forma que permita abarcar los distintos ámbitos en los que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad, de forma directa e indirecta. La estrategia que en ésta se propone es abarcar una serie de medidas en base a la conciliación y corresponsabilidad en el cuidado y atención a la familia, la formación, el acceso al empleo, la promoción profesional, las condiciones de trabajo y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, entre otras.

Asimismo, con el fin de reconocer y estimular la labor de las empresas comprometidas con la igualdad, la Ley Orgánica 3/2007 prevé en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad, para aquellas empresas que destaquen por la aplicación de políticas de igualdad de trato y de

oportunidades en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa. Este distintivo se reguló por R.D.

Por tanto, el presente Plan de Igualdad se adhiere al Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, cuyo desarrollo regula, entre otros aspectos, la concesión del distintivo empresarial en material de igualdad como reconocimiento al cumplimiento de diversos fines, entre los que se encuentran la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión, y el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

Como aporte final, encontramos una reforma de 7 leyes anteriores visto que éstas no han sido suficientes para la consecución de la igualdad real. Se trata del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Éste formula como obligación progresiva la elaboración de Planes de Igualdad para las empresas con plantillas superiores a 50 personas; además incide en la erradicación de la brecha salarial con una serie de medidas y en el compromiso con las estrategias encaminadas a conseguir la conciliación corresponsable, con la progresiva equiparación de permisos por maternidad y paternidad, y con la creación de un permiso por lactancia intransferible para el padre y la madre.

Esta normativa es cumplimentada por el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y por el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Ambos Decretos aportan unas bases legislativas firmes para conseguir la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, especialmente las brechas salariales. suponiendo un cambio importante en las empresas, en el tratamiento de la igualdad y en la presencia y participación de las mujeres en el mercado laboral.

Respecto al **ámbito autonómico**, 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.*”

Actualmente, la Generalitat Valenciana cuenta con una Consellera de Igualdad y Políticas Inclusivas, la cual tiene asignadas las competencias en materia de políticas de prestación social, servicios sociales, dependencia, personas con diversidad funcional, familias, infancia y adolescencia, adopciones, juventud, mujer, personas migrantes y voluntariado social. Esta Conselleria, mediante el Pacto Valenciano contra la Violencia de Género se compromete a Garantizar una contratación pública responsable y fomento de la responsabilidad social corporativa, con empresas que cuentan con planes de igualdad, cláusulas sociales para combatir la feminización del empobrecimiento y planes de inserción sociolaboral de mujeres víctimas de violencia de género, mediante la Evaluación de las medidas de igualdad a las empresas con indicadores actualizados según el número de contrataciones y acciones hechas por las empresas en materia de igualdad.

Esta Institución manifiesta su compromiso en todas las actuaciones que de estas normativas se desprendan

2.2 ÁMBITO DE ACTUACIÓN

El Instituto de Investigación Sanitaria La Fe está constituido entre el Hospital Universitario y Politécnico La Fe, la Universidad de Valencia, la Universidad Politécnica de Valencia, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas, la Fundación IVI y la Fundación para la Investigación del Hospital Universitario y Politécnico La Fe, con objetivo de impulsar, promover y fomentar la investigación de excelencia, el conocimiento científico y tecnológico y su posterior traslación al sector productivo. Sus capacidades se aplican a la mejora de la salud y la calidad de vida de la ciudadanía y de él, forman parte más de 1111 investigadores e investigadoras y personal de gestión.

En estos momentos cuenta con 55 Grupos de Investigación Acreditados, de los cuales 10 son Unidades Mixtas. El personal investigador se integra en redes y consorcios, concretamente, en 6 CIBERs, 8 RETICs y 9 Plataformas de Apoyo a la Investigación.

Este Plan de Igualdad 2022 - 2026 va dirigido a todo el personal dependiente del IIS La Fe, independientemente del puesto que ocupe. Siendo en concreto de aplicación a:

- Los trabajadores y las trabajadoras que están en nómina en la Fundación.
- Las trabajadoras y los trabajadores 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.

3. ESTRUCTURA Y MEDIOS

La Dirección del IIS La Fe, como principal responsable de la política de igualdad del instituto, 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 conforme a lo establecido en el apartado 1 del Anexo del RD 901/2020 y RD 902/2022
- Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad formada por los/as representantes de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad.
- Se nombrará y publicitará la persona que actuará como responsable de Igualdad.
- Proporción de contacto para el asesoramiento e información (Centros INFODONA de Igualdad y Políticas Inclusivas).

La negociación del Plan de Igualdad 2022 - 2026 será competencia de la Comisión de Igualdad, creada en el seno de la empresa y dependiente de la Dirección de la misma. La Comisión de Igualdad 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 respecto a la legislación vigente.

La Comisión de Igualdad es paritaria y está formada por:

- **Tres personas designadas por la Dirección**, de las cuáles una es del Departamento de Desarrollo de Personas.
- **Tres personas representantes de trabajadores**, designadas de entre los miembros del Comité de Empresa.

De este modo, se observa que la Comisión de negociación del Plan de Igualdad será paritaria en número de representantes de empresa y de parte social como en proporcionalidad de voto. Se intentará, así mismo, que exista paridad de género.

Atendiendo al R.D. 901/2020, también podrán participar en la comisión de negociación del Plan de Igualdad, con voz, pero sin voto: los asesores externos y representantes sindicales que actúen como especialistas en materia de igualdad. Al ser personas imparciales también pueden actuar como órgano de resolución de discrepancias durante el proceso de negociación. Su presencia se comunicará en respuesta a la convocatoria de las reuniones pertinentes.

El funcionamiento de la Comisión de Igualdad ha regulado de manera que la presidencia del órgano recaerá en una de las partes y la secretaría en la otra.

Las funciones que desarrolla son:

- Negociar y elaborar el diagnóstico y las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaborar el informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificar las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulsar la implantación del Plan de igualdad en la empresa.
- Definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad 2022 - 2026 implantadas.
- Remitir el Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito, y publicación.
- Impulsar las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.
- Cuantas otras funciones que se acuerden, que pudieran atribuirle la normativa o el convenio colectivo de aplicación.

4. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

El diagnóstico constituye la segunda fase del Plan de igualdad. Para analizar la situación de partida se utiliza una metodología con la que estudiar en profundidad el estado de las diferentes áreas que afectan a las políticas de igualdad. El análisis se realiza tanto de forma cualitativa como cuantitativa, combinando los datos con técnicas sociológicas.

El análisis que desarrollaremos en el presente apartado permitirá la extracción de conclusiones, con la finalidad de elaborar el Plan de Acción contenido en este documento y que aborda las cuestiones a corregir o mejorar para avanzar en materia de igualdad.

4.1. METODOLOGÍA

Para el diagnóstico se han empleado tanto métodos cuantitativos como cualitativos.

- **Método cuantitativo**

Hemos procedido al análisis de datos organizacionales en diversos ámbitos siempre desagregado por sexo, edad, estudios, contratación, clasificación profesional, responsabilidades familiares, formación, retribuciones, etc. sobre la situación del personal contratado por el IIS La Fe a 31 de diciembre de 2021.

- **Métodos cualitativos**

El 27 de enero de 2021 se procedió a realizar una encuesta al personal del IIS La Fe con el objetivo de conocer la percepción y utilidad de las medidas de igualdad de género de la institución en ese momento. Se envió un cuestionario a 259 personas representativas de todo el personal del Instituto. A la encuesta respondieron 97 personas, lo que supone el 37,45% de la muestra inicial, siendo una cantidad suficiente, aunque mejorable, para poder realizar una evaluación del contenido.

De las 97 personas que respondieron, 65 fueron mujeres (67%), 26 hombres (27%) y 6 personas han preferido no identificar su sexo. Además, la franja con mayor respuesta se sitúa entre los 40-49 años (36,08%), seguidos de los encuestados de entre 30 y 39 años (29,9%). Entre 20 y 29 años han contestado 10 personas, al igual que entre 60 y 69 años, siendo los grupos minoritarios.

La encuesta se difundió por correo electrónico desde el departamento de Calidad el 27 de enero y estuvo activa hasta el día 10 de febrero. Contenía 13 preguntas de respuestas cerradas dirigidas a los diferentes perfiles profesionales que integran la plantilla del centro. Las respuestas fueron analizadas por una consultora externa especializada en igualdad que fue contratada para todo el proceso.

Los objetivos de la encuesta fueron:

1. Saber si la plantilla conoce las medidas que el IIS La Fe tiene en materia de género.
2. Saber si, conociendo las medidas, las han usado.
3. Conocer su percepción en relación al género en la gestión cotidiana del centro.
4. Conocer si han percibido que las cuestiones de género hayan afectado a sus carreras profesionales.

Además, también se han tenido en cuenta el Informe de seguimiento del Plan de Igualdad 2017 – 2021
(Anexo I).

4.2. DIAGNÓSTICO POR ÁREAS

Para presentar la situación actual en materia de igualdad del Instituto procederemos, en primer lugar, a presentar varias tablas que consideramos ayudan a hacer una idea general de la situación de la plantilla actual. En ellas veremos la distribución de la plantilla desagregadas por sexo y en diferentes materias como edad o antigüedad en la empresa.

En segundo lugar, procederemos a exponer los análisis pertinentes distribuidos por las áreas que dispone el Anexo del RD 901/2020:

- Área de acceso al empleo y contratación
- Área de conciliación y corresponsabilidad
- Área de sensibilización, formación y promoción
- Área de representación equilibrada
- Área de retribuciones y auditorías salariales
- Área de salud laboral, prevención del acoso laboral y por razón de sexo, orientación o identidad sexuales
- Área de comunicación y lenguaje no sexista

4.2.1. DATOS GENERALES

- **Tabla 1. Distribución de la plantilla por sexo**

Personas que trabajan en IIS La Fe		
HOMBRES	133	27,2%
MUJERES	356	72,8%
TOTAL	489	

El 27,2% de la plantilla está formada por hombres, mientras que el 72,8% está formada por mujeres. En este ámbito vemos una clara predominancia de las mujeres en la plantilla del IIS La Fe.

- **Tabla 2. Distribución de la plantilla por edades**

Edad	Hombres	%*	%**	Mujeres	%*	% filas**	Total
0 - 25 AÑOS	9	6,8%	18,4%	40	11,2%	81,6%	49
26 - 34 AÑOS	76	57,1%	33,6%	150	42,1%	66,4%	226
35 - 44 AÑOS	36	27,1%	22,9%	121	34,0%	77,1%	157
45 - 54 AÑOS	12	9,0%	23,5%	39	11,0%	76,5%	51
MÁS DE 55 AÑOS	0	0,0%	0,0%	6	1,7%	100,0%	6
TOTAL	133		27,2%	356		72,8%	489

* Porcentaje sobre el mismo sexo

** Porcentaje sobre filas

El 78% de la plantilla se sitúa entre los 26 – 44 años. No obstante, en materia de igualdad de género no se observan grandes diferencias respecto a la distribución por edades según sexo.

Actualmente, es altamente conocida la dificultad de acceso al mercado laboral que tienen las personas mayores de 50 años, en su mayoría las mujeres. Además, en esta franja de edad, las mujeres muestran una mayor necesidad de conciliar familia y trabajo por motivos mayoritariamente de cuidado de mayores y personas dependientes.

Además, esta distribución también muestra que el 78% de la plantilla se encuentra en lo que podemos considerar el periodo reproductivo, y dentro de ese tramo las mujeres se concentran en un porcentaje del 76% respecto de la totalidad de dichas franjas, lo que conlleva una demanda mayor de conciliación.

- **Tabla 3. Distribución de la plantilla por antigüedad**

Antigüedad	Hombres	%*	%**	Mujeres	%*	% filas**	Total
MENOS 2 AÑOS	90	67,7%	28,4%	227	63,8%	71,6%	317
DE 2 A 5 AÑOS	35	26,3%	26,5%	97	27,2%	73,5%	132
DE 6 A 10 AÑOS	7	5,3%	26,9%	19	5,3%	73,1%	26
DE 11 A 15 AÑOS	1	0,8%	7,1%	13	3,7%	92,9%	14
TOTAL	133		27,2%	356		72,8%	489

* Porcentaje sobre el mismo sexo

** Porcentaje sobre filas

Respecto a la antigüedad en el puesto de trabajo el 92% de la plantilla lleva trabajando en el IIS La Fe menos de 5 años. Aunque, cabe destacar que a partir de los 11 años de antigüedad encontramos una clara predominancia de las mujeres frente a los hombres. Teniendo en cuenta que en el intervalo de menor antigüedad (menos de 2 años), las proporciones relativas iniciales son similares en hombres y en mujeres, pero al aumentar la antigüedad la permanencia en la institución es altamente femenina, puede ser un indicador de menor variación en la trayectoria profesional

Un dato a tener en cuenta es que el mayor porcentaje de personal se concentre en la banda de antigüedad menor de 2 años, lo que indica un alto grado de inestabilidad laboral en una plantilla altamente feminizada.

4.2.2. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Datos Cuantitativos

- **Tabla 4. Distribución de la plantilla por nivel de estudios**

Nivel de estudios	Hombres	%*	%**	Mujeres	%*	%**	Total
PRACTICAS	6	4,5%	31,6%	13	3,7%	68,4%	19
NIVEL 1 MECES	10	7,5%	20,8%	38	10,7%	79,2%	48
NIVEL 2 MECES	30	22,6%	28,6%	75	21,1%	71,4%	105
NIVEL 3 MECES	65	48,9%	28,1%	166	46,6%	71,9%	231
NIVEL 4 MECES	22	16,5%	25,6%	64	18,0%	74,4%	86
TOTAL	133		27,2%	356		72,8%	489

* Porcentaje sobre el mismo sexo

** Porcentaje sobre filas

NIVELES		CUALIFICACIONES
1	Técnico Superior	Técnico Superior de Formación Profesional / Técnico Superior de Artes Plásticas y Diseño / Técnico Deportivo Superior.
2	Grado	Título de Graduado/ Título Superior de las Enseñanzas Artísticas Superiores
3	Máster	Título de Máster universitario / Título de Máster en Enseñanzas Artísticas / Título de Graduado de al menos 300 créditos ECTS que comprenda al menos 60 créditos ECTS de Nivel de Máster, que haya obtenido este nivel de cualificación mediante resolución del Consejo de Universidades
4	Doctor	Título de Doctor

Como vemos en las tablas anteriores, la distribución de la plantilla según estudios en materia de igualdad está distribuida de forma muy similar en los 4 Niveles MECES. Cabe destacar que el 86% del personal cuenta con estudios universitarios, máster y/o doctorado.

- **Tabla 5. Distribución total de la plantilla por tipo de contrato**

Tipo de contrato	Hombres	%*	%**	Mujeres	%*	%**	Total
DURACION DETERMINADA	127	95,5%	27,4%	337	94,7%	72,6%	464
INDEFINIDO	6	4,5%	24,0%	19	5,3%	76,0%	25
TOTAL	133		27,2%	356		72,8%	489

* Porcentaje sobre el mismo sexo

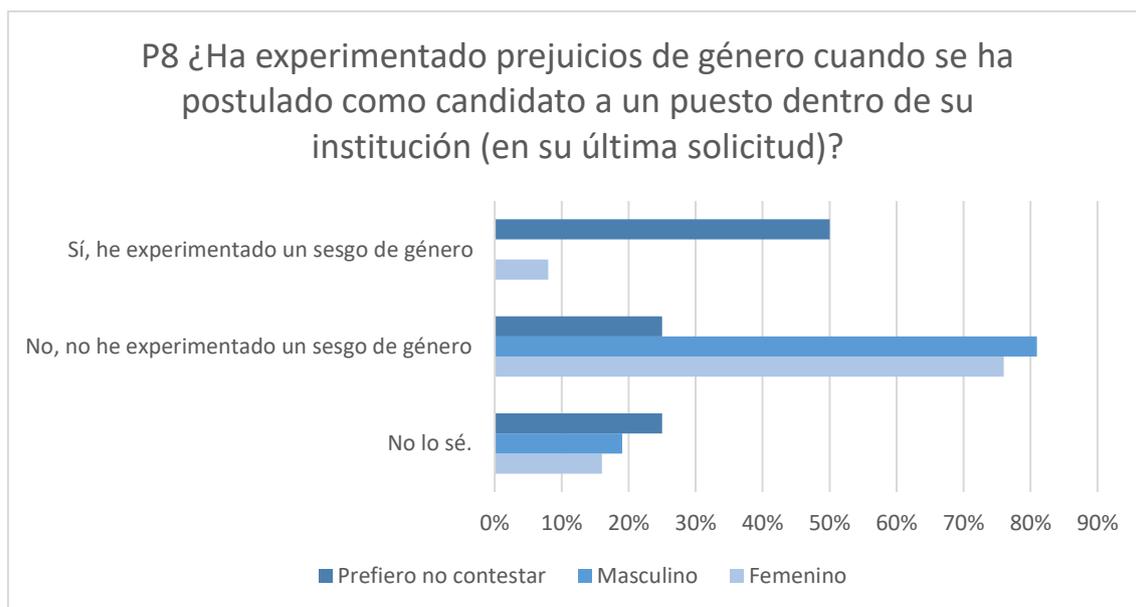
** Porcentaje sobre filas

Como vemos, la distribución de la plantilla en función del tipo de contrato es prácticamente igualitaria en cuanto a la desagregación por sexo. El 95,5% de los hombres tienen un contrato de duración determinada: en el caso de las mujeres supone un 94,7%. Respecto a los contratos de carácter indefinido, sí supone un porcentaje ligeramente mayor en el caso de las mujeres, que representa el 5,3% de sus contratos, frente al 4,5% de los contratos indefinidos en hombres. Como ya hemos visto anteriormente en la Tabla por

Antigüedad, destacamos un alto índice de precariedad laboral en la plantilla, pues existe una muy alta predominancia de los contratos de duración determinada, debido a la legislación aplicable al sector.

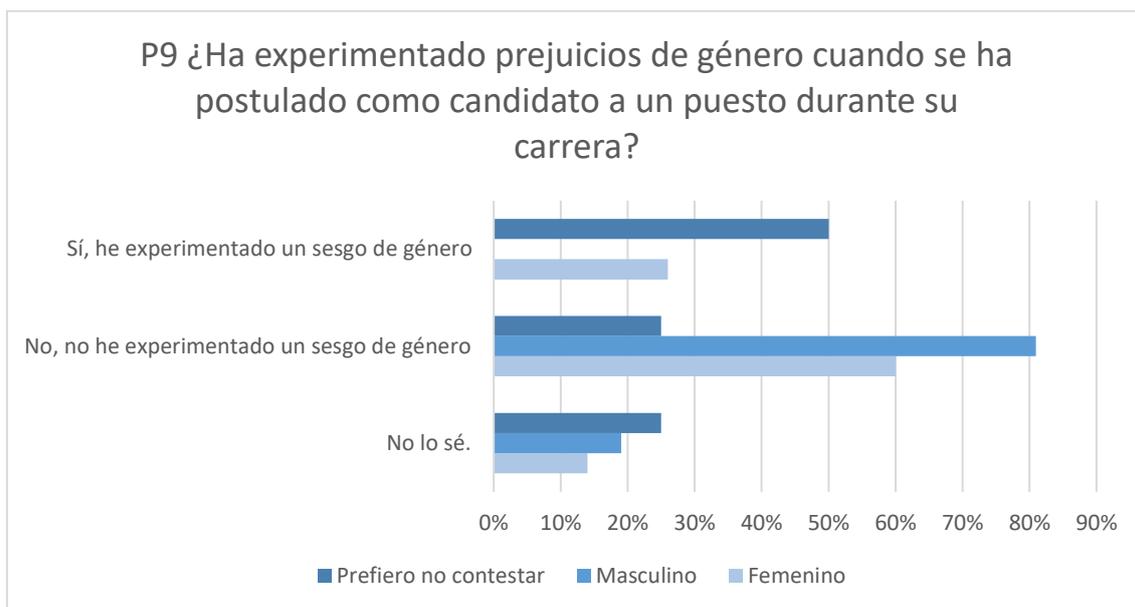
Datos Cualitativos

Con el objetivo de conocer la percepción de la plantilla en materia de contratación, retención y progreso, se realizaron las siguientes preguntas:



Participación: 50 M, 21 H, 4 Ns

El 76% de las mujeres encuestadas afirma no haber experimentado sesgo de género en la institución. Sí afirman haberlo detectado el 8% y el 16% no sabe determinar si lo ha experimentado o no. Respecto a los hombres predomina el 81% que afirma no haber experimentado sesgo de género. Esta cifra es muy positiva, puesto que demuestra una amplia mayoría de las personas encuestadas no detectan problemas en este aspecto.



Participación: 50 M, 21 H, 4Ns

De las mujeres encuestadas, el 60% señalan que no han experimentado sesgo de género a lo largo de su carrera, mientras que un 26% apuntan que sí. De nuevo hay un porcentaje (14%) que señalan no saber si ese sesgo ha existido o no. Respecto a los hombres, el 81% afirma no haber experimentado sesgo de género a lo largo de su carrera frente al 19% que afirma lo contrario.

Conclusiones

El acceso al empleo constituye un pilar fundamental en los avances en materia de igualdad. Garantizar procesos de selección libres de discriminación es fundamental para que las mujeres no partan en desventaja dentro del mercado laboral por el hecho de serlo.

Como vemos, de las 489 personas en plantilla a fecha diciembre de 2021, el 72,8% eran mujeres. El 86% del personal cuenta con estudios universitarios, máster y/o doctorado. Debido a la naturaleza del sector, el 95% de los contratos son temporales.

Los procesos de selección se realizan atendiendo a requisitos establecidos en un proceso abierto, transparente y basado en méritos, y dependen del presupuesto y necesidades del proyecto de investigación liderado por un/a investigador/a principal; y además las condiciones están predeterminadas por la normativa vigente, lo que supone restricciones en la modalidad de contratación.

El problema de la temporalidad en el sector de la investigación sanitaria constituye uno de los principales motivos de descontento entre las personas que se dedican a ello, sin embargo, la nueva legislación parece que favorecerá la necesaria estabilización del personal en el sector.

En cuanto al tipo de contratación, las perspectivas son buenas dadas las recientes normativas en materia laboral:

- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Real Decreto – Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.
- Real Decreto-ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación

4.2.3. ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Datos cuantitativos

- **Tabla 6. Distribución total de la plantilla por jornada laboral semanal**

Tipo de jornada	Hombres	%*	%**	Mujeres	%*	%**	Total
MENOS DE 20 HORAS	7	5,3%	22,6%	24	6,7%	77,4%	31
ENTRE 20 Y 38 HORAS	9	6,8%	40,9%	13	3,7%	59,1%	22
38 HORAS	117	88,0%	26,8%	319	89,6%	73,2%	436
TOTAL	133		27,2%	356		72,8%	489

* Porcentaje sobre el mismo sexo

** Porcentaje sobre filas

En cuanto a la jornada laboral, la mayoría del personal del IIS La Fe trabaja a jornada completa de 38 horas semanales (89,2% de la plantilla). Si agregamos los datos relativos a la contratación de personal en jornada reducida, un total de 31 personas trabajan como máximo 20 horas, de las cuales 24 son mujeres y 7 hombres. Comprobamos la existencia de más mujeres con contratos a media jornada frente a los hombres en términos absolutos, y contrastando este dato con los porcentajes relativos, las cifras indican que el 77,4% de los contratos de menos de 20 horas lo ocupan mujeres. Esta observancia también aparece en las demás filas, cifra debida a la feminización del sector de la investigación.

Es de resaltar que la incidencia de contrataciones de jornada reducida es 12% en hombres y 10,4% en mujeres, ambos porcentajes muy similares, las más afectadas son las mujeres, comparativamente con otros sectores.

- **Tabla 7. Distribución total de la plantilla por bajas y excedencias por cuidado familiar**

	HOMBRES	%*	%**	Mujeres	%*	% filas**	TOTAL
NACIMIENTO Y CUIDADO DEL MENOR	12	100,0%	42,9%	16	94,1%	57,1%	28
EXCEDENCIA POR CUIDADO FAMILIAR	0	0,0%	0,0%	1	5,9%	100,0%	1
Total	12		41,4%	17		58,6%	29

* Porcentaje sobre el mismo sexo

** Porcentaje sobre filas

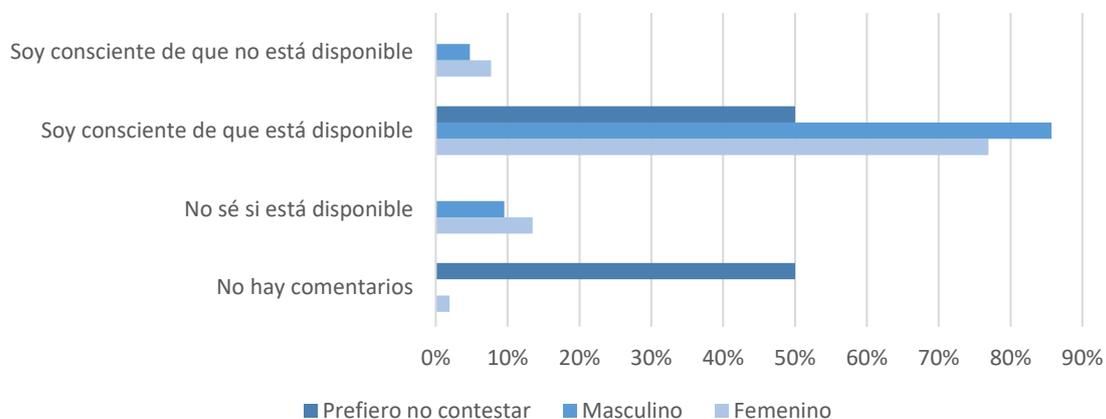
Respecto a la distribución de la plantilla desagregada por sexos en cuanto a motivos por baja y excedencia por cuidado familiar, detectamos un porcentaje igualitario entre hombres y mujeres siendo las mujeres un 57,1% las que han solicitado una baja por nacimiento y cuidado del menor, siendo la de los hombres un 42,9%.

No se observan datos del resto de los permisos de conciliación, por lo que se concluye que no se ejercen el resto de los derechos por las trabajadoras y trabajadores.

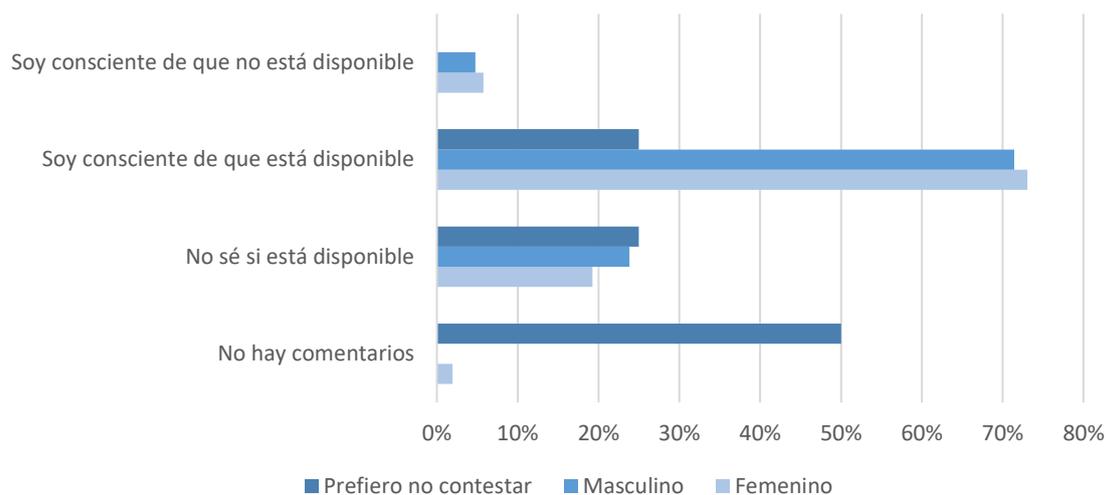
Datos cualitativos

En la medida correspondiente para conocer los niveles percibidos por la plantilla en materia de conciliación y ambiente de trabajo, se realizaron las siguientes preguntas:

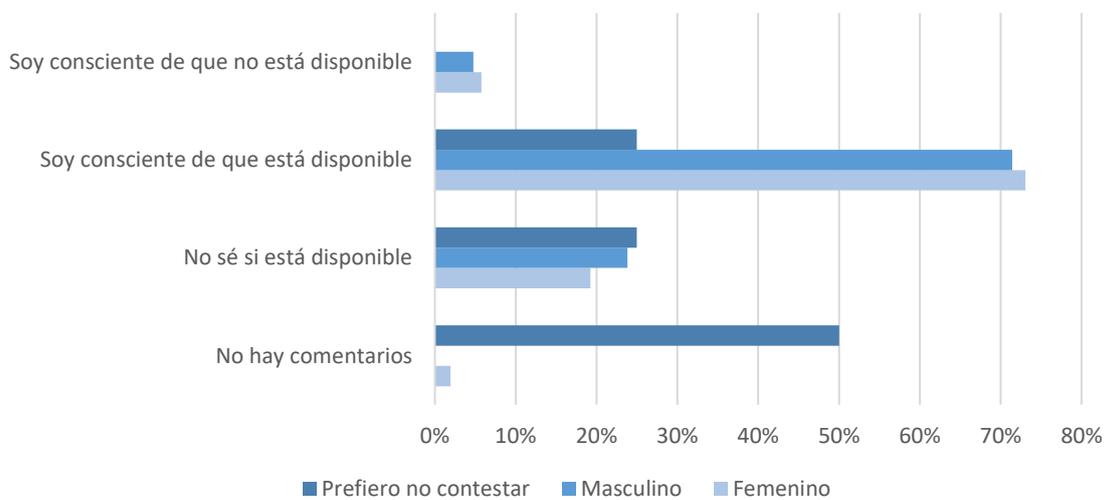
P5 ¿Sabe si su institución dispone de alguna de las siguientes medidas de gestión del tiempo?
1. Teletrabajo/trabajo a distancia



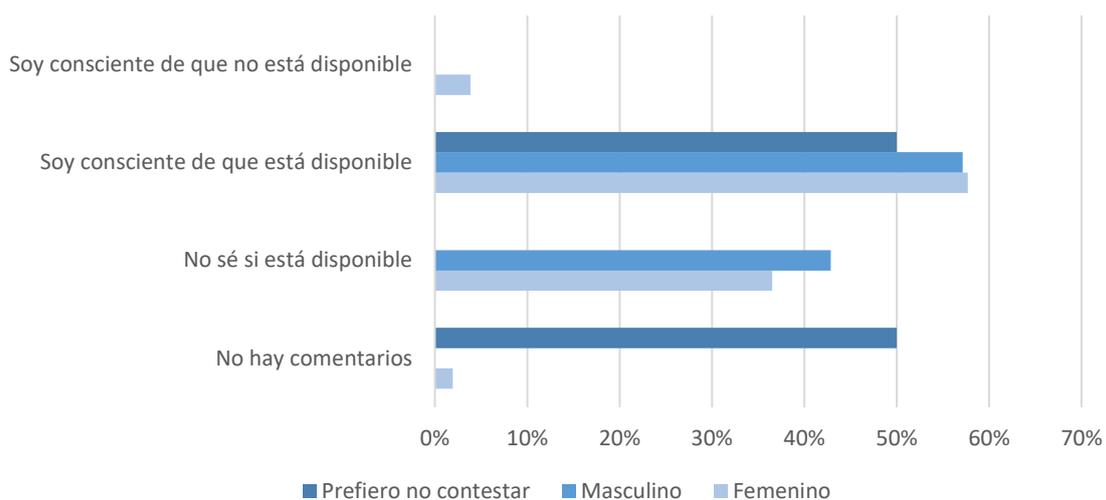
2. Contratos de tiempo parcial

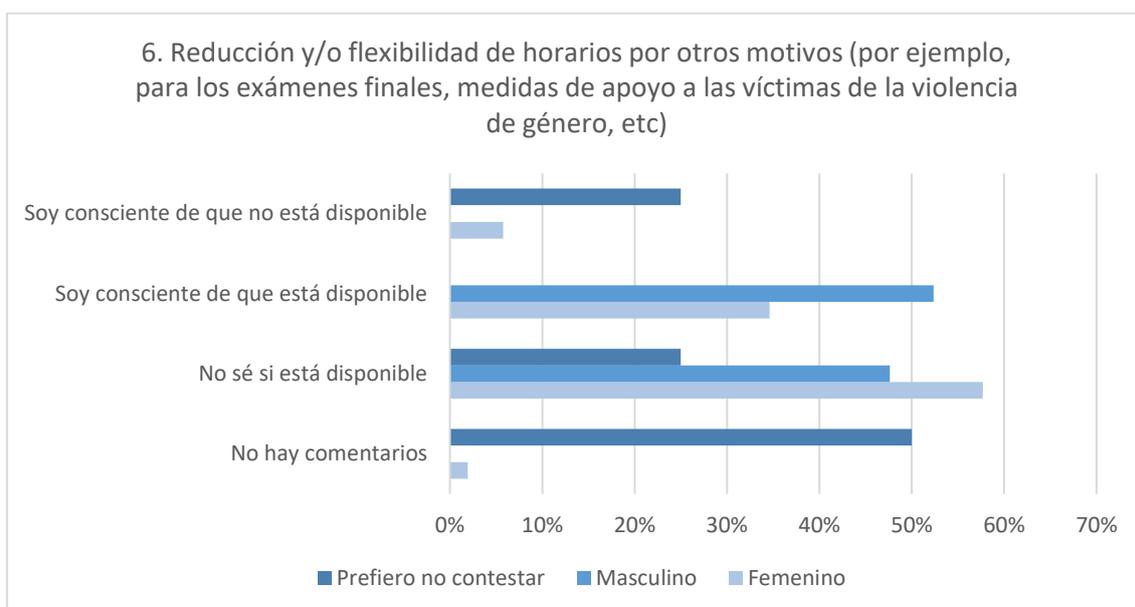
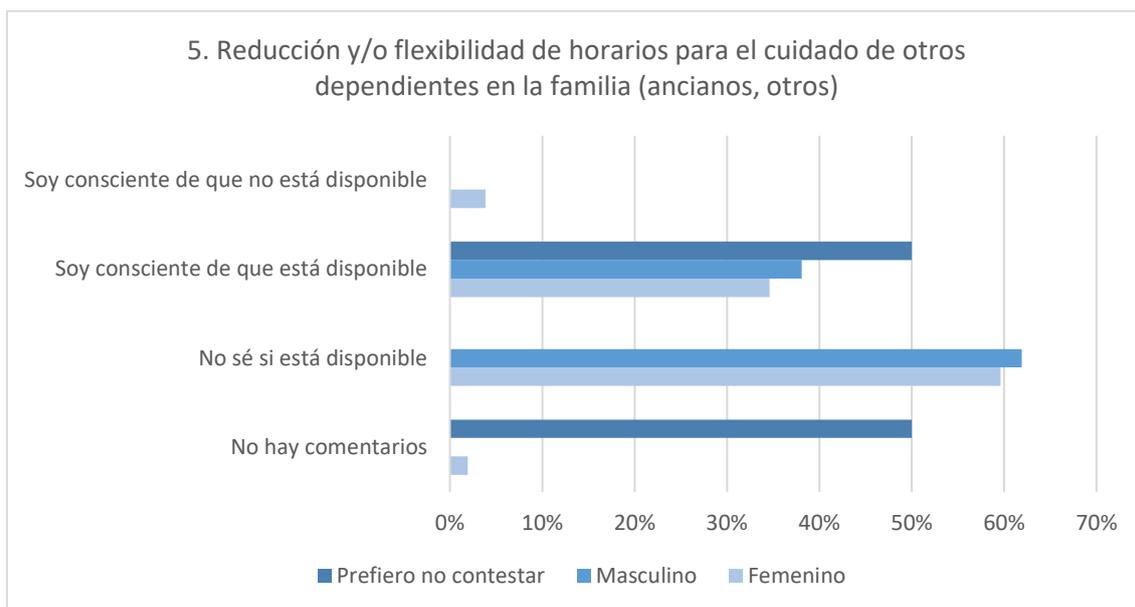


3. Licencia (maternidad, paternidad, adopción, parental/familiar)



4. Reducción y/o flexibilidad de horario para el cuidado de los niños





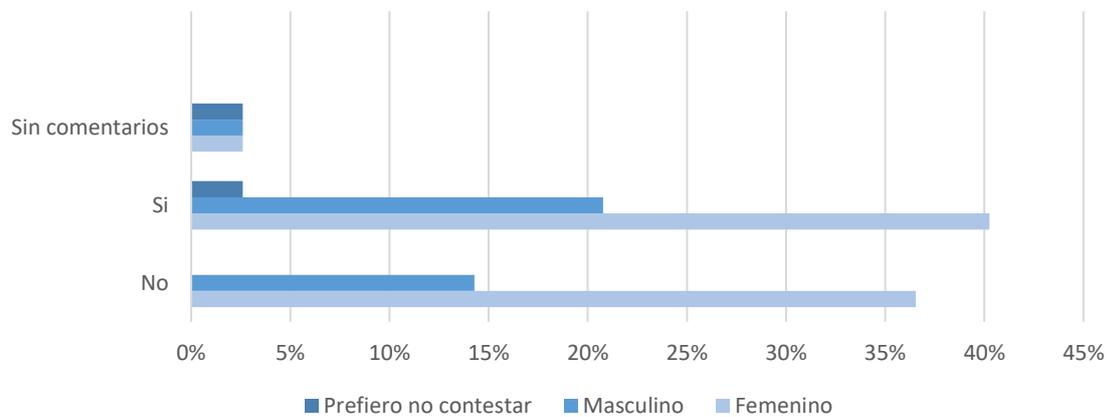
Participación: 52 M, 21 H, 4 Ns

Respecto a el conocimiento de teletrabajo, contratos a tiempo parcial y licencias sí que no observamos una clara diferencia entre hombres y mujeres, siendo la respuesta de ambos mayores del 70%. Por otro lado, sí que vemos mayor confusión en el conocimiento de las medidas relacionadas con la reducción y/o flexibilidad de horario para el cuidado de los niños, cuidado de otros dependientes de la familia u otros motivos.

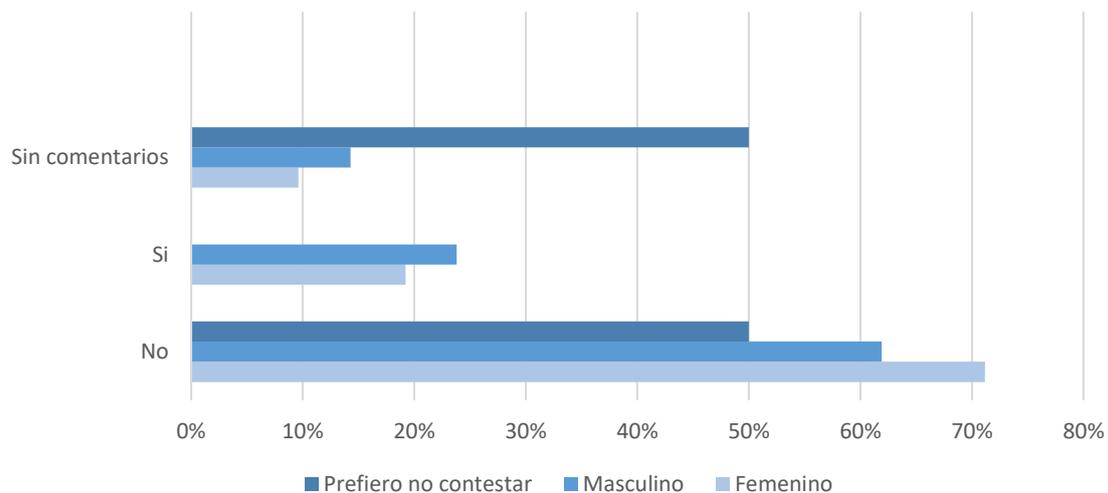
La medida mayoritariamente conocida es la licencia por maternidad, paternidad, a la que solo tres encuestados señalaron no saber si está disponible (2 mujeres y 1 hombre).

P6 Si eras consciente de que existían, cuál de estas medidas has utilizado alguna vez.

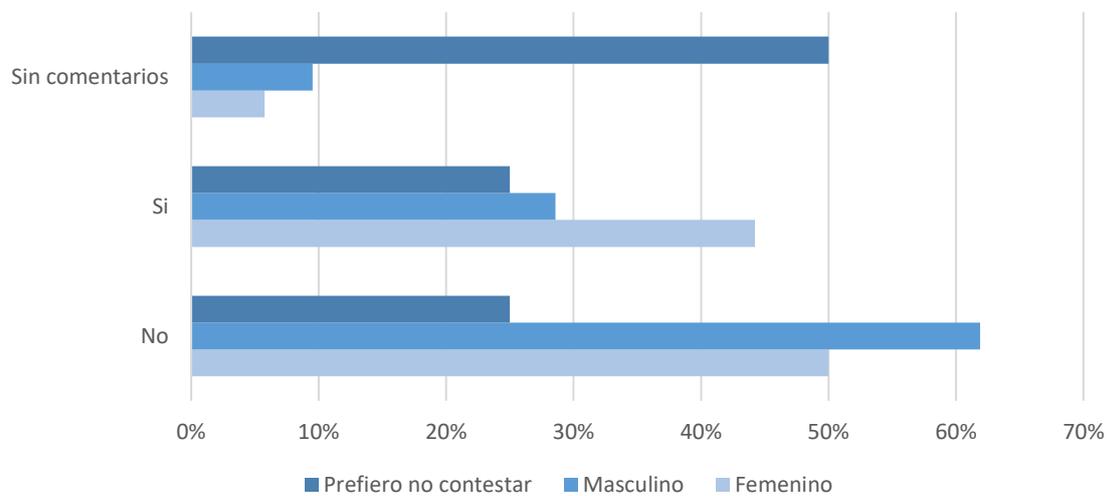
1. Teletrabajo/trabajo a distancia



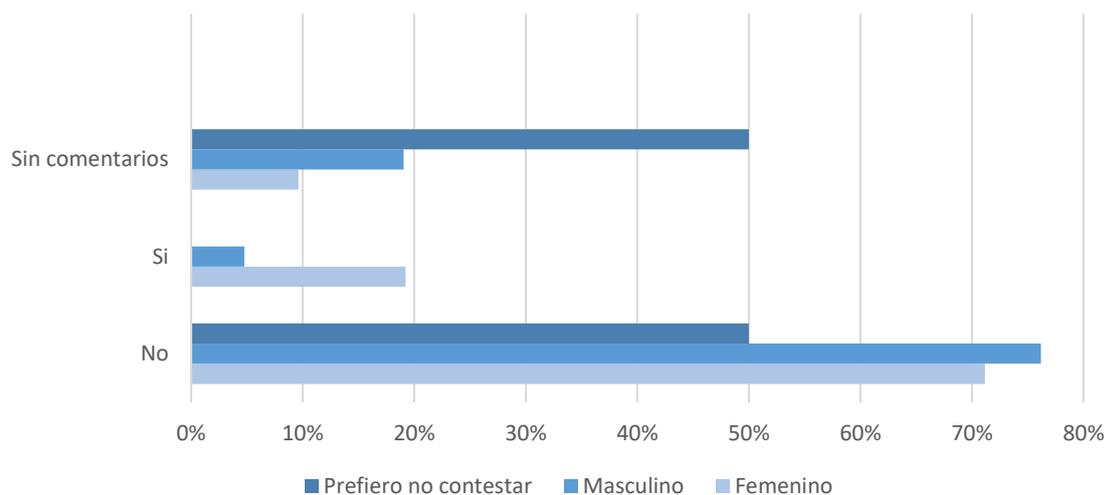
2. Contratos de tiempo parcial

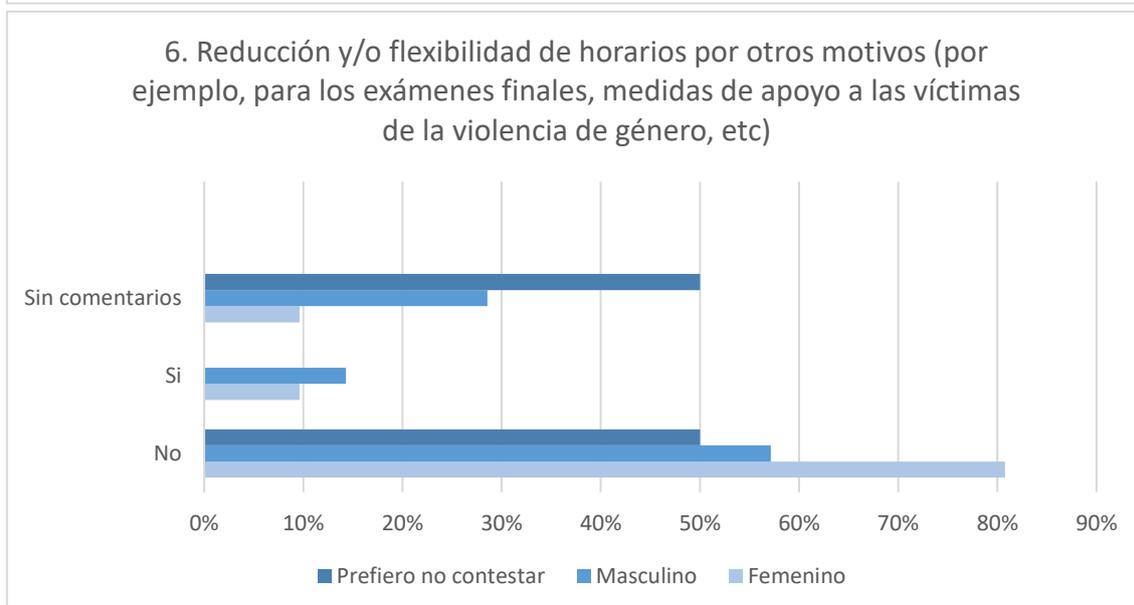
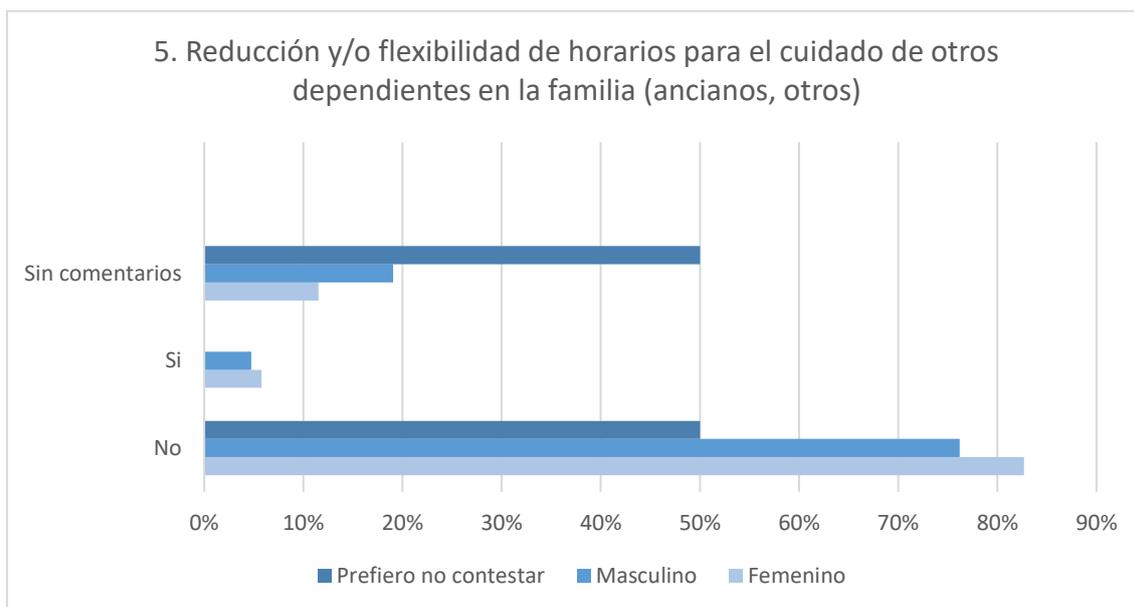


3. Licencia (maternidad, paternidad, adopción, parental/familiar)



4. Reducción y/o flexibilidad de horario para el cuidado de los niños



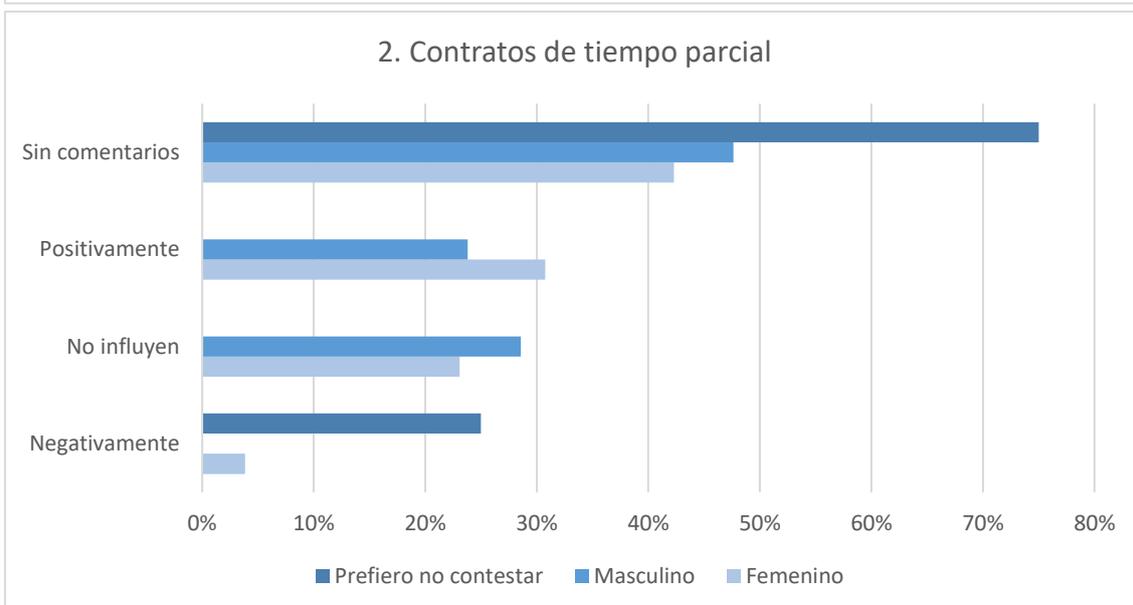
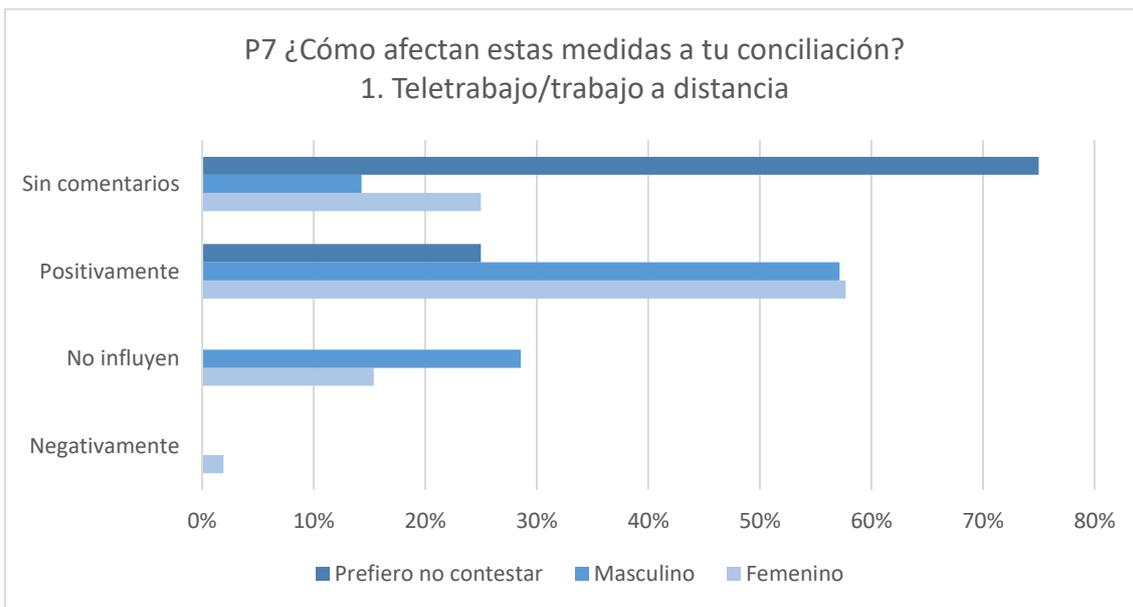


Participación: 52 M, 21 H, 4 Ns

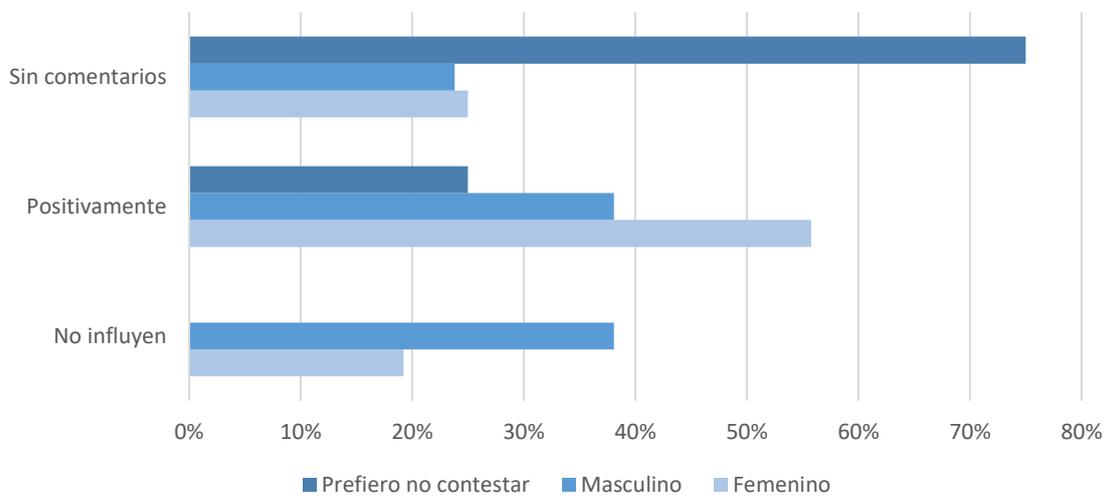
Las medidas más utilizadas por las mujeres encuestadas son el teletrabajo/trabajo a distancia y las licencias.

Sin embargo, las menos utilizadas son las medidas relacionadas con la reducción y/o flexibilidad de horario para el cuidado de los niños, cuidado de otros dependientes de la familia u otros motivos tanto por parte del colectivo femenino como el masculino.

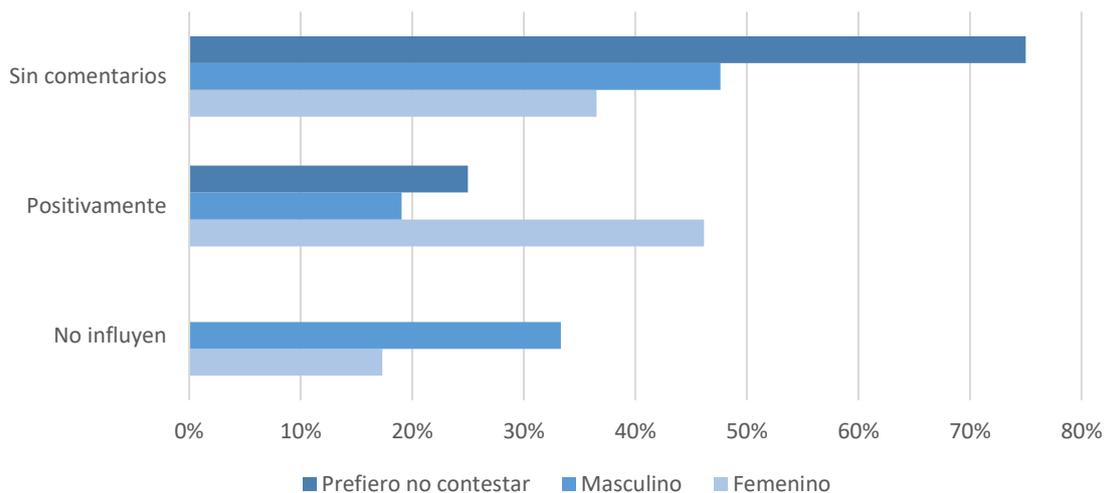
En el análisis desagregado por sexo, destacaríamos que el 44% de las mujeres sí ha disfrutado de una licencia por cuidado de hijo frente al 29% de los hombres, así como, respecto a la reducción y/o flexibilidad de horario para el cuidado de los niños destaca el 19% de mujeres frente al 5% que las han utilizado.

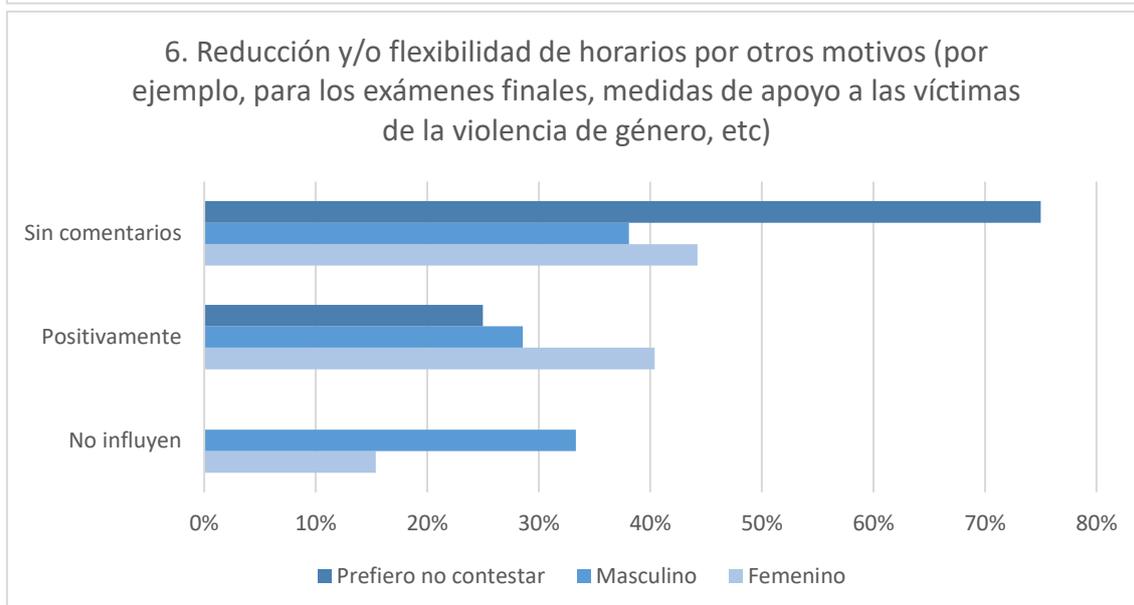
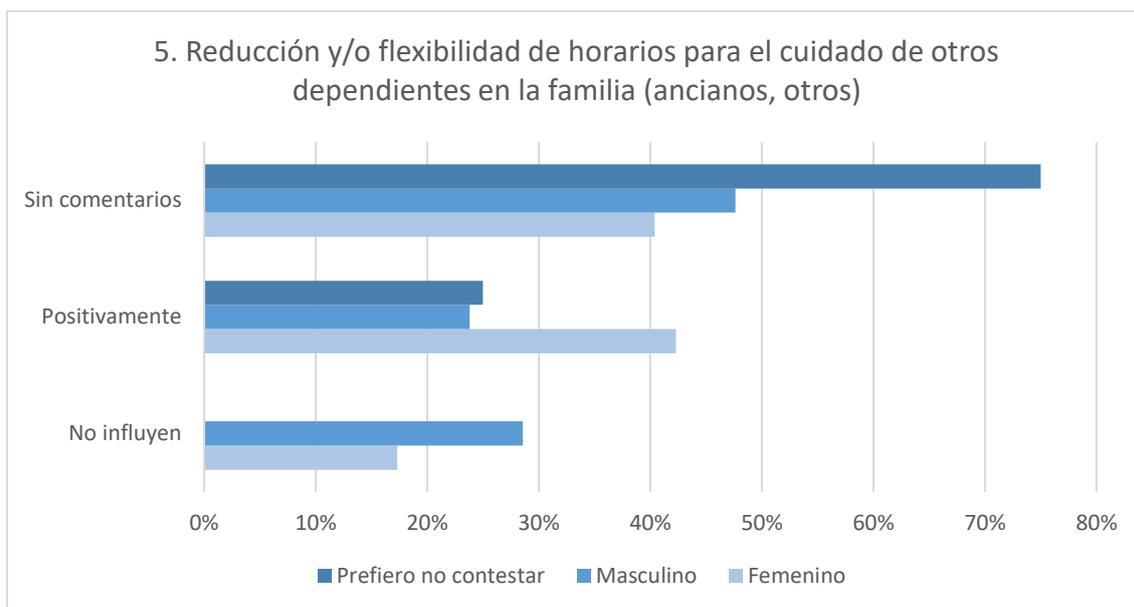


3. Licencia (maternidad, paternidad, adopción, parental/familiar)



4. Reducción y/o flexibilidad de horario para el cuidado de los niños





Participación: 52 M, 21 H, 4 Ns

Más del 55% de los encuestados y encuestadas, señalan que el teletrabajo ha afectado positivamente a su conciliación.

En este apartado destacaríamos, el porcentaje de mujeres (46%) que han indicado que la reducción y/o flexibilidad de horario para el cuidado de los niños influye positivamente en la conciliación frente al 48% de hombres que no han indicado ningún comentario acerca de cómo influyen estas medidas en la conciliación laboral. Este patrón se ve también en el otro tipo de reducciones de horario como en la de cuidado por otros dependientes y reducción de horario por otros motivos.

Conclusiones

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal supone uno de los principales obstáculos en materia de igualdad de género, pues la dificultad para compaginar las jornadas laborales con la familia y el tiempo libre es mayor en el caso de las mujeres; sobre todo debido al tradicional rol que éstas tienen asignado como cuidadoras y responsables de la gestión doméstica.

En términos generales, la conciliación se percibe como un área positiva en IIS La Fe. Como hemos visto en el diagnóstico, los encuestados muestran un alto conocimiento de las medidas de gestión del tiempo y han usado algunas de ellas en alguna ocasión. Entre ellas, las más usadas son el teletrabajo y la licencia por maternidad, paternidad, adopción o parental/familiar y las menos conocidas son también las menos usadas que son las de cuidado de otros dependientes de la familia o la reducción/flexibilidad por otros motivos (*exámenes, violencia de género, etc.*).

De forma muy positiva, los encuestados reconocen mayoritariamente que las medidas de gestión del tiempo ayudan a la conciliación. No obstante, hay algunas de estas medidas en las que ese reconocimiento no es tan claro, como es el caso de los contratos a tiempo parcial donde el porcentaje de encuestados que señala que afectan positivamente (27,27%) es similar a los que afirman lo contrario (23,38%), lo cual deberemos tener en cuenta para actuar sobre ello.

Además, como hemos visto en el análisis de la pregunta 7, hay un alto porcentaje de hombres que no tiene comentarios respecto a cómo influyen algunas medidas en la conciliación laboral, por ello, es de suma importancia tener en cuenta la difusión de estas medidas al colectivo masculino con la finalidad de mejorar la corresponsabilidad en la unidad familiar.

4.2.4. ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Datos Cuantitativos

- **Tabla 8. Distribución total de plantilla por categoría profesional**

Categorías profesionales	Hombres	%*	%**	Mujeres	%*	%**	Total
DIRECTOR/A GERENTE	0	0,0%	0,0%	1	0,3%	100,0%	1
INVESTIGADOR/A DOCTOR/A	22	16,5%	25,6%	64	18,0%	74,4%	86
INVESTIGADOR/A NO DOCTOR/A	65	48,9%	28,3%	165	46,3%	71,7%	230
AYUDANTE DE INVESTIGACIÓN	30	22,6%	28,6%	75	21,1%	71,4%	105
AUXILIAR DE LABORATORIO	10	7,5%	20,8%	38	10,7%	79,2%	48
PRACTICAS	6	4,5%	31,6%	13	3,7%	68,4%	19
TOTAL	133		27,2%	356		72,8%	489

* Porcentaje sobre el mismo sexo

** Porcentaje sobre filas

Dentro de las categorías profesionales, en cuanto a su distribución por sexo, como vemos en la tabla, los porcentajes se mantienen de forma igualitaria en todas las categorías profesionales. Cabría destacar, que

la categoría como Investigador/a Doctor/a hay una ligera predominancia de mujeres frente a hombres. También en la categoría de Dirección Gerente que está ocupada por una mujer.

- **Tabla 9. Distribución total de la plantilla por tipo de Formación**

FORMACION 2020	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES
OFFICE 365 Y SUS APPS COLABORATIVAS	17	59	76	22,4%	77,6%
TOTAL	17	59	76		

FORMACION 2021	Hombres	%*	%**	Mujeres	%*	% filas**	Total
OFFICE 365 Y SUS APPS COLABORATIVAS	8	21,1%	15,7%	43	33,9%	84,3%	51
FORMACION FRENTE AL COVID-19	25	65,8%	25,3%	74	58,3%	74,7%	99
FORMACION TÉCNICA ESPECIALIZADA	1	2,6%	12,5%	7	5,5%	87,5%	8
BUENAS PRACTICAS CLINICAS EN INVESTIGACION	3	7,9%	60,0%	2	1,6%	40,0%	5
PROYECTOS I+D+I	1	2,6%	50,0%	1	0,8%	50,0%	2
TOTAL	38		23,0%	127		77,0%	165

* Porcentaje sobre el mismo sexo

** Porcentaje sobre filas

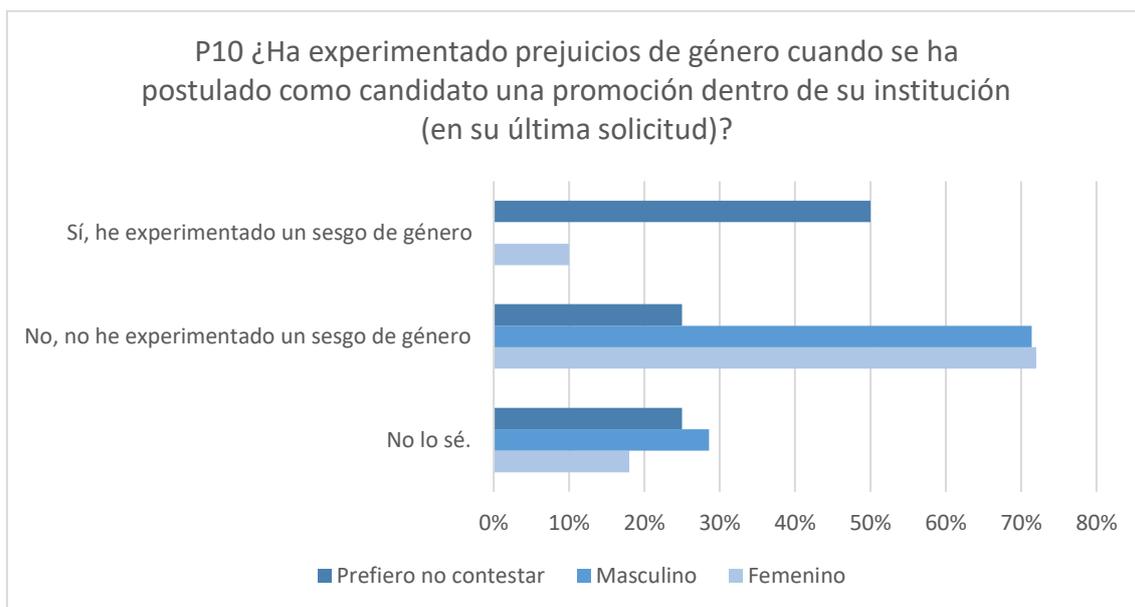
En el año 2021 se aprobó el Plan Anual de Formación 2021 por parte de la Comisión de Investigación y los Órganos de Gobierno del Instituto. En él se incluyen las necesidades de formación detectadas por el personal investigador, en el Comité de Empresa de la Fundación.

Este plan no se ha podido desplegar en su mayor parte debido a la situación de pandemia mundial, la falta de un presupuesto específico para formación y la falta de personal especializado y dedicado a las actividades de formación.

En las tablas anteriores exponemos los datos recogidos sobre la formación realizada en 2020 y en 2021 por el personal del IIS La Fe. No son datos representativos en materia de igualdad, pues en la mayoría de los casos hay un porcentaje equitativo, menos aquellos cursos que han ido destinados a departamentos o áreas formadas principalmente por mujeres, principalmente los cursos en materia de innovación donde el departamento tiene una representación 100% femenina.

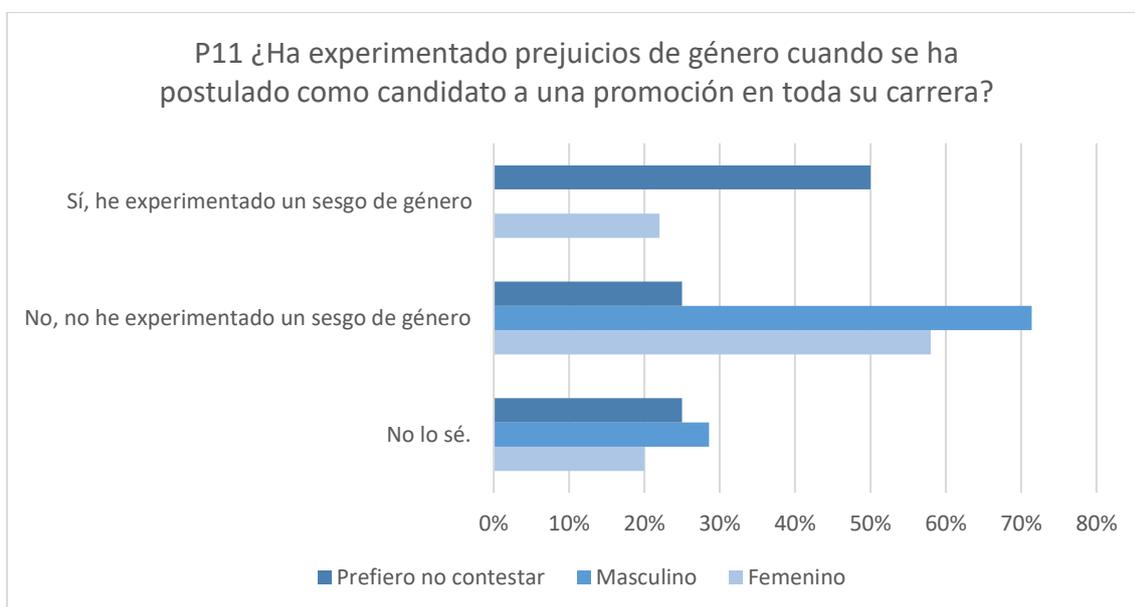
Datos cualitativos

Con el objetivo de conocer la percepción de la plantilla en materia de sensibilización, formación y promoción, se realizaron las siguientes preguntas:



Participación: 50 M, 21 H, 4 Ns

Más del 70% de hombres y mujeres señala no haber experimentado sesgo de género dentro de la institución. No obstante, cabe destacar que un 10% de mujeres si afirma haberlo experimentado.



Participación: 50 M, 21 H, 4 Ns

En este caso, el porcentaje de mujeres que afirman haber experimentado prejuicios de género al postularse como candidata a una promoción a lo largo de su carrera es ligeramente superior a la pregunta anterior, pasando de un 10% a un 20%. Sin embargo, en esta pregunta también hay un 0% de hombres que afirma no haber experimentado sesgo.

Conclusiones

En materia de sensibilización y promoción, es mayoritario el número de respuestas que señala que no se han encontrado con sesgo de género en momentos de promoción de su carrera, ni dentro ni fuera de la institución. De igual modo, son mayoritarias las respuestas que señalan que no ha habido ese sesgo tampoco en la asignación de tareas en la institución, aunque en este caso, se detecta un porcentaje del 10% de mujeres que, si señalan haberlo experimentado y, por tanto, hay que proponer medidas para solventarlo.

No obstante, cabe destacar que en el IIS La Fe no existe protocolo de promoción interna, debido a que nuestro proceso de contratación y de selección debe de ser transparente e imparcial, basado exclusivamente en el mérito. Por ello, como hemos visto en el apartado 1. Área de acceso al empleo y contratación, todas nuestras vacantes se publicitan a través de nuestra propia página web de forma transparente y la selección se hace basada en méritos. De esta manera se garantiza la igualdad de oportunidades y el nombramiento de la mejor candidatura. Si se detecta cualquier necesidad de personal, ésta debe cumplir los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad,

Respecto a la formación, se abren varios frentes de actuación por parte del Instituto tras el diagnóstico. En primer lugar, debe ser prioritario realizar un correcto registro y seguimiento de la formación llevada a cabo en el Instituto para un mejor análisis de los datos en futuros años y, por tanto, poder establecer acciones relacionadas con ello de forma más precisa. Además, es fundamental la formación continua y la formación en materia de igualdad a la plantilla, pues estos años anteriores no se ha realizado ningún curso sobre ello, aunque si se hayan llevado a cabo acciones de comunicación y divulgación que más adelante presentaremos.

4.2.5. ÁREA DE REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

Datos Cuantitativos

- **Tabla 10. Composición de los Órganos de Gobierno, Comité Científico, Comisión de Investigación y Comité de Innovación**

JUNTA DE GOBIERNO								
	2018		2019		2020		2021	
Mujeres	6	46%	5	28%	4	25%	4	25%
Hombres	7	54%	13	72%	12	75%	12	75%
Total	13		18		16		16	

PATRONATO									
	2018		2019		2020		2021		
Mujeres	5	56%	4	36%	4	33%	4	33%	
Hombres	4	44%	7	64%	8	67%	8	67%	
Total	9		11		12		12		

COMITÉ CIENTÍFICO EXTERNO										
	2017		2018		2019		2020		2021	
Mujeres	0	0%	1	20%	1	20%	2	33%	2	33%
Hombres	5	100%	4	80%	4	80%	4	67%	4	67%
Total	5		5		5		6		6	

COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN									
	2018		2019		2020		2021		
Mujeres	4	50%	3	25%	5	33%	5	31%	
Hombres	8	50%	9	75%	10	66%	11	69%	
Total	12		12		15		16		

Respecto a la composición de la Junta de Gobierno, Patronato, Comité Científico Externo y Comisión de Investigación, durante estos años, se ha intentado mantener una representación equilibrada entre hombres y mujeres, sobre todo en los miembros que no son designados en función del cargo. No obstante, observamos una distribución más claramente desigualitaria en cuanto a género a lo largo de los últimos años.

Sobre todo, destacar la disminución en aquellos órganos que sí depende su designación del IIS La Fe, como la Comisión de Investigación o el Comité Científico, ya que teniendo en cuenta la cantidad de mujeres y hombres que componen el IIS, la cantidad es notoriamente desproporcionada.

- **Tabla 11. Composición de Coordinadores Áreas Científicas 2021**

COORDINACIÓN AREAS CIENTÍFICAS	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
TOTAL	7	1	8
%	87,5%	12,5%	

Como observamos, la coordinación de las áreas científicas está compuesto por un 87,5% de hombres frente al 12.5% de mujeres.

- **Tabla 12. Composición de responsables de grupos de investigación 2021 (IP's)**

INVESTIGADORES/AS PRINCIPALES	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
TOTAL	37	12	49
%	75,5%	24,5%	

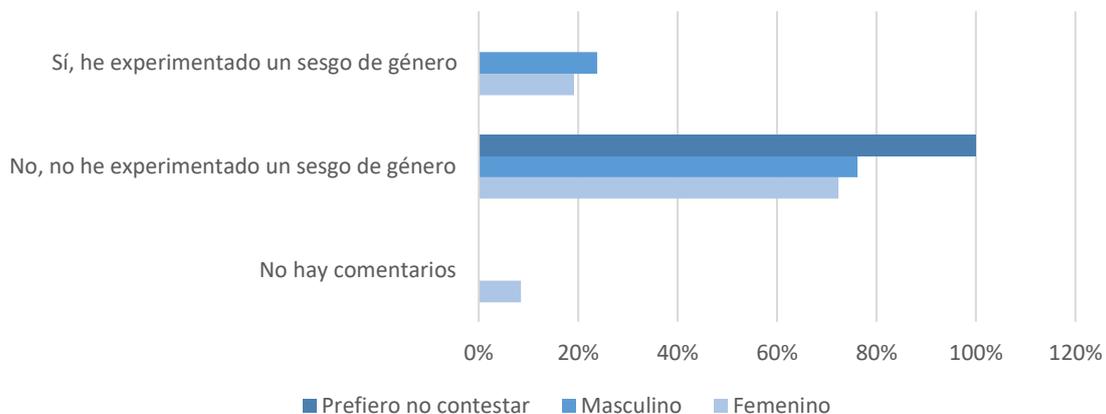
En este caso, también observamos como hay una clara predominancia de representación masculina (75.5%) en la categoría de Investigadores Principales hombres frente a la representación femenina en estos cargos que es del 24. Y si los cálculos los extrapolamos a la composición de toda la plantilla, se observa que tan solo el 3,4% de las mujeres que componen la plantilla de la Institución son investigadoras principales, frente al 28% de investigadores masculinos.

Datos cualitativos

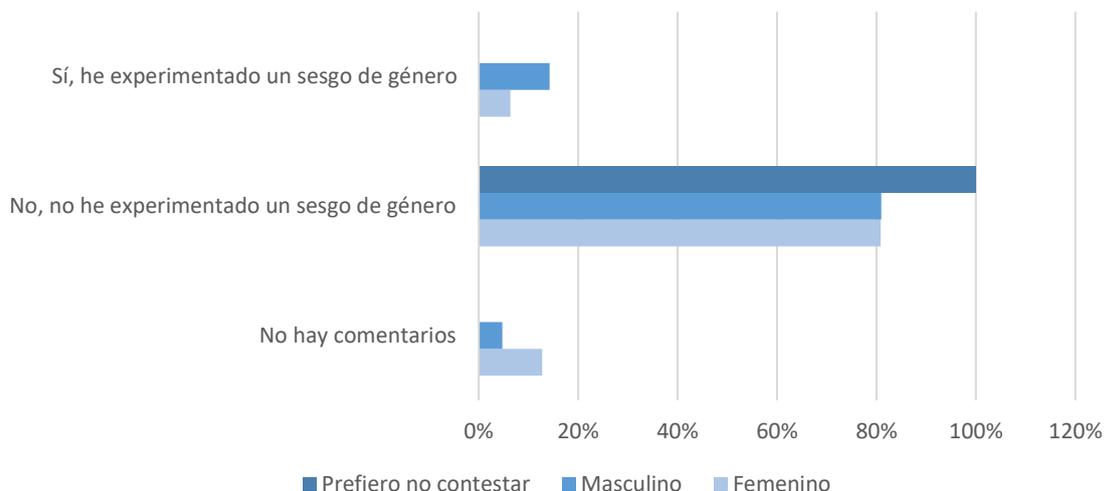
Con el objetivo de analizar el sesgo de género en las posiciones actuales del IIS La Fe, se realizó la siguiente pregunta a la plantilla:

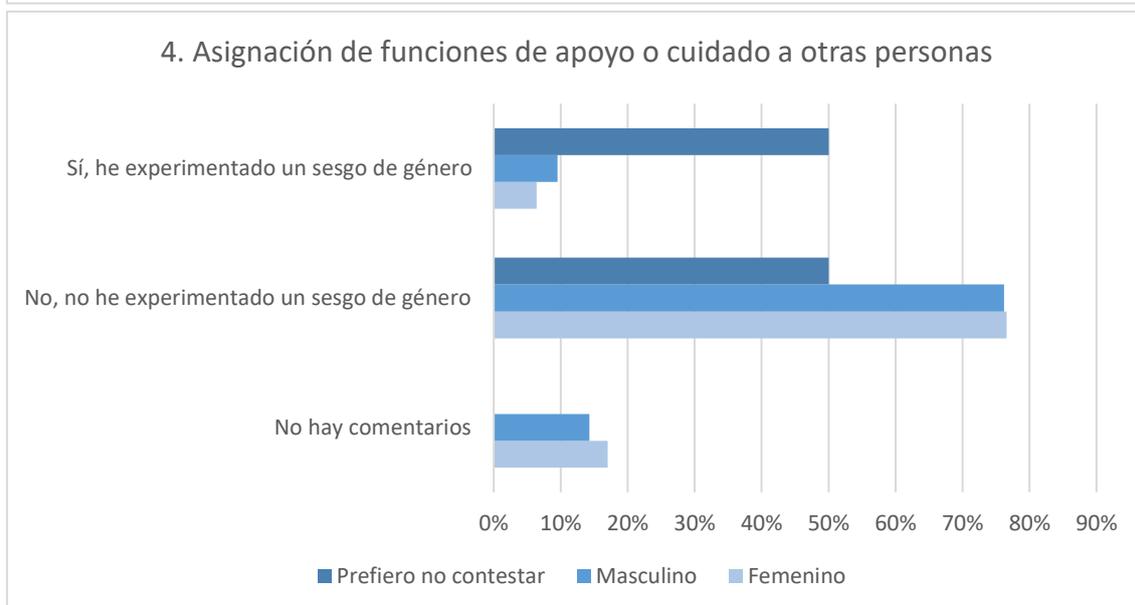
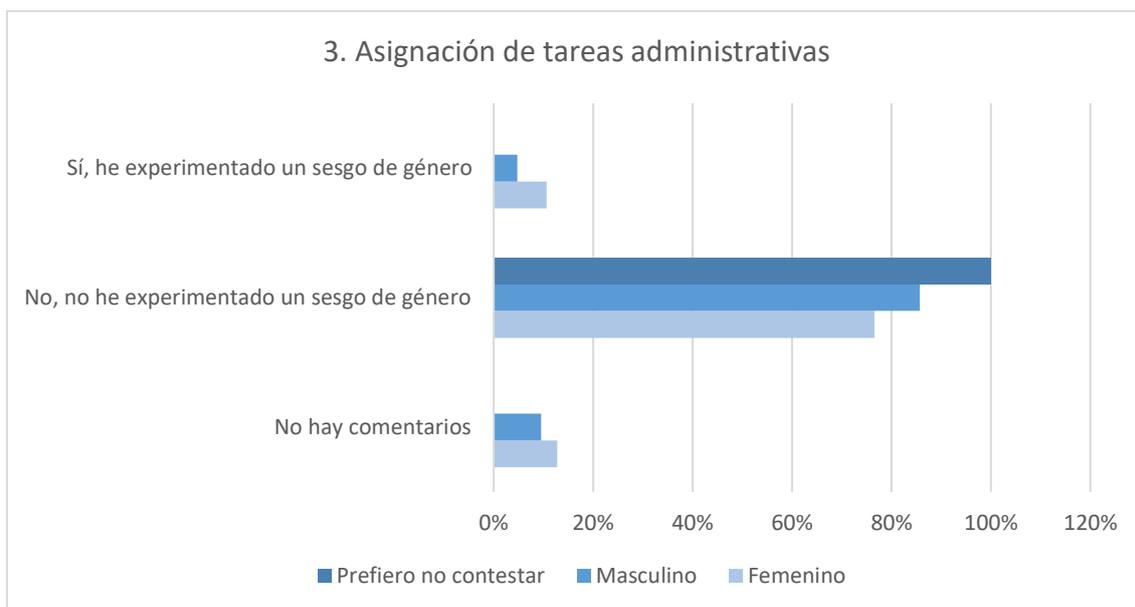
P12 Dentro de la institución, ¿Ha experimentado que la asignación de tareas tiene algún sesgo de género?

1. Asignación de tareas o funciones deseadas o buscadas



2. Asignación de la enseñanza/formación



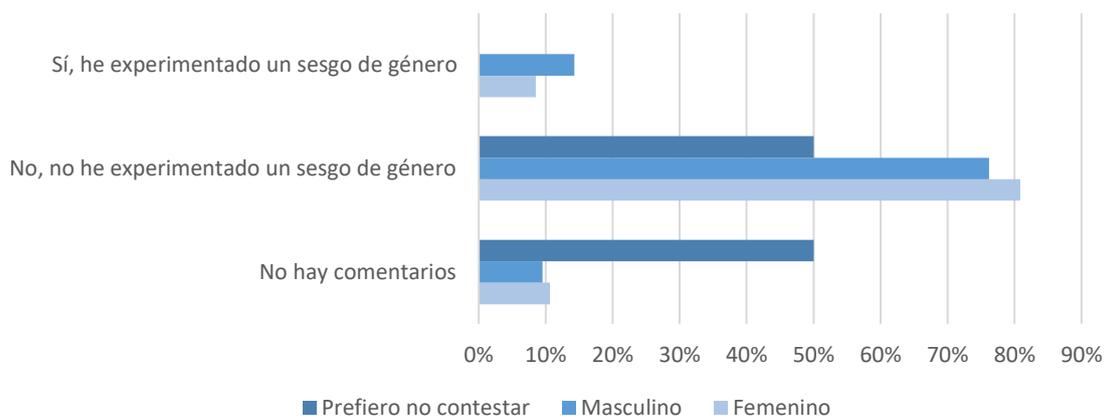


Participación: 47 M, 21 H, 2 Ns

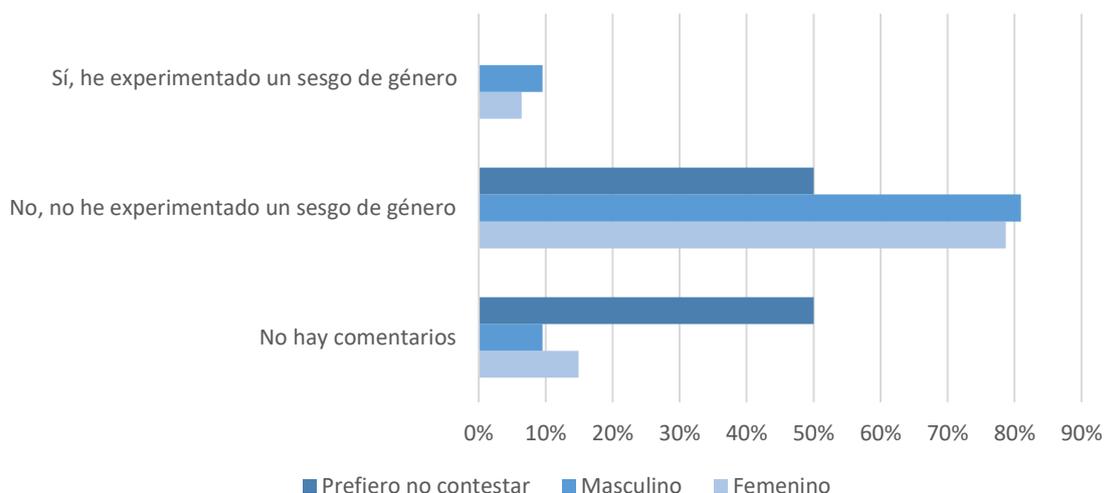
Tanto el porcentaje de mujeres como el porcentaje de hombres que afirman no haber experimentado sesgo de género tanto en la asignación de tareas, asignación de la enseñanza, asignación de tareas administrativas y asignación de funciones de apoyo o cuidado a otras personas está por encima del 70%.

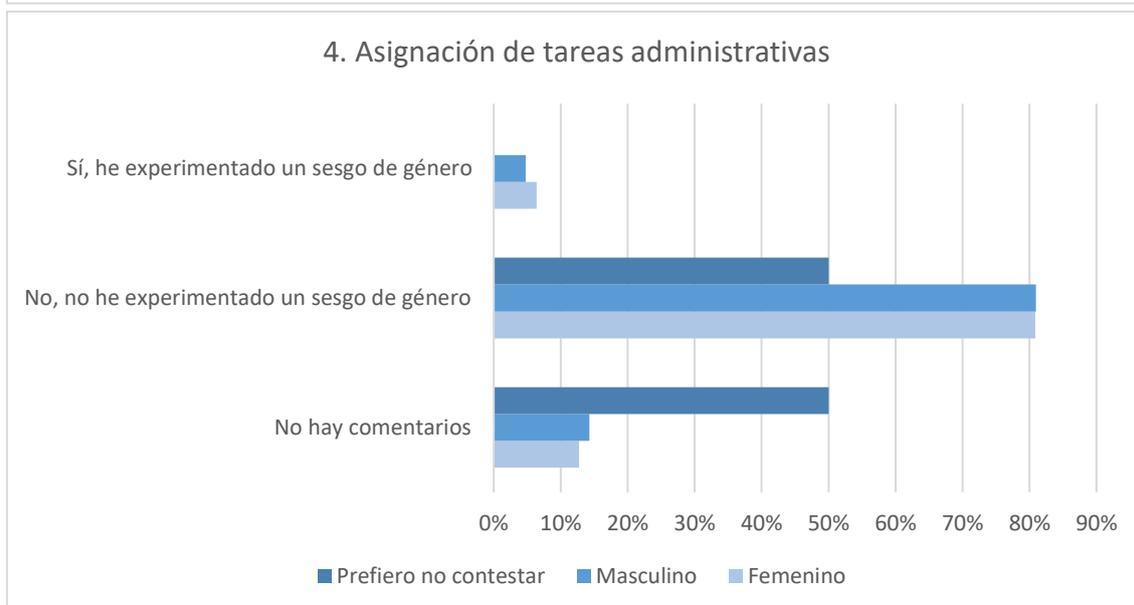
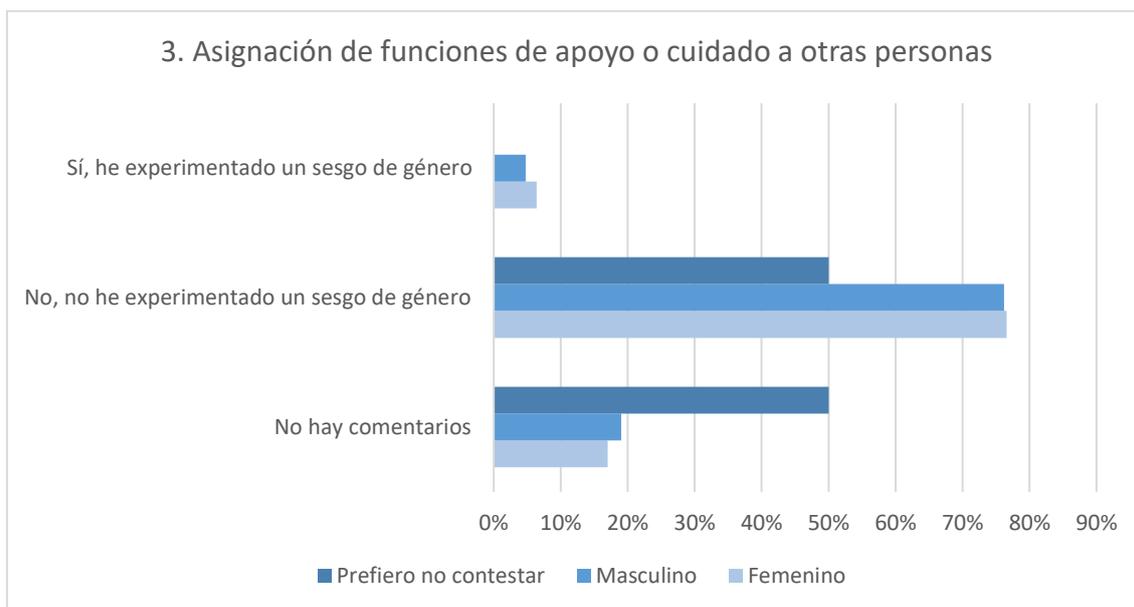
En sentido contrario, de todos los ítems, es significativo el porcentaje que señala sí haber experimentado sesgo de género en la asignación de tareas o funciones buscadas o deseadas, siendo un 24% de los hombres encuestados y un 19% de las mujeres encuestadas.

P13 ¿Ha experimentado que la asignación de tareas establecida por su supervisor tiene algún sesgo de género?
1. Asignación de tareas o funciones deseadas o buscadas



2. Asignación de la enseñanza/formación





Participación: 47 M, 21 H, 2 Ns

Al igual que en la pregunta número 12, la mayoría de encuestados, tanto en el colectivo femenino como en el masculino, señalan no haber experimentado sesgo de género en relación con la asignación de tareas establecida por su supervisor, siendo superior al 75% en todos los ítems.

Conclusiones

Respecto a la infrarrepresentación femenina, como hemos visto en la **Tabla Distribución total de plantilla por categoría profesional**, es cierto que los puestos/categorías están ocupados tanto por hombres y mujeres en porcentajes parejos, pero gracias al diagnóstico que hemos hecho en esta categoría hemos

detectado una clara infrarrepresentación femenina en los órganos de gobierno y en la dirección de las áreas científicas y los grupos de investigación.

Es por ello, que detectamos un claro ejemplo de techo de cristal con tendencia ascendente. Observamos que en una plantilla del 72,8% de mujeres y 27,2% de hombres el equilibrio de representatividad esperado de las mujeres debiera corresponder al 72,8% para entenderse como equilibrada en este contexto, sin embargo, encontramos que la pirámide de se invierte, en todas las áreas.

El sesgo de género aparece tanto en la Junta de Gobierno siendo la representación femenina inferior (menos del 25%) y en el Patronato y el Comité Científico Externo siendo del 33%. Al mismo tiempo, el 72,8% de la plantilla del IIS La Fe está formada por mujeres. Sin embargo, de los 55 grupos de investigación activos, tan solo 12 están dirigidos por una mujer, es decir, menos del 30%.

Para actuar sobre ello, se deberán establecer los mecanismos para detectar las causas y remover los impedimentos para evitar los obstáculos posibles en el ascenso de las mujeres a estos puestos de responsabilidad.

4.2.6. ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORIAS SALARIALES

Datos Cuantitativos

- **Tabla 13. Distribución de la plantilla por salario bruto anual**

Tabla salarial	Hombres	%*	%**	Mujeres	%*	% filas**	Total
Hasta 15.000€	15	11,3%	30,6%	34	9,6%	69,4%	49
Entre 15.001 € y 20.000 €	21	15,8%	25,0%	63	17,7%	75,0%	84
Entre 15.001 € y 25.000 €	0	0,0%	0,0%	1	0,3%	100,0%	1
Entre 20.001 € y 25.000 €	39	29,3%	24,7%	119	33,4%	75,3%	158
Entre 25.001 € y 30.000 €	27	20,3%	29,7%	64	18,0%	70,3%	91
Entre 30.001 € y 35.000 €	11	8,3%	35,5%	20	5,6%	64,5%	31
Entre 35.001 € y 40.000 €	6	4,5%	22,2%	21	5,9%	77,8%	27
Entre 40.001 € y 45.000 €	10	7,5%	32,3%	21	5,9%	67,7%	31
Entre 45.001 € y 50.000 €	4	3,0%	28,6%	10	2,8%	71,4%	14
Más de 50.001 €	0	0,0%	0,0%	3	0,8%	100,0%	3
Total general	133		27,2%	356		72,8%	489

* Porcentaje sobre el mismo sexo

** Porcentaje sobre filas

En esta tabla podemos observar que a partir de los 20.001€ brutos anuales va disminuyendo el porcentaje de representación femenina en puestos más remunerados, mientras que la masculina va aumentando hasta más de 50.001€ que está liderado al 100% por representación femenina. La mayor frecuencia masculina, en términos relativos, se da entre 30 y 35.000 euros, mientras que las mujeres obtienen mayoritariamente remuneraciones menores. Con ello podríamos concluir que hay un mayor número de mujeres que ocupan puestos de trabajo que tienen una remuneración más baja.

Por otro lado, procederemos al cálculo de la brecha salarial, cuya fórmula es la división entre la diferencia del salario medio que perciben los hombres y el que perciben las mujeres.

	Hombre	Mujer	Total general
Promedio de Salario Bruto Anual	24.995 €	24.687 €	24.770 €

$$\text{Brecha salarial} = \frac{24.995 - 24.687}{24.995} \times 100 = 1,2\%$$

Conclusiones

Tras el análisis de los datos se ha llegado a este resumen de la auditoría retributiva.

A través del análisis retributivo del IIS La Fe, podemos observar que existe un 1,2% de brecha salarial a favor de los hombres.

La diferencia viene motivada, sobre todo, por el hecho de que, aunque la mayoría de la plantilla se compone de mujeres, los cargos de responsabilidad están en su mayoría ocupados por hombres como hemos visto en el apartado anterior. Por otro lado, las retribuciones también dependen del presupuesto asignado a cada proyecto, lo que puede provocar que una misma categoría profesional presente un nivel salarial más alto en unos proyectos que en otros.

4.2.7. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL

Datos cuantitativos

- **Tabla 14. Distribución de la plantilla por bajas laborales**

SALUD LABORAL	HOMBRES	%*	%**	Mujeres	%*	% filas**	TOTAL
ENFERMEDAD	4	23,5%	8,9%	41	50,0%	91,1%	45
ACCIDENTE	11	64,7%	26,8%	30	36,6%	73,2%	41
EXCEDENCIA	2	11,8%	15,4%	11	13,4%	84,6%	13
Total	17		17,2%	82		82,8%	99

* Porcentaje sobre el mismo sexo

** Porcentaje sobre filas

Respecto a la distribución de la plantilla por motivos de baja laboral, podemos observar cómo no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres.

Por otro lado, actualmente, se cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo. Desde 2017 que lleva el protocolo vigente no se ha comunicado ningún caso de acoso laboral a los instructores designados para ello.

Los documentos se encuentran disponibles en la Intranet a la que tienen acceso todos los trabajadores de la Institución. En ella se encuentran los siguientes documentos:

- Instructores en caso de denuncia de acoso

- Modelo de Denuncia de Acoso
- Protocolo de actuación ante el acoso en el trabajo

Prevención de acoso sexual y por razón de sexo

Actualmente, se cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo fruto del Plan de Igualdad del IIS La Fe 2017-2021. Este protocolo se encuentra en fase de revisión en la actual negociación del presente Plan de Igualdad

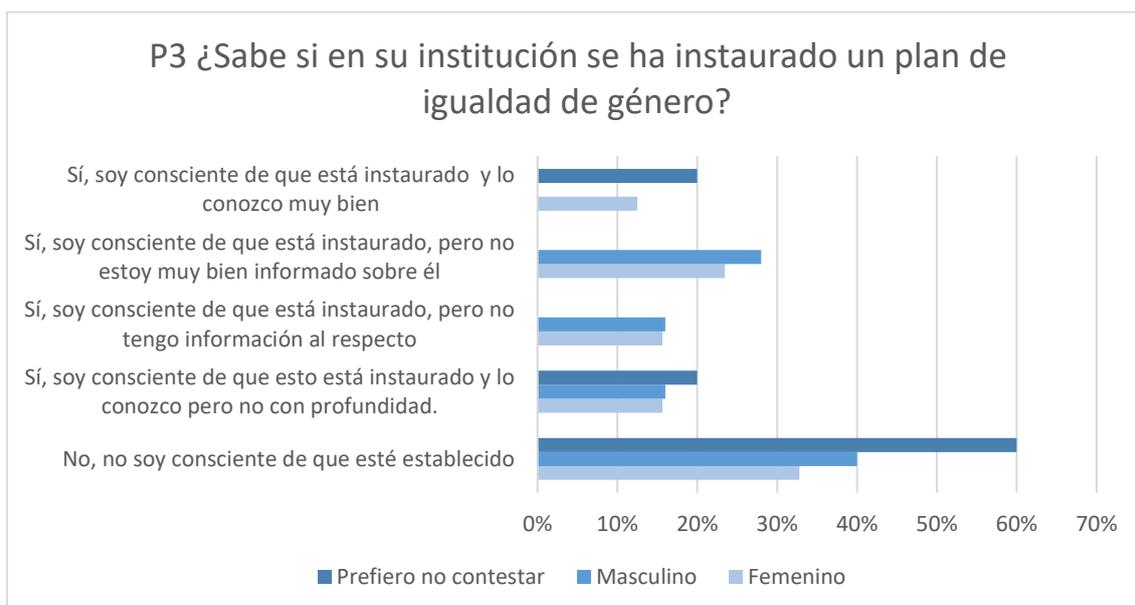
Conclusiones

Fruto del diagnóstico de este Plan de Igualdad, se ha observado la necesidad de actualizar estos documentos a la situación actual del Instituto. Principalmente el de “Instructores en caso de denuncia de acoso” pues contiene miembros ya no pertenecientes a la institución y también la elaboración de un protocolo más especializado “Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo” para adaptarlo la normativa vigente.

4.2.8. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

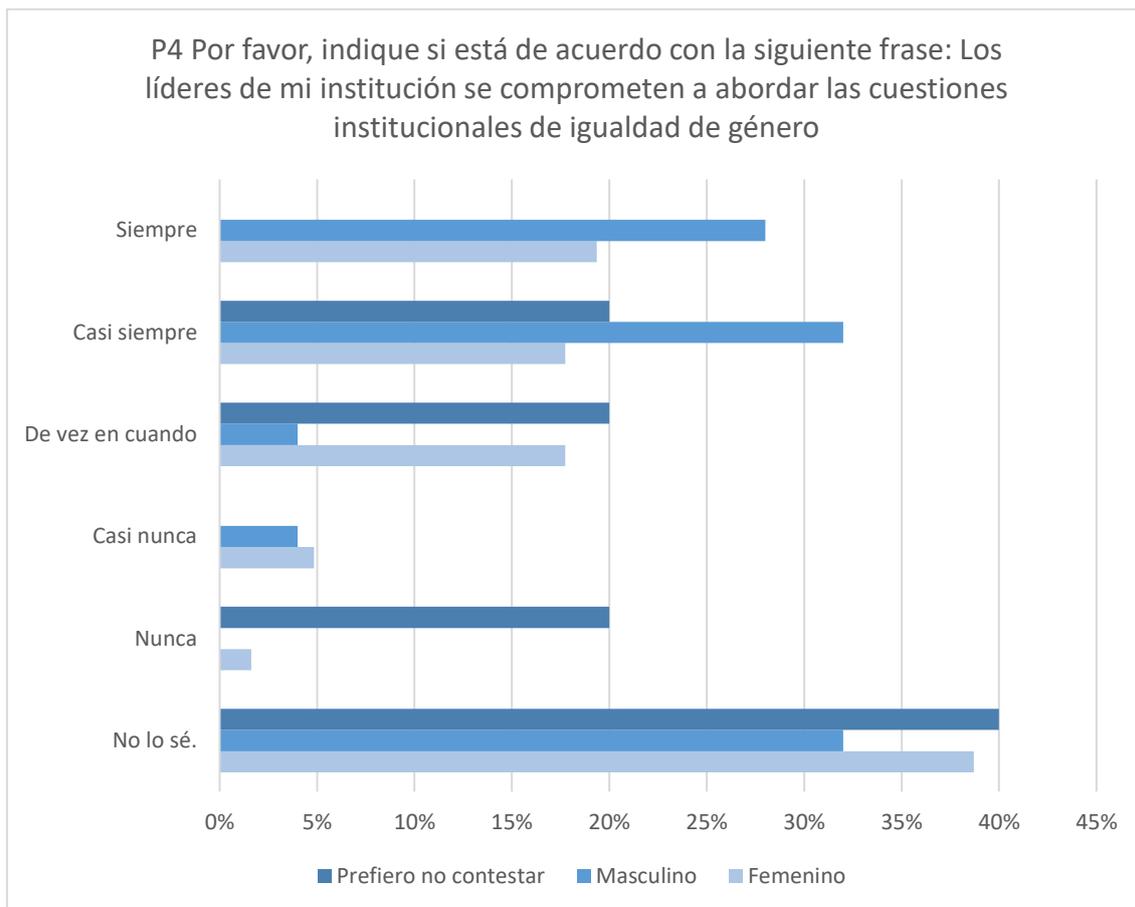
Datos Cualitativos

Con el objetivo de conocer el alcance de la comunicación en materia de igualdad, en la encuesta se realizó una pregunta relativa a si la persona era o no conocedora del Plan de Igualdad que había instaurado el IIS La Fe. Siendo la pregunta y las posibles respuestas las siguientes:



Participación: 64 M, 25 H, 5 Ns

Un 33% de las mujeres encuestadas y un 40% de los hombres encuestados responden que no son conscientes de que esté establecido un Plan de Igualdad y un 23% señalan que, aunque saben que está instaurado, no están bien informados. Solo un 13% de las mujeres afirman ser conscientes de la instauración del Plan de Igualdad y conocerlos muy bien, destacando también el 0% de hombres que no han contestado esta opción.



Participación: 62 M, 25 H, 5 Ns

En general, hay un alto porcentaje que no sabe si los líderes de la institución están comprometidos con la igualdad de género, ya que a ello han respondido un 39% de mujeres, un 32% de hombres y un 40% que han preferido no indicar su género. En el resto de las respuestas no se observan diferencias significativas respecto a la respuesta desagregada por sexo.

Entendemos que es primordial y necesario incrementar la difusión del compromiso de la institución en materia de igualdad, así como, en la difusión de los Planes Igualdad que realice el instituto.

Conclusiones

Fruto del diagnóstico, se ha comprobado que existen dificultades en la comunicación interna del compromiso de la institución en materia de igualdad, así como, de la difusión del anterior Plan de Igualdad del IIS La Fe, ya que solo un 9,60% de los encuestados (9 personas) señalan conocer que hay un plan de igualdad de género y conocerlo bien. En este sentido, es llamativo el porcentaje que desconoce la existencia (36,56%) que sumado al resto de apartados que también recogen desconocimiento sobre el tema, muestra que hay margen para dar a conocer al personal del Instituto las medidas adoptadas en esta materia. Por ello, se detecta la necesidad de mejorar la comunicación interna, divulgación de las acciones del plan de igualdad y cultura de género.

Por otro lado, se desconoce la existencia de información sobre casos de víctimas de violencia de género y acciones realizadas, y es por ello que se detecta la necesidad de implementar medidas de prevención, protección y acompañamiento de las mujeres víctimas de violencia de género en la institución.

Es importante indicar que desde el departamento de Comunicación y Difusión de la Ciencia del IIS La Fe se realizan actividades de carácter anual con la finalidad de fomentar la inclusión, diversidad e igualdad de género en la comunicación y divulgación de la ciencia.

Actividades para la promoción de la igualdad y del lenguaje no sexista

El IIS La Fe promueve y organiza todos los años actividades específicas para conmemorar el 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. El Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia fue proclamado en el 2015 por la Asamblea de las Naciones Unidas con el fin de lograr el acceso y la participación equitativa de las mujeres y la niña en la ciencia, para trabajar para lograr la igualdad. Estas acciones, como actividades relacionadas con la educación científica y la participación ciudadana del IIS La Fe, se enmarcan en la estrategia de divulgación [Tu hospital investiga-RRI](#) para el fomento de acciones para visibilizar la diversidad de género e identidades en ciencia y para promover la alfabetización científica entre escolares y jóvenes no universitarios especialmente entre niñas y adolescentes.

- **2022**

[El IIS La Fe convoca el concurso de dibujo '¿Cómo es para ti una científica?' para conmemorar el 11F](#)

[El II concurso de dibujo '¿Cómo es para ti una científica?' del IIS La Fe ya tiene ganadores](#)

- **2021**

[Las investigadoras del IIS La Fe conectan con más de 300 estudiantes con motivo del Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia](#)

- **2020**

[El IIS La Fe celebra el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia](#)

- **2018**

[Las investigadoras del IIS La Fe participan en los eventos del Día de la Niña y la Mujer en la Ciencia](#)

Por otro lado, el Plan de Comunicación del IIS La Fe prevé, en línea con la publicación [“Hacia una comunicación inclusiva de la ciencia: Reflexiones y acciones de éxito”](#) editada por la FECYT en marzo de 2022, la elaboración de una guía que aborde los principales aspectos que deben tenerse en cuenta para el diseño y ejecución de proyectos de divulgación científica con un enfoque inclusivo. En este sentido, en las actividades relacionadas con el ámbito de la educación científica se prestará atención especial a colectivos tradicionalmente excluidos de la comunicación y la divulgación por el entorno sociocultural, riesgo de exclusión social, discapacidad, así como grupos y personas LGTBI+.

Por tanto, en consonancia con el Plan de Comunicación del IIS La Fe recoge una guía con indicaciones sobre el uso de un lenguaje inclusivo, no sexista e integrador en la línea de las que se utilizan en la actividad y diversos soportes de comunicación (web, notas de prensa, redes sociales, publicación de convocatorias):

- Usar colectivos, cuando dispongamos de términos tanto masculinos como femeninos que se refieren a ambos sexos.
 - ✓ Director → Dirección
 - ✓ Gerente → Gerencia
- Usar nombres de persona sin especificación de sexo o construcciones impersonales:
 - ✓ Los investigadores → El personal investigador
 - ✓ Enfermeras y médicos → El personal sanitario
- Velar por el uso simétrico de masculinos y femeninos, tanto en el tratamiento como en la posición (alternar la posición del género femenino y masculino).
- Uso de determinantes sin marca de género:
 - ✓ El solicitante de la ayuda → Quien solicite la ayuda o cada solicitante de la ayuda
- Uso sexista en las imágenes: evitar el uso de imágenes en las que aparezcan únicamente figuras masculinas en representación del personal

Esta guía se inspira en la Guía breve para un uso no sexista del lenguaje en el ámbito sanitario de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública que se puede consultar en el apartado de la web del IIS La Fe [‘Área del Personal Investigador’](#) y en las recomendaciones de la [Carta sobre Lenguaje Inclusivo](#) de la Asociación de Mujeres Investigadores y Tecnólogas (AMIT) a la que se adhirió el IIS La Fe en 2021.

5. PLAN DE ACCIÓN

El Plan de Igualdad del IIS La Fe se estructura en 7 áreas de intervención, con sus correspondientes acciones, que se recogen en el siguiente esquema. Al tratarse de una organización del sector público instrumental las acciones que requieran dotación económica quedan sujetas a la dotación presupuestaria y su previa aprobación por Hacienda.

Este plan de acción se diseña una vez concluido el diagnóstico cualitativo y cuantitativo, estableciendo un marco temporal y con el que se irá avanzando en el camino de la **igualdad** y **diversidad** dentro del Instituto.

ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACION

Acción 1: Diseño e implantación de un protocolo de bienvenida para el nuevo personal empleando nuevas tecnologías.

Acción 2: Favorecer la accesibilidad y la protección a las víctimas de violencia de género.

Acción 3: Compromiso de Dirección en la implantación y elaboración de estrategias que permitan estabilizar al personal contratado por IIS La Fe, en línea con la legislación vigente.

Acción 4: Revisar el protocolo de selección y contratación con perspectiva de género conjuntamente con la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad

Acción 5: Sensibilizar y formar al personal de las Comisiones de Valoración y/o Tribunales para evitar desigualdades de Género.

Acción 6: Velar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección, sin vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus componentes.

ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Acción 1: Elaboración de un protocolo unificado para la solicitud, gestión y concesión de permisos y licencias.

Acción 2: Difusión de información sobre medidas de conciliación en IIS La Fe mediante una campaña de comunicación interna.

Acción 3: Equiparación de disfrute de permisos y licencias de las parejas de hecho con las uniones matrimoniales.

Acción 4: Extender y hacer partícipe a las personas en situación de baja o excedencia por cuidado de hijos o familiares de las acciones del plan de Formación de IIS La Fe. Priorizarles en la formación el primer año de su incorporación

Acción 5: Posibilitar excedencias de hasta un año de duración en casos de adopción internacional con un límite de 2 adopciones y disfrutadas en años diferentes.

Acción 6: Establecimiento de licencias no retribuidas o recuperables para asistir a matrimonios o defunciones de familiares hasta el 3º grado de consanguinidad y afinidad.

Acción 7: Estudio de impacto para promover el teletrabajo en puestos susceptibles de esta modalidad.
Acción 8: Estudiar y establecer otros procedimientos para deslizamientos horarios, flexibilización de jornada y elección de tramos horarios, de forma objetiva y transparente, para aquellas personas que ejerzan sus derechos de conciliación y corresponsabilidad. *
Acción 9: Estudiar y favorecer la posibilidad de acumular o compactar la reducción de jornada por cuidado de menores o dependientes, en jornadas completas, siempre y cuando sea posible por las necesidades del servicio/área. *
Acción 10: Aumentar el % para sustituir a las personas que ejerzan los derechos a permisos por nacimiento de hija e hijo, adopción, excedencias por cuidado de hijos, hijas y familiares a cargo. *
Acción 11: Estudiar la implementación y difusión del Permiso para el cuidado del bebé lactante, que se puede prolongar hasta los 12 meses (Art. 37.4 del ET). *
Acción 12: Realizar campañas de sensibilización y concienciación, incluida formación, sobre corresponsabilidad familiar y nuevas masculinidades.
Acción 13: Implementar un registro desglosado por categorías y por sexo de descendientes a cargo, ascendientes a cargo (voluntario), además de un registro de solicitudes de permisos por corresponsabilidad, con las concesiones y denegaciones motivadas.

ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

Acción 1: Asistencia a acciones de formación desglosado por sexo.
Acción 2: Fomentar modalidades de formación on-line. Como norma general, se desarrollarán en horario laboral. Si no fuera posible, se motivará.
Acción 3: Velar por que las acciones formativas se realicen en horario laboral. Aquellas acciones que se desarrollen fuera de la jornada laboral, tendrán que ser motivadas y se computarán como horas laborales.
Acción 4: Acciones de formación específicas en materia de igualdad, adaptadas a todo el personal según sus funciones y responsabilidades.
Acción 5: Acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y no discriminación para el personal de la institución, recomendable duración mínima de 10 horas, ofertada anualmente a las nuevas incorporaciones.
Acción 6: Programas de formación en liderazgo femenino adaptados al sector científico e investigador, con el compromiso de impulsar y reforzar las habilidades directivas y el acceso a los puestos de responsabilidad.
Acción 7: Concienciar e impulsar la investigación desde una perspectiva de género e inclusión (Evitar la visión androcéntrica).

Acción 8: Formación en perspectiva de género al personal responsable de las diferentes áreas: investigación, plataformas y gestión, incluido el personal de RRHH, recomendable duración mínima de 30 horas.

Acción 9: Formación específica para las personas encargadas del seguimiento del Plan de Igualdad. Mínimo 60 horas (Recomendable)

Acción 10: Implementación transversal, específica y obligatoria de toda la formación en materia de igualdad.

Acción 11: Proyecto descripción de puesto de trabajo.

ÁREA DE REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

Acción 1: Potenciar un incremento en la asignación de mujeres en los órganos de gobierno y comités científicos que refleje la representatividad de las mujeres en el IIS La Fe, que actualmente es del 72,8%

Acción 2: Impulso y fomento de proyectos en los cuales se promueva a la mujer como investigadora principal (co IP) introduciendo como cláusula de desempate ser IP mujer cuando haya que presentar convocatorias con límite de proyectos.

Acción 3: Impulso y fomento de la presencia femenina en puesto de responsabilidad en los grupos de investigación, establecimiento de KPI a definir con la Comisión de Investigación que valoren positivamente aquellos grupos con una representación equitativa acorde con la representación de la mujer en la plantilla.

ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORIA SALARIAL

Acción 1: Registro retributivo anual con el fin de detectar posibles brechas salariales desde una perspectiva de género.

Acción 2: Diseño de una política retributiva equitativa y objetiva que garantice la ausencia de sesgos de género.

Acción 3: Valoración de puestos de trabajo para evitar sesgos. Presentar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad la auditoría salarial utilizando la herramienta del Ministerio de Igualdad.

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO

Acción 1: Formación en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Formación específica en Acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, recomendable mínimo 16 horas. Esta formación se ofertará anualmente para el personal de nueva incorporación. *

Acción 2: Revisión y actualización de los documentos relativos al protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo, de orientación sexual o identidad de género. Esta revisión se realizará en el seno de la Comisión negociadora del Plan de Igualdad. La institución da un paso más allá del mero cumplimiento de la ley. Se comprometerá a prestar asesoramiento, asistencia y apoyo psicológico a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo. *

<p>Acción 3: Difusión de la declaración de principios. La Institución, asimismo, se declarará contraria a todo tipo de discriminación o violencia LGTBIfóbica. Tolerancia cero, y se incluirá en el manual de acogida, como guía de buenas prácticas.</p>
<p>Acción 4: Campaña de Comunicación interna para dar a conocer el protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo de IIS La FE.</p>
<p>Acción 5: IIS La Fe ofrecerá a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo protección global, además del entorno laboral, estará incluido acompañamiento y apoyo psicológico si es necesario para su recuperación. *</p>
<p>Acción 6: Elaborar PRL con perspectiva de género.</p>
<p>Acción 7: Analizar las necesidades de las mujeres en materia de salud laboral realizando las adaptaciones necesarias para aplicar la perspectiva de género (uniformes para embarazadas y en situación de lactancia, botiquín que incluya necesidades derivadas de la menstruación, etc.).</p>
<p>Acción 8: Revisar los procedimientos para incluir la variable género en riesgos psicosociales, para la realización del Plan de Prevención de RRLL y Salud Laboral. Establecer medidas efectivas para evitar desigualdades derivadas de la doble presencia. *</p>
<p>VIOLENCIA DE GÉNERO**</p>
<p>Acción 9: Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos en la legislación y en el convenio de trabajo, así como un procedimiento ágil y eficaz en la solicitud de estos derechos para priorizar las necesidades de las Víctimas de Violencia de Género. Estas medidas incluirán la reserva del puesto de trabajo por dos años, tal como indica la Ley.</p>
<p>Acción 10: Poner a disposición de las Víctimas de Violencia de Género un servicio integral de acompañamiento y apoyo psicológico. *</p>

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.

<p>Acción 1: Auditoría de Comunicación interna y externa del uso de lenguaje inclusivo y no sexista de IIS La Fe. Revisión de documentos corporativos.</p>
<p>Acción 2: Diseño e implantación de una encuesta de clima laboral con un apartado específico de medidas Responsabilidad Social Corporativa (RSC), Igualdad y Diversidad.</p>
<p>Acción 3: Continuar y ampliar la Conmemoración de días claves en materia de igualdad, a través de campañas de comunicación específicas. Ampliar colaboraciones (mínimo dos campañas anuales, una de ellas 11F).</p>
<p>Acción 4: Comunicación a la plantilla de Plan de Igualdad de IIS La Fe. Presentación de este Plan y de la CNPI.</p>

<p>Acción 5: Difusión del Manual Lenguaje no Sexista. Incluido en el Plan de Comunicación.</p>
<p>Acción 6: el Plan de Formación anual incluirá una acción formativa sobre lenguaje no sexista e inclusivo en cuanto a comunicaciones internas y externas, adecuando también las imágenes libres de sesgo de género. *</p>
<p>Acción 7: Revisar el lenguaje inclusivo: especial incidencia cuando se hable de familias, parejas y progenitores/as monoparentales, dos mujeres, dos hombres...). *</p>
<p>Acción 8: Crear un “Buzón de Igualdad” o similar, para que el personal del IIS pueda canalizar las sugerencias, quejas y aportaciones en materia de igualdad. *</p>
<p>Acción 9: realización de una encuesta sobre percepción en materia de Igualdad, para actualizar los datos disponibles en el momento de la aprobación del presente Plan de Igualdad. Este cuestionario se elaborará adaptando las recomendaciones de los órganos competentes en materia de Igualdad. *</p>

*Las medidas del plan que requieran dotación económica quedan sujetas a dotación presupuestaria y su previa aprobación por Hacienda. Pendiente de revisión y desarrollo en la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

5.1. ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

ÁREAS A DESARROLLAR

El acceso al empleo constituye un pilar fundamental para garantizar procesos de selección libres de discriminación y por supuesto cumpliendo los principios de igualdad, mérito y capacidad, y así garantizar el acceso y la promoción de las mujeres en condiciones igualitarias.

DIAGNÓSTICO

Fruto del diagnóstico realizado en el apartado anterior, destacamos principalmente, el problema de la temporalidad en el sector de la investigación sanitaria, el cual, constituye uno de los principales motivos de descontento entre la plantilla.

Por otro lado, la Institución no tiene actualmente un Plan de Acogida diseñado lo que supone una fuente principal de comunicación a los nuevos trabajadores que se incorporen de información relativa al instituto y, en especial, en materia de igualdad de género.

Asimismo, así como si está establecido un protocolo para la inclusión de personas con diversidad funcional, no se han encontrado medidas que favorezcan la accesibilidad otros colectivos vulnerables como, las víctimas de violencia de género.

OBJETIVO GENERAL

- Fomento y refuerzo de la contratación objetiva y meritocrática, garantizando que las personas que acceden a un puesto de trabajo en IIS La Fe lo hacen en igualdad de condiciones.
- Dar continuidad a las estrategias de Dirección en aras de lograr una mayor estabilidad del personal científico, ya que supone la principal problemática del sector.

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1: DISEÑO E IMPLANTACIÓN DE UN PROTOCOLO DE BIENVENIDA PARA EL NUEVO PERSONAL EMPLEANDO NUEVAS TECNOLOGÍAS.

PERSONAS DESTINATARIAS: Personal que accede a trabajar en IIS La Fe.

METODOLOGÍA

El IIS LA FE cuenta con un Manual de Bienvenida en formato on-line y disponible en la web, que se proporciona al personal de nueva incorporación. Se revisará su contenido y se enviará en un correo electrónico de bienvenida de forma que siempre esté disponible para que el personal lo pueda consultar. Al mismo tiempo, dentro del plan de formación se incluirá un Programa de integración corporativa para el nuevo personal.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** personal área Desarrollo de personas, encargado de revisar los contenidos y su actualización. Personal del área de calidad para su trazabilidad y seguimiento del procedimiento. Área de Comunicación para un diseño accesible y atractivo.
- **Recursos materiales:** manual de bienvenida actual.

TEMPORALIZACIÓN: la acción se llevará a cabo durante el tercer trimestre de 2022.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Evaluación de modificaciones y conteo de visitas al mismo. Al conseguir mayor nº de visitas se entenderá mayor utilidad de este.
- Encuesta de satisfacción del Programa de integración corporativa.

OBSERVACIONES: el contenido será revisado usando un lenguaje inclusivo y velando por una fácil accesibilidad.

PROPUESTAS DE MEJORA: todas las personas podrán acceder al manual, antes y durante su pertenencia a la institución. Además, en el Programa de integración corporativa se dedicará tiempo a su presentación.

ACCIÓN 2: FAVORECER LA ACCESIBILIDAD Y LA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

PERSONAS DESTINATARIAS: Personas que optan a ocupar un puesto de trabajo en IIS LA FE.

METODOLOGÍA:

Las convocatorias públicas de empleo del IIS LA FE valoran las candidaturas en función diversos criterios establecidos en las bases, para posteriormente establecer la puntuación de cada aspirante.

En el caso de las personas víctimas de violencia de género, al igual que ya se realiza con personas con diversidad funcional; se incluirá en el procedimiento y convocatoria (baremación de méritos) y se asignarán 0.1 puntos de forma que se facilite su acceso al mercado de trabajo y, en este caso, a ser empleadas en IIS LA FE.

RECURSOS:

- **Recursos humanos:** personas encargadas de la definición de las bases y su posterior valoración.

TEMPORALIZACIÓN: la acción empezará a implementarse durante el cuarto trimestre de 2022.

INDICADORES DE EVALUACIÓN: anualmente, se revisará el número de personas que han accedido a un puesto de trabajo en IIS LA FE y son/han sido víctimas de violencia de género; teniendo en cuenta las candidaturas que cumplían con este requisito.

OBSERVACIONES: tras la implementación de la acción, se valorará extender la medida a otros colectivos vulnerables o con problemas de inserción en el mercado laboral.

- **PROPUESTAS DE MEJORA:** En caso de no contar con personas candidatas que cumplan con este requisito, se valorarán nuevas estrategias que permitan a este colectivo conocer la posibilidad de trabajar en IIS LA FE.

ACCIÓN 3: COMPROMISO DE DIRECCIÓN EN LA IMPLANTACIÓN Y ELABORACIÓN DE ESTRATEGIAS QUE PERMITAN ESTABILIZAR AL PERSONAL CONTRATADO POR IIS LA FE, EN LÍNEA CON LA LEGISLACIÓN VIGENTE.

PERSONAS DESTINATARIAS: Personal IIS LA FE

METODOLOGÍA

El problema de la temporalidad en el sector de la investigación sanitaria constituye uno de los principales motivos de descontento entre las personas que se dedican a ello, sin embargo, la nueva legislación favorecerá la estabilización de personal.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** equipo directivo de IIS LA FE.

TEMPORALIZACIÓN: La acción ya se viene realizando en cumplimiento con la legislación vigente y los valores del instituto de mejorar las condiciones del personal.

INDICADORES DE EVALUACIÓN: En 2026, cuando termine la vigencia del Plan, se evaluarán los siguientes aspectos:

- Análisis de situación y evolución 2022-2026.
- Modificaciones legislativas autonómicas o nacionales efectuadas que permitan contratar libremente al Instituto y formalizar contratos de forma indefinida en IIS La Fe.

OBSERVACIONES: En base al principio de transparencia, se informará a la totalidad de la plantilla de los resultados.

PROPUESTAS DE MEJORA: Análisis de situación en 2023.

ACCIÓN 4: REVISIÓN DEL PROTOCOLO DE CONTRATACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

PERSONAS DESTINATARIAS: Personal que accede a trabajar en IIS La Fe.

METODOLOGÍA

- El área de Desarrollo de Personas revisará el actual protocolo de contratación (concurso de méritos): lenguaje no sexista, composición de tribunales, etc. desde una perspectiva de género en pos de identificar mejoras.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** personal área Desarrollo de personas, encargado de revisar los contenidos y su actualización. Personal del área de calidad para su trazabilidad y seguimiento del procedimiento. Colaboración del Comité seguimiento de Igualdad.
- **Recursos materiales:** modelos de convocatorias públicas y procedimiento.

TEMPORALIZACIÓN: 3er trimestre 2022

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Incluir un apartado en el protocolo y documentación del mismo, en dónde quede reflejado la revisión del mismo.

OBSERVACIONES: No procede

PROPUESTAS DE MEJORA: A mitad de la vigencia del plan de igualdad, revisar de nuevo tanto el protocolo como la documentación. Si fuera necesario, se haría antes de este momento.

ACCIÓN 5: SENSIBILIZAR Y FORMAR AL PERSONAL DE LAS COMISIONES DE VALORACIÓN Y/O TRIBUNALES PARA EVITAR DESIGUALDADES DE GÉNERO

PERSONAS DESTINATARIAS: Personal que forme parte de dichas comisiones o tribunales

METODOLOGÍA

- Acción formativa on-line para el personal participante en estas comisiones.
- Se incluirá en el Plan anual de formación del IIS La Fe
- Afectará a personal laboral. En el caso de personal no trabajador se solicitará formación en Igualdad por si dispusiese de ella. En caso contrario, se recomendaría su realización.

RECURSOS

- Recursos Humanos se encargará de incluir esta acción formativa en el plan de formación anual, así de su implementación y valoración.

TEMPORALIZACIÓN: Segundo trimestre de 2023

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Encuestas de satisfacción con la formación recibida.

OBSERVACIONES: No procede

PROPUESTAS DE MEJORA: Incluir a las personas que podrían sustituir al titular del área, tras haber alcanzado el 90% del personal formado miembros de dichas comisiones y/o tribunales.

ACCIÓN 6: VELAR POR LA PRESENCIA EQUILIBRADA DE MUJERES Y HOMBRES EN LOS ÓRGANOS DE SELECCIÓN, SIN VULNERAR LOS PRINCIPIOS DE ESPECIALIZACIÓN Y PROFESIONALIDAD DE SUS COMPONENTES

PERSONAS DESTINATARIAS: Personas pertenecientes a estos órganos.

METODOLOGÍA: en la actualidad la presencia de mujeres en el tribunal de selección es de, al menos 2 mujeres sobre los tres componentes del tribunal.

Si esta circunstancia variase, la CSPI propondría acciones para corregir y/o buscar esta presencia equilibrada.

RECURSOS

- CSPI velará por si se producen cambios en esta circunstancia.

TEMPORALIZACIÓN: Durante la vigencia del plan.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Revisión anual de los/las componentes de dicho órgano.

OBSERVACIONES: No procede

PROPUESTAS DE MEJORA: La persona encargada de la gestión administrativa de las convocatorias velará por la consecución de esta acción.

5.2. ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

ÁREAS A DESARROLLAR

No solo es importante introducir herramientas que permitan la conciliación, sino también la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, de forma que éstos últimos compartan en igualdad las cargas familiares.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal supone uno de los principales obstáculos. La dificultad para compaginar las jornadas laborales con la familia y el tiempo libre es mayor en el caso de las mujeres; sobre todo debido al tradicional rol que éstas tienen asignado como cuidadoras y responsables de la gestión doméstica.

DIAGNÓSTICO

Como hemos visto en el diagnóstico, en términos generales, la conciliación se percibe como un área positiva en IIS LA FE; la plantilla muestra un alto conocimiento de las medidas de gestión del tiempo como el teletrabajo y las licencias por maternidad, paternidad, adopción o parental/familiar.

Aunque no se perciben extremadas dificultades para conciliar, se deben mejorar los procedimientos y la comunicación de las medidas establecidas.

OBJETIVO GENERAL

- Introducción de nuevas medidas de conciliación que supongan un avance en la materia.
- Establecer pautas unificadas para la petición de permisos y licencias.

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1: ELABORACIÓN DE UN PROTOCOLO UNIFICADO PARA LA SOLICITUD, GESTIÓN Y CONCESIÓN DE PERMISOS Y LICENCIAS.

PERSONAS DESTINATARIAS: Todo el personal que compone la plantilla de IIS LA FE.

METODOLOGÍA

Con el objetivo de clarificar los criterios existentes, tanto establecidos legalmente como a iniciativa propia del Instituto, se elaborará un protocolo que contendrá las directrices a seguir para solicitar permisos y licencias; así como las condiciones que deben darse para que sean concedidos y la posibilidad o no de compensarlos. Se prestará especial atención a la determinación de los canales de comunicación y procesos.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** si fuera necesario se contará con el apoyo de una persona experta en relaciones laborales e igualdad que establezca el protocolo a seguir de una forma sencilla y comprensible.
- **Recursos materiales:** intranet del IIS la Fe

TEMPORALIZACIÓN: la acción se llevará a cabo durante el primer trimestre de 2023.

INDICADORES DE EVALUACIÓN:

- Número de personas que solicitan permisos y licencias; desagregadas por sexo.
- Número de horas anuales disfrutadas en base a permisos y licencias; desagregadas por sexo.

ACCIÓN 2: DIFUSIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN IIS LA FE MEDIANTE UNA CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN INTERNA.

PERSONAS DESTINATARIAS: Plantilla IIS La Fe.

METODOLOGÍA

El área Desarrollo de personas, junto con el área de Comunicación elaborará una campaña de difusión de las medidas y el procedimiento a seguir.

Se desarrollará una sesión de trabajo entre todo el personal implicado en la acción para acordar los contenidos, canales, y soportes comunicativos de toda la información a la plantilla, teniendo en cuenta las características del personal y sus canales de comunicación habitual y más fácilmente accesibles.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** Desarrollo de personas y Comunicación.
- **Recursos materiales:** información sobre las medidas de conciliación aplicables a la plantilla, soportes informativos y programa de diseño digital.
- **Recursos de espacio:** online o instalaciones Fundación

TEMPORALIZACIÓN: la acción se desarrollará durante el segundo trimestre de 2023.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Número de personas que solicitan y/o disfrutan de un permiso de conciliación de la vida familiar y personal, desagregado por sexo.
- Tipología de los permisos, licencias y excedencias que solicita y/o disfruta la plantilla, desagregadas por sexo.
- Replicar la encuesta sobre medidas de conciliación y si es posible, comparar con los datos del 2021.

OBSERVACIONES: Dentro de la encuesta de clima se preguntará por el conocimiento de estas medidas.

PROPUESTAS DE MEJORA: Si los resultados de la campaña no satisficieran las necesidades detectadas, se emplearán medidas de difusión alternativas y se reforzarán las ya existentes.

ACCIÓN 3: EQUIPARACIÓN DE DISFRUTE DE PERMISOS Y LICENCIAS DE LAS PAREJAS DE HECHO CON LAS UNIONES MATRIMONIALES.

PERSONAS DESTINATARIAS: Personal empleado en IIS La Fe en situación de pareja de hecho formalizada.

METODOLOGÍA

La evolución de las nuevas formas de convivencia y familia en nuestra sociedad requiere de una

adaptación por parte de las empresas.

Así pues, se equiparán los permisos retribuidos de las personas que conviven en pareja de hecho; a excepción del permiso por matrimonio.

Los permisos serán concedidos previa acreditación de la condición a través de un certificado de convivencia expedido por la institución competente o acta notarial.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** área de RRHH y Comunicación.

TEMPORALIZACIÓN: la medida comenzará a implementarse durante el primer trimestre de 2024.

INDICADORES DE EVALUACIÓN: análisis de alcance de la medida con indicador anual de solicitudes: número de personas que se han acogido a la medida y el número de permisos y horas disfrutadas, según el caso; desagregadas por sexo.

OBSERVACIONES: esta medida requiere de una campaña de difusión, así como si procede la inclusión en el convenio colectivo tras negociación con el comité.

ACCIÓN 4: EXTENDER Y HACER PARTÍCIPE A LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE BAJA O EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS O FAMILIARES DE LAS ACCIONES DEL PLAN DE FORMACIÓN DE IISLAFE. PRIORIZARLES EN LA FORMACIÓN EL PRIMER AÑO DE SU INCORPORACIÓN

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda persona empleada en IIS La Fe en excedencia por cuidado de familiar y/o excedencia y baja por maternidad/paternidad.

METODOLOGÍA

Para garantizar la igualdad de oportunidades y condiciones de trabajo de toda la plantilla, así como para la retención del talento dentro de IIS La Fe, se facilitará la formación al personal en situación de baja por maternidad/paternidad y excedencia por cuidado de hijos o familiares en las mismas condiciones de acceso que al personal en activo.

Se facilitará la información a las acciones ofertadas y la inscripción mediante cuestionario on-line, y se procurará en la medida de lo posible acciones en modalidad a distancia/teleformación/on-line.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** el área de RRHH dará impulso, coordinación, supervisión y evaluación de la acción.
- **Recursos materiales:** acceso a la formación on-line
- **Recursos económicos:** adaptación de intranet para la inscripción a acciones del plan de formación.

TEMPORALIZACIÓN: La acción se ejecutará durante el tercer trimestre de los años 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026

INDICADORES DE EVALUACIÓN: Se valorará el grado de aceptación de la medida a través del número de personas que están o han estado en situación de excedencia o baja maternal/paternal y que han recibido formación por parte del Instituto.

OBSERVACIONES: Quedará excluido de la medida el personal que se encuentre en situación de excedencia voluntaria.

PROPUESTAS DE MEJORA: Se tendrán en cuenta las propuestas de mejora y sugerencias del personal destinatario, introduciéndose los cambios que se estimen oportunos de cara al futuro en aras de un aprovechamiento suficiente de la medida.

ACCIÓN 5: FACILITAR LA SOLICITUD DE EXCEDENCIAS DE HASTA UN AÑO DE DURACIÓN EN CASOS DE ADOPCIÓN INTERNACIONAL CON UN LÍMITE DE 2 Y DISFRUTADAS EN AÑOS DIFERENTES.

PERSONAS DESTINATARIAS: Todo el personal que forma parte de IIS La Fe.

METODOLOGÍA

El actual procedimiento de adopción de menores, sobre todo si es internacional, puede acarrear una mayor cantidad de trámites y burocracia que dilata el proceso. Para facilitar este método, se facilitarán excedencias al personal que decida adoptar más allá de nuestras fronteras; de hasta un año de duración.

En todo caso, el disfrute de este tipo de excedencia quedará limitado a 2 veces, deberá solicitarse en años diferentes y garantizará el puesto de trabajo cuando la persona retorne al Instituto una vez disfrutado el periodo de excedencia.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** el área Desarrollo de personas será el encargado de tramitar y verificar las condiciones del permiso; y comunicarlo a las áreas que sea necesario para hacerlo efectivo.

TEMPORALIZACIÓN: La medida comenzará a implementarse a partir del primer trimestre de 2023.

INDICADORES DE EVALUACIÓN: Número de excedencias por adopción internacional solicitadas, desagregadas por sexo.

OBSERVACIONES: El Instituto procurará que las vacantes generadas por este tipo de excedencia se cubren durante su duración mediante contrato de interinidad, de forma que no suponga una carga de trabajo adicional en otras personas trabajadoras o departamentos.

PROPUESTAS DE MEJORA: Al tratarse de una medida novedosa, una vez finalizada la vigencia del Plan de Igualdad 2022-2026, se valorará introducir nuevas tipologías de excedencias o modificar las ya vigentes

ACCIÓN 6: ESTABLECIMIENTO DE LICENCIAS NO RETRIBUIDAS O RECUPERABLES PARA ASISTIR A MATRIMONIOS O DEFUNCIONES DE FAMILIARES HASTA EL 3º GRADO DE CONSANGUINIDAD Y AFINIDAD

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla que compone IIS La Fe.

METODOLOGÍA

Con el objetivo de facilitar medidas de conciliación más allá de lo establecido legalmente, se concederán permisos no retribuidos o recuperables, a elección de la persona trabajadora; para la asistencia a matrimonios o defunciones de familiares de hasta tercer grado de consanguinidad y afinidad.

El número de días de permiso será el mismo que se establece en la normativa actual aplicable para los solicitados para la asistencia a familiares de primer grado de consanguinidad.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** el área Desarrollo de personas será el encargado de gestionar, comunicar y registrar los permisos.

TEMPORALIZACIÓN: La acción comenzará a implementarse en el primer trimestre de 2024.

INDICADORES DE EVALUACIÓN: Tras el primer año de implementación de la medida, se analizarán los siguientes datos:

- Número de permisos solicitados en base a esta acción, desagregados por sexo.
- Duración de los permisos disfrutados, en días; desagregados por sexo.

OBSERVACIONES: En función de los resultados obtenidos a través del análisis de los indicadores, se valorará la funcionalidad de la medida, así como su modulación.

PROPUESTAS DE MEJORA: El Instituto promoverá que la medida es conocida por toda la plantilla.

ACCIÓN 7: ESTUDIO DE IMPACTO PARA PROMOVER EL TELETRABAJO PARA AQUELLOS PUESTOS QUE LO PERMITAN.

PERSONAS DESTINATARIAS: Personal integrante de la plantilla de IIS La Fe que ocupe un puesto de trabajo susceptible de realizar parte de sus tareas mediante el teletrabajo.

METODOLOGÍA

La crisis sanitaria de la COVID-19 padecida durante 2020-2022, aceleró los procesos empresariales de adaptación digital y teletrabajo de todo tipo de empleos. El caso de IIS La Fe no fue una excepción, y lo que podrían haber sido proyectos piloto por departamentos y/o puestos determinados, se convirtió en una obligación para una parte importante de la plantilla.

Se llevará a cabo una recopilación de los puestos de trabajo que son susceptibles de realizar parte de sus tareas en modalidad de teletrabajo, y se realizará un análisis sobre la viabilidad de que el personal que ocupa estos puestos pueda teletrabajar durante **el 30% de sus horas mensuales**, si así lo desea.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** será necesario el apoyo y asesoramiento de una persona externa experta en igualdad y relaciones laborales.
- **Recursos materiales:** el Instituto garantizará que todo el personal que se acoja a medidas de teletrabajo disponga de todos los medios informáticos, o de otra índole, para la realización de sus tareas en las mismas condiciones que si estuviera en las instalaciones de IIS LA FE.
- **Recursos económicos:** en función de la viabilidad del proyecto.

TEMPORALIZACIÓN: El análisis comenzará a desarrollarse durante el Tercer trimestre de 2024, de forma que en entre el cuarto trimestre de 2024 y el primero de 2025 se proponga al Comité de Empresa.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de personas trabajadoras que acceden a la modalidad de teletrabajo.

OBSERVACIONES: En ningún caso, el teletrabajo supondrá un perjuicio económico para la persona trabajadora, que mantendrá sus condiciones retributivas o cualquier otras que ya tuviera en la modalidad de trabajo 100% presencial.

PROPUESTAS DE MEJORA: De forma paulatina, se valorará la aplicación de esta medida a partir del segundo semestre de 2025.

5.3.ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN Y PROMOCIÓN

ÁREAS A DESARROLLAR

La incorporación de la igualdad no requiere necesariamente de la habilitación de nuevos procedimientos, sino del compromiso y sensibilización de las personas, desde los máximos órganos directivos, las políticas y prácticas que aseguren esta igualdad entre hombres y mujeres.

DIAGNÓSTICO

El sector sanitario en general y el de la investigación está ampliamente feminizado, sin embargo, aun así, hacen falta medidas que aseguren la igualdad en puestos de dirección, pudiendo actuar principalmente en esta materia a través de la revisión de los puestos donde hay sesgo de género.

Respecto a la formación, se abren varios frentes de actuación por parte del Instituto tras el diagnóstico. En primer lugar, debe ser prioritario realizar un correcto registro y seguimiento de la formación llevada a cabo en el Instituto. Y, por otro lado, es fundamental la formación en materia de igualdad a la plantilla, pues estos años anteriores no se ha realizado ningún curso.

OBJETIVO GENERAL

Acciones de sensibilización y formación para potenciar actitudes y creencias en cuya base esté la igualdad de oportunidades.

ACCIÓN 1: ASISTENCIA A ACCIONES DE FORMACIÓN DESGLOSADO POR SEXO.

PERSONAS DESTINATARIAS: Todo el personal que forma parte de la plantilla de IIS La Fe.

METODOLOGÍA

Para facilitar futuras extracciones de datos que permitan analizar con perspectiva de género cualquier acción formativa que se lleve a cabo en IIS La Fe, se registrará a todas y cada una de las personas asistentes a las sesiones según su sexo.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** Área Desarrollo de personas, responsable plan de formación y Área calidad – científica.
- **Recursos materiales:** sistema de registro, online y/o en formato físico.

TEMPORALIZACIÓN: La acción se implementará a partir del tercer trimestre de 2022.

INDICADORES DE EVALUACIÓN: Dentro del plan de formación anual y de su evaluación se detallará y analizará el número de acciones formativas en las que se ha reportado el dato de personas asistentes desagregado por sexo.

OBSERVACIONES: Los datos deberán reportarse al área Desarrollo de personas, que será el encargado de gestionar la base.

PROPUESTAS DE MEJORA: Hacer extensible esta medida tanto a las acciones del plan de formación interna para el personal contrato como para las organizadas por el instituto.

ACCIÓN 2: FOMENTAR MODALIDADES DE FORMACIÓN ON-LINE. PREFERENTEMENTE, EN HORARIO LABORAL.

PERSONAS DESTINATARIAS: Todo el personal que forma parte de la plantilla de IIS LA FE.

METODOLOGÍA

Como línea continuista de la aplicación de nuevas metodologías, se introducirá una mayor cantidad de formación online y/o a distancia en los planes formativos de IIS La Fe; llegando a suponer está al menos, un 30% de la oferta de todo tipo de acciones a la finalización de este II Plan de Igualdad.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** personal que integra el departamento responsable de elaborar los planes formativos del Instituto.
- **Recursos materiales:** acceso a la formación en las plataformas digitales correspondientes.
- **Recursos económicos:** se dotará una cantidad anual destinada a la formación online que será aprobada e incluida en el plan de formación anual.

TEMPORALIZACIÓN: La acción se introducirá en los planes formativos que se elaboren a partir del cuarto trimestre de 2023.

INDICADORES DE EVALUACIÓN: Cada año se evaluarán los siguientes datos:

- Número de formaciones online incluidas en los planes de formación anual.
- Número de personas, desagregadas por sexo, que ha realizado formación online y no on-line.
- Número de horas de formación online impartida vs formación presencial, desagregadas por sexo.

OBSERVACIONES: Se tendrán en cuenta las necesidades específicas de cada área/proyecto del Instituto; necesidades que serán trasladadas por el personal investigador principal que desarrolla sus proyectos en IIS La Fe.

PROPUESTAS DE MEJORA: Anualmente se estudiará la viabilidad y aceptación de formación on-line para incrementar el %.

ACCIÓN 3: VELAR POR QUE LAS ACCIONES FORMATIVAS SE REALICEN EN HORARIO LABORAL.

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla que forma parte de IIS La Fe.

METODOLOGÍA

La planificación de la formación por parte del área Desarrollo de personas, se dará prioridad a su realización dentro del horario laboral. Aquellas acciones que se desarrollen fuera de la jornada laboral, tendrán que ser motivadas.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** Desarrollo de personas y resto de áreas implicadas en dar formación.
- **Recursos materiales:** acciones formativas. Programación anual de formación de IIS La Fe.

TEMPORALIZACIÓN: La acción comenzará a implementarse a partir del tercer trimestre de 2024.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Número de horas de formación impartidas dentro de la jornada laboral.
- Número de horas de formación impartidas fuera de la jornada laboral.
- Los datos recogidos irán siempre desglosados por sexo.

OBSERVACIONES: Las acciones de formación con formadores internos se favorecerá el formato on-line.

PROPUESTAS DE MEJORA: Si se detectase que un porcentaje superior al 20% de las acciones incluidas en plan de formación se realizan fuera del horario laboral, la CSPI convocará a las personas responsables del plan para corregir esta situación.

ACCIÓN 4: ACCIONES DE FORMACIÓN ESPECÍFICAS EN MATERIA DE IGUALDAD, ADAPTADAS A TODO EL PERSONAL SEGÚN SUS FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

PERSONAS DESTINATARIAS: Personal IIS La Fe

METODOLOGÍA

Actualmente es necesario dotar de perspectiva de género e igualdad en las acciones formativas, tanto al personal de base como a los responsables de equipo debido a que gestionan y lideran equipos de personas, interviniendo asimismo en procesos de selección.

No obstante, y como muestra de compromiso de esta institución por la igualdad y la diversidad, se incluirá en el plan de formación anual, formación específica en la materia.

A través de la formación en igualdad, se les garantizarán todos los medios necesarios para la realización de sus tareas y responsabilidades en materia de igualdad.

La formación será impartida por personal externo especialista en igualdad, y podrá actualizarse de forma anual para la renovación de conceptos y temáticas.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** personal experto en igualdad que imparta la formación técnica.
- **Recursos materiales:** elaboración de materiales didácticos para el desarrollo de la sesión formativa que serán facilitados a las personas asistentes.
- **Recursos económicos:** para el pago de la formación se dotará una cantidad aproximada de 1000€/anual, destinados a la contratación de personal técnico externo.
- **Recursos de espacio:** la formación se llevará a cabo en las instalaciones de IIS La Fe, o en su defecto a través de medios online.

TEMPORALIZACIÓN: La formación se impartirá durante la vigencia del presente plan con revisión de actualizaciones legislativas y para el nuevo personal.

INDICADORES DE EVALUACIÓN: Encuesta de satisfacción.

OBSERVACIONES: Las acciones se programarán con el fin de facilitar la asistencia del personal. Siendo prioritarios el personal con responsabilidad en las áreas y los miembros de la comisión de igualdad.

PROPUESTAS DE MEJORA: Los resultados de la encuesta de satisfacción, así como otras valoraciones y sugerencias serán tenidas en cuenta para su incorporación a futuras formaciones en materia de igualdad.

ACCIÓN 5: ACCIONES DE FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN PARA TODA LA INSTITUCIÓN, OFERTADA ANUALMENTE PARA LAS NUEVAS INCORPORACIONES

PERSONAS DESTINATARIAS: Personal IIS La fe

METODOLOGÍA

- Diseño, inclusión e implantación de las acciones en igualdad dentro del plan de formación.

RECURSOS

- **Recursos Humanos:** área de RRHH, Formadores externos e internos.

TEMPORALIZACIÓN: Durante la vigencia del plan

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Encuesta de valoración de la acción formativa
- Nº anual de personas que han cursado dicha formación

OBSERVACIONES: No procede

PROPUESTAS DE MEJORA:

- La comisión de seguimiento del plan de igualdad podrá dar formación inicial a las nuevas incorporaciones, tras haber recibido la formación pertinente en igualdad.

ACCIÓN 6: PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN LIDERAZGO FEMENINO ADAPTADOS AL SECTOR CIENTÍFICO E INVESTIGADOR, CON EL COMPROMISO DE IMPULSAR Y REFORZAR LAS HABILIDADES DIRECTIVAS Y EL ACCESO A LOS PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

PERSONAS DESTINATARIAS: Mujeres que forman parte de la plantilla de IIS La Fe, especialmente aquellas que ocupan puestos de responsabilidad.

METODOLOGÍA

Con el propósito de potenciar el liderazgo femenino y aumentar su efectividad, así como vencer los estereotipos y roles asignados a las mujeres con cargos directivos; se ofrecerá formación especializada en liderazgo femenino adaptada al sector científico e investigador.

Tras el estudio de la oferta de programas formativos de este tipo, en colaboración con el personal investigador responsable, cada año se facilitará el acceso a estas formaciones a varias mujeres en puestos de responsabilidad.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** la selección de la formación será realizada y autorizada por el personal directivo, en colaboración con el área de RRHH encargada de formación y la comisión de igualdad y formación.
- **Recursos materiales:** acceso a la formación específica.
- **Recursos económicos:** cada año, dependiendo de la formación seleccionada, se dotará una cantidad económica determinada para el acceso a estos programas por parte de las mujeres.

TEMPORALIZACIÓN: La acción comenzará a implementarse durante el segundo trimestre de 2024.

INDICADORES DE EVALUACIÓN: A través de una encuesta de satisfacción y otra de seguimiento que valore la implantación de lo aprendido.

OBSERVACIONES: Al tratarse de una formación especializada y no disponible para toda la plantilla; en la medida de lo posible se buscarán nuevos programas de empoderamiento y liderazgo femenino para

mujeres en cargos de menor responsabilidad, pero con proyección futura de ocuparlos; de forma paulatina.

PROPUESTAS DE MEJORA: Se producirá una evaluación continua de los programas y se introducirán las mejoras necesarias para garantizar que se ajustan a las necesidades del liderazgo femenino y desarrollo del talento dentro de IIS LA FE.

ACCIÓN 7: CONCIENCIAR E IMPULSAR LA INVESTIGACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO E INCLUSIÓN (EVITAR LA VISIÓN ANDROCÉNTRICA)

PERSONAS DESTINATARIAS: Personal adscrito a proyectos de investigación dentro de IIS LA FE

METODOLOGÍA

Se contará con la colaboración y/o participación de formadores/grupos científicos que atiendan a esta visión androcéntrica para así transmitir su experiencia, barreras y oportunidades.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** Experto en combatir visión androcéntrica.
- **Recursos materiales:** objetivos y contenido de la propia acción a desarrollar.
- **Recursos de espacio:** On-line y/o en las instalaciones de IIS LA FE.

TEMPORALIZACIÓN: La acción se llevará a cabo durante el segundo trimestre de 2024.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- N.º acciones formativas o de divulgación
- N.º de estudios con cambio de visión impulsados por esta acción.

PROPUESTAS DE MEJORA: Se valorará muy positivamente la colaboración con otros centros de investigación sanitaria.

ACCIÓN 8: FORMACIÓN EN PERSPECTIVA DE GÉNERO AL PERSONAL RESPONSABLE DE LAS DIFERENTES ÁREAS: INVESTIGACIÓN, PLATAFORMAS Y GESTIÓN, INCLUIDO EL PERSONAL DE RRHH (RECOMENDABLE 30 HORAS)

PERSONAS DESTINATARIAS: Personal con responsabilidad en áreas de IIS LA FE.

METODOLOGÍA

Con el objetivo de dotar de conocimientos en materia de igualdad y perspectiva de género, se organizará una sesión formativa impartida por una persona experta en igualdad para mejorar el acceso al empleo con perspectiva de género.

Estas personas destinatarias intervienen en los procesos de selección de los proyectos/áreas que gestionan.

Se abordarán cuestiones como la adaptabilidad al empleo, prevención de riesgos con perspectiva de género o la redacción de ofertas de empleo de forma clara, sencilla e inclusiva.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** persona profesional externa experta en igualdad que se encargará de impartir la formación.
- **Recursos materiales:** Manual formativo para los asistentes.
- **Recursos económicos:** aprox 500€ para formador/a externo experto en igualdad
- **Recursos de espacio:** instalaciones de IIS LA FE.

TEMPORALIZACIÓN: La formación se impartirá durante primer trimestre de 2023.

INDICADORES DE EVALUACIÓN: Grado de satisfacción de las personas que recibirán la formación mediante un cuestionario al finalizar la sesión.

OBSERVACIONES: Esta acción será en la medida de la posible en formato/modalidad on-line.

PROPUESTAS DE MEJORA: Los contenidos impartidos serán revisados con el objetivo de que se adecúen a las necesidades del sector y del personal destinatario de la acción.

ACCIÓN 11: PROYECTO DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO.

PERSONAS DESTINATARIAS: Personal con responsabilidad en áreas de IIS Le Fe.

METODOLOGÍA

Con el fin de clarificar los puestos de trabajo del IIS la fe, y así dotar a la organización de una herramienta objetiva y funcional que ayude en la clasificación profesional, se contratará una consultora experta en este análisis.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** Consultora externa y área de desarrollo de personas
- **Recursos materiales:** Cuestionario on-line para la descripción de funciones de los puestos. Documento de DPT.
- **Recursos de espacio:** formulario online, reuniones online con ocupantes del puesto y responsables. Si procede instalaciones IIS LA FE.

TEMPORALIZACIÓN: La acción comenzará en Abril 2022 (duración estimada 6 semanas).

INDICADORES DE EVALUACIÓN: Clarificación de puestos de trabajo.

OBSERVACIONES: Proyecto eminentemente on line. Participación de la plantilla.

PROPUESTAS DE MEJORA: En una segunda fase/etapa será susceptible una valoración de puestos de trabajo según normativa vigente.

5.4. ÁREA DE REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA

ÁREAS A DESARROLLAR

A pesar de que se han dado importantes avances en materia de igualdad, las mujeres siguen siendo minoría en los puestos de responsabilidad, tanto públicos como privados. El llamado “techo de cristal” sigue siendo una barrera para las mujeres en cuanto a promoción profesional.

Y el sector de investigación no es ajeno a esta realidad.

DIAGNÓSTICO

Nuestra realidad muestra que, si bien es cierto que los puestos/categorías técnicas están ocupados por un mayor número de mujeres, es en los órganos de gobierno donde los hombres tienen mayor representación, actualmente 70% -30% aproximadamente. De igual manera, vemos esta infrarrepresentación en los puestos de coordinación de las áreas y líneas de investigación.

OBJETIVO GENERAL

- Introducción de medidas encaminadas a lograr una mayor representación femenina en puestos de responsabilidad.
- Mejorar la presencia femenina cuando exista infrarrepresentación.

ACCIÓN 1: POTENCIAR UN INCREMENTO EN LA ASIGNACIÓN DE MUJERES EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y COMITÉS DE CIENTÍFICOS QUE REFLEJE LA REPRESENTATIVIDAD DE LAS MUJERES EN EL IIS LA FE, QUE ACTUALMENTE ES DEL 72.8%

PERSONAS DESTINATARIAS: Mujeres empleadas de IIS LA FE; así como mujeres candidatas a ocupar puestos en los órganos de gobierno y comités científicos en IIS LA FE.

METODOLOGÍA

La Dirección del Instituto se compromete a potenciar una mayor paridad entre hombres y mujeres en puestos de responsabilidad: órganos de gobierno y comités científicos, en la fecha en la que finaliza la vigencia el II Plan de Igualdad.

Se establece como objetivo a corto plazo que al menos el 40% de estos cargos estén ocupados por el sexo con menor representación; que, a día de hoy, son las mujeres. El objetivo a medio-largo plazo será que la representatividad en cargos de responsabilidad se adecúe a la proporcionalidad de género de la plantilla

RECURSOS

- **Recursos humanos:** Profesional experto en igualdad para el asesoramiento.
- **Recursos materiales:** aquellos relacionados con la difusión e implementación de esta acción.

- **Recursos económicos:** se estima una cantidad anual de 430€ para el impulso y evaluación de la acción.

TEMPORALIZACIÓN La acción comenzará a impulsarse en el cuarto trimestre de 2023.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

En el momento de la evaluación final del plan, en mayo de 2026, se analizará la estructura desagregada por sexos de cada órgano.

Además, se impulsará una evaluación intermedia para conocer el grado de cumplimiento de la acción y el compromiso de la compañía en aras a la consecución de al menos el 40% del sexo subrepresentado.

OBSERVACIONES

En caso de que no se logre el objetivo perseguido con esta medida, en marzo de 2026 se elaborará un informe final documentado donde se argumenten y demuestren las razones por las cuales no ha sido posible cumplirlo.

ACCIÓN 2: IMPULSO Y FOMENTO DE PROYECTOS EN LOS CUALES SE PROMUEVA A LA MUJER COMO INVESTIGADORA PRINCIPAL INTRODUCIENDO COMO CLÁUSULA DE DESEMPEÑO SER IP MUJER CUANDO HAYA QUE PRESENTAR CONVOCATORIAS CON LÍMITE DE PROYECTOS.

PERSONAS DESTINATARIAS: Mujeres investigadoras principales de IIS LA FE, o que opten a desarrollar un proyecto al amparo del Instituto.

METODOLOGÍA

Existen convocatorias públicas de concesión de financiación en las que se impone un número limitado de proyectos a presentar.

En el momento de seleccionar los proyectos a presentar, en caso de que el número de proyectos a valorar sea superior al límite impuesto en la convocatoria; en igualdad de condiciones se dará prioridad a los proyectos presentados por investigadoras principales mujeres.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** personal encargado de valorar los proyectos que se presentan a las convocatorias.
- **Recursos materiales:** convocatorias disponibles y criterios de selección de proyectos a aplicar.

TEMPORALIZACIÓN

La acción comenzará a implementarse durante el tercer trimestre de 2024.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Número de proyectos presentados por personal investigador principal mujer. Número de proyectos dirigidos por mujeres como investigadoras principales.

- Número de proyectos presentados por personal investigador principal mujer cuando la convocatoria tiene un límite de proyectos a presentar.

OBSERVACIONES

Se valorará aplicar el mismo criterio de desempate en convocatorias en las que no existe un límite de proyectos a presentar.

PROPUESTAS DE MEJORA

Si a través de esta medida no se consigue incrementar el número de mujeres investigadoras principales, se introducirán nuevas medidas encaminadas al logro de este objetivo.

ACCIÓN 3: IMPULSO Y FOMENTO DE LA PRESENCIA FEMENINA EN PUESTO DE RESPONSABILIDAD EN LOS GRUPOS DE INVESTIGACIÓN. ESTABLECIMIENTO DE KPI A DEFINIR CON LA COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN

PERSONAS DESTINATARIAS: Personal con responsabilidad en áreas de IIS LA FE.

METODOLOGÍA

El área científica en colaboración con el área de RRHH impulsará el establecimiento de un procedimiento e indicadores con el fin de lograr una representación equilibrada en los puestos de responsabilidad de los distintos grupos de investigación (Co IP's y plan de relevo)

Se creará un equipo de trabajo para definir KPI con la Comisión de Investigación en los que se potencie y valore positivamente aquellos grupos con una representación equitativa y acorde con la representación femenina en plantilla

RECURSOS

- **Recursos humanos:** área científica junto con Desarrollo personas
- **Recursos económicos:** aprox 500€ para formador/a externo experto en igualdad
- **Recursos de espacio:** instalaciones de IIS LA FE.

TEMPORALIZACIÓN: inicio del proyecto cuarto trimestre de 2022.

INDICADORES DE EVALUACIÓN: Seguimiento anual (medición KPI's) de la representación igualitaria de hombres y mujeres.

OBSERVACIONES: no procede

PROPUESTAS DE MEJORA: Los resultados se revisarán anualmente con el fin de detectar desviaciones o la consecución parcial de los objetivos y así implantar correcciones necesarias.

5.5. ÁREA DE RETRIBUCIONES Y REGISTRO RETRIBUTIVO

ÁREAS A DESARROLLAR

El nivel salarial constituye una de las claves que garantizan la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral.

Combatir el sesgo de género en la retribución del personal es fundamental. La política retributiva debe velar por generar entornos en los que los méritos y las capacidades sean claves en el nivel salarial y no en el sexo de la candidatura.

DIAGNÓSTICO

A través del análisis retributivo del IIS La Fe, podemos observar que existe un 1,2% de brecha salarial a favor de los hombres.

En términos generales y debido a las particularidades de la entidad, los resultados de auditoría no arrojan claras diferencias al atender al sexo. Si bien es cierto, a partir de una retribución bruta mayor de 40.001€/anuales, el porcentaje de hombres que ocupan estos puestos es mayor por lo que existe cierta brecha salarial. Aunque las personas que ocupan puestos con una retribución superior 50.000€ son mujeres.

Por tanto, como hemos detectado anteriormente el techo de cristal se percibe en el colectivo de mujeres.

OBJETIVO GENERAL

Seguimiento anual mediante registro retributivo con el fin de prevenir posibles brechas de género.

Diseño e implantación de una política retributiva objetiva y conocida por la plantilla.

PLAN DE ACCION

ACCIÓN 1: REGISTRO RETRIBUTIVO ANUAL CON EL FIN DE DETECTAR POSIBLES BRECHAS SALARIALES, INCLUIDAS LAS COLABORACIONES FORMATIVAS DEL PERSONAL VINCULADO AL ISS LA FE

PERSONAS DESTINATARIAS: Todas las personas que forman la plantilla de IIS LA FE.

METODOLOGÍA

Con el objetivo de detectar y prevenir cualquier brecha salarial en IIS LA FE, se realizará un registro retributivo anual.

En el caso de detectar una brecha salarial, se investigará su cuantía exacta, así como las medidas necesarias para su reducción y eliminación.

El informe resultante se enviará a la Comité de seguimiento de Igualdad.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** se contará con una persona profesional de relaciones laborales experta en derecho laboral y en género encargada del asesoramiento en la asesoría.
- **Recursos materiales:** Resumen anual nóminas.

TEMPORALIZACIÓN

La acción se desarrollará durante el primer trimestre de año siguiente.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Indicadores evaluados en la asesoría, con especial atención a los puestos con mayor responsabilidad y con retribuciones superiores.

OBSERVACIONES

Se valorará la inclusión de este servicio de registro salarial en los pliegos de condiciones para la contratación del servicio de asesoría externa.

PROPUESTAS DE MEJORA

En función del registro anual se tomarán medidas. Se propone una auditoría anual a mitad del Plan de Igualdad.

ACCIÓN 2: DISEÑO DE UNA POLÍTICA RETRIBUTIVA EQUITATIVA Y OBJETIVA QUE GARANTICE LA AUSENCIA DE SESGOS DE GÉNERO

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla que compone IIS LA FE.

METODOLOGÍA

En estos momentos, en IISLAFE nos encontramos en plena negociación de convenio, en dónde se están revisando las tablas salariales y categorías.

La aprobación del nuevo convenio influirá en la puesta en marcha de esta acción.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** área de RRHH y consultor externo experto en retribución.
- **Recursos materiales:** información en el soporte adecuado de forma que sea accesible.
- **Recursos económicos:** para la coordinación y evaluación de la acción se solicitará presupuesto para el asesoramiento técnico del proyecto.

- **Recursos de espacio:** intranet.

TEMPORALIZACIÓN

Actualmente en ejecución.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Se verificará la publicación de la información y que ésta está disponible para todo el personal empleado en IIS LA FE.

OBSERVACIONES

Debe tenerse en cuenta que esta medida está supeditada a la negociación con Comité de Empresa.

PROPUESTAS DE MEJORA

Difusión por los canales internos de la medida.

5.6. ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO

AREAS DE MEJORA

El clima laboral resulta clave en el desarrollo de un trabajo de calidad, así como del aprovechamiento del talento de cada profesional; de forma que los trabajos se desarrollen con la adecuada calidad y productividad.

Esta área se centra en garantizar un entorno de trabajo saludable, tanto físico como psicológico en términos de salud laboral.

DIAGNÓSTICO

La entidad tiene la necesidad de actualizar y revisar el protocolo de acoso, con especial atención al acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad de género.

OBJETIVO GENERAL

Dotar a la plantilla de la formación y recursos necesarios para hacer frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo; de forma que en todo momento conozcan cómo proceder en caso de ser conocedoras o padecer este tipo de casos.

Proveer a la plantilla de espacios de trabajo libres de discriminación y acoso es fundamental para IIS LA FE.

PLAN DE ACCION

ACCIÓN 1: FORMACIÓN EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO. FORMACIÓN ESPECÍFICA EN ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO (RECOMENDABLE 16 HORAS)*

PERSONAS DESTINATARIAS:

Todo el personal que compone la plantilla de IIS LA FE y a las nuevas incorporaciones

METODOLOGÍA

Las desigualdades ente mujeres y hombres inciden a su vez en una diferente exposición a riesgos laborales.

Los riesgos laborales deben tener una perspectiva de género.

Para garantizar una implementación de calidad y exitosa del II Plan de Igualdad se realizarán varias sesiones formativas en materia de igualdad y perspectiva de género, en esta acción concreta se centrará en la prevención de riesgos.

La formación será impartida por personal externo experto en igualdad y PRL.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** Profesional especialista en prevención de riesgos con perspectiva de género.
- **Recursos materiales:** contenidos a impartir en la formación.
- **Recursos económicos:** coste de formación externa estimada en 880€ o bien, se realizará a través de mutua.
- **Recursos de espacio:** si modalidad presencial en las instalaciones de IIS LA FE o bien, en formato on-line

TEMPORALIZACIÓN

La acción se llevará a cabo durante el segundo trimestre de 2023, 2024, 2025 y 2026.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Cuestionario de satisfacción de la formación.

OBSERVACIONES

Se valorará la inclusión de este servicio en los pliegos de condiciones para la contratación del servicio de prevención.

PROPUESTAS DE MEJORA

La acción formativa nos proporcionará información valiosa para posibles acciones de mejora. Se impartirá al personal de nueva incorporación

ACCIÓN 2: REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO, INCLUYENDO EN LA SECCIÓN DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL Y/O IDENTIDAD DE GÉNERO, EN EL SENO DE LA CSPI.

PERSONAS DESTINATARIAS: Personas empleadas en IIS LA FE.

METODOLOGÍA

Revisión y actualización de los documentos pertenecientes al protocolo de acoso laboral de la empresa, estableciendo una sección diferenciada a Acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad de género.

Para ello, se actualizará el documento de “Instructores en caso de denuncia de acoso”, actualizando las personas, si fuera necesario, designadas como instructores que será recomendable que cumplan con requisitos formativos y laborales:

- Antigüedad en el Instituto: superior a 2 años.
- Formación especializada en áreas de conciliación, psicología o gestión de recursos humanos.
- Deberá comprometerse con principios de confidencialidad y seriedad.
- Recomendable pertenecer a la comisión de igualdad.

La persona designada será presentada al resto de personal, y se establecerán los canales de comunicación para asegurar la máxima confidencialidad.

A la persona seleccionada para ocupar el puesto de mediadora se le proporcionará formación para mejora su desempeño.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** área de Prevención y Salud Laboral y RRHH
- **Recursos económicos:** honorarios asesoramiento en materia de acoso. Se estima una partida de 600€.

TEMPORALIZACIÓN

La acción se implementará a partir del tercer trimestre de 2023.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Si se producen casos de acoso se valorarán en el mismo momento.

OBSERVACIONES

Seguimiento y colaboración con un consultor externo.

PROPUESTAS DE MEJORA

En el caso de que esta nueva tarea represente una excesiva carga de trabajo para la persona mediadora, se le facilitarán los recursos humanos o materiales necesarios para el correcto desempeño de su actividad.

ACCIÓN 4: CAMPAÑA DE COMUNICACIÓN INTERNA PARA DAR A CONOCER EL PROTOCOLO DE ACOSO DEL IIS LA FE*

PERSONAS DESTINATARIAS: Toda la plantilla que compone IIS LA FE.

METODOLOGÍA

El IIS LA FE cuenta con un protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral; con este Plan de igualdad pretendemos reforzar la difusión y el conocimiento del protocolo por parte de la totalidad de la plantilla.

Se elaborará una infografía explicativa del protocolo, de forma que sea fácilmente comprensible por todo el personal; y colgada en la intranet. Además, se incluirá la información relativa a la creación de la figura mediadora en asuntos de acoso sexual o por razón de sexo.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** internos y externo especializado en acoso laboral y específico en acoso sexual y por razón de sexo. Área de Comunicación y prevención.
- **Recursos materiales:** elementos para su difusión.

TEMPORALIZACIÓN

La acción se ejecutará durante el cuarto trimestre de 2023.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

En la encuesta de clima laboral se preguntará sobre el grado de conocimiento del protocolo de prevención del acoso

En caso de activarse el protocolo, se evaluará las medidas y el seguimiento del proceso para detectar desviaciones y/o áreas de mejora.

OBSERVACIONES

El protocolo de prevención del acoso estará disponible en la intranet del IIS la Fe.

PROPUESTAS DE MEJORA

Evaluación y medidas correctas tanto en el procedimiento y la campaña de difusión al detectar incidencias.

5.7. ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

ÁREAS A DESARROLLAR

La comunicación genera, transmite y transforma valores de igualdad, diversidad e inclusión.

El compromiso de la institución con la igualdad y no discriminación debe estar reflejada en su política de Comunicación tanto interna como externa.

El uso de un lenguaje no sexista constituye una forma de visibilizar y medir el grado de interiorización y transversalidad de las políticas inclusivas de las entidades.

DIAGNÓSTICO

Fruto del diagnóstico, se ha comprobado que existen barreras en la comunicación interna de IIS LA FE.

La dificultad en la implantación de recursos y aplicaciones para la difusión de información empleados, así como las limitaciones en el uso de los correos corporativos, dificulta que la información fluya.

El uso de la imagen e iconografía es adecuado y libre de sesgos de género. En cuanto al empleo de lenguaje inclusivo, todavía no están definidos los protocolos en esta materia.

OBJETIVO GENERAL

Mejora de los canales de comunicación tanto internos como externos; así como el uso efectivo del lenguaje inclusivo.

PLAN DE ACCION

ACCIÓN 1: AUDITORÍA DE COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA DEL USO DE LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA DE IIS LA FE. REVISIÓN DE DOCUMENTOS CORPORATIVOS.

PERSONAS DESTINATARIAS: Personal IIS la Fe e interlocutores.

METODOLOGÍA

A través de la revisión de los textos y soportes digitales (planes, programas, dípticos, cartelería, instancias, formularios, plantillas etc.) se garantizará que el lenguaje empleado en IIS LA FE respeta a todos los colectivos y se evita en la medida de lo posible de un masculino genérico.

De esa revisión se elaborará un informe diagnóstico con posibles mejoras en materia de lenguaje, comunicación y grafismo inclusivo.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** área de Comunicación, y si se requiere especialista en lenguaje y comunicación inclusiva.
- **Recursos materiales:** plantillas y canales del IIS la Fe.

TEMPORALIZACIÓN

La acción se desarrollará durante el tercer trimestre de 2024.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Al finalizar el Plan de Igualdad se realizará un análisis comparativo.

OBSERVACIONES

Si el área de Comunicación requiere de formación especializada, se incluirá en el plan de formación.

PROPUESTAS DE MEJORA

Tras la implantación se valorará la conveniencia de establecer medidas de revisión del lenguaje y la comunicación inclusiva. Además de formación específica en abierto para la plantilla.

ACCIÓN 2: DISEÑO E IMPLANTACIÓN DE UNA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL CON UN APARTADO ESPECÍFICO DE MEDIDAS RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA, IGUALDAD Y DIVERSIDAD.

PERSONAS DESTINATARIAS: Personal IIS la Fe

METODOLOGÍA

A través de una encuesta on-line para medir la percepción interna de la plantilla del instituto se analizarán varias variables que influyen en su satisfacción.

El cuestionario y posterior análisis llevará un apartado específico sobre RSC, Igualdad y Diversidad.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** Área de RRHH y colaboración con una persona especializada en igualdad de género y comunicación.
- **Recursos materiales:** encuesta en Google forms o forms 365

TEMPORALIZACIÓN

La acción se desarrollará durante el primer trimestre de 2023, 2024, 2025 y 2026

INDICADORES DE EVALUACIÓN

- Indicadores anuales de las diferentes variables analizadas en el cuestionario
- Análisis comparativo de años anteriores, si procede
- Plan de acción y seguimiento
- % participación

PROPUESTAS DE MEJORA

Tras la revisión anual se diseñará un plan de acción y seguimiento.

ACCIÓN 3: CONTINUAR Y AMPLIAR LA CONMEMORACIÓN DE DÍAS CLAVES EN MATERIA DE IGUALDAD, A TRAVÉS DE CAMPAÑAS DE COMUNICACIÓN ESPECÍFICAS

PERSONAS DESTINATARIAS: Personas que integran IIS LA FE: plantilla, responsables, equipos directivos; así como sociedad civil en general.

METODOLOGÍA

En la actualidad se conmemoran dos días los días:

- 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.

Por lo que se estudiará ampliar a:

- 22 de febrero, Día Europeo por la Igualdad Salarial
- 28 de mayo, Día Internacional de la Salud para la Mujer
- 19 de octubre, Día Internacional de la Lucha contra el Cáncer de Mama.
- 25 de noviembre, Día Internacional de la eliminación de la violencia sobre la mujer.

Tanto en comunicación interna y externa a través de redes sociales.

De esta manera, perseguimos sensibilizar a la sociedad civil, y visibilizar la figura femenina dentro del sector de la investigación

RECURSOS

- **Recursos humanos:** Área de comunicación junto con Comité de igualdad.
- **Recursos materiales:** material de difusión, mensajes emergentes en intranet, carteles informativos...

TEMPORALIZACIÓN

La acción ya se está implementando con algunos de los días señalados, con lo cual se llevará a cabo desde el primer trimestre de 2023.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Comunicaciones efectuadas, nº de visitas, acuerdos o convenios de colaboración con entidades educativas, sociales, etc.

OBSERVACIONES

Colaboración en actos de organizaciones, colegios y asociaciones cuyo objeto es la promoción de derechos sociales y civiles.

PROPUESTAS DE MEJORA

Colaboración del resto de la plantilla en propuestas de acciones. Posiblemente a través de la encuesta de clima apartado RSC.

ACCIÓN 4: COMUNICACIÓN A LA PLANTILLA DE PLAN DE IGUALDAD DE IIS LA FE. PRESENTACIÓN DEL PLAN Y DE LA CSPI

PERSONAS DESTINATARIAS: La totalidad de la plantilla de IIS LA FE

METODOLOGÍA

Campaña de comunicación específica para la presentación del Plan de Igualdad de IIS LA FE, tanto al personal como a los grupos de interés del Instituto.

El área de Comunicación junto con Desarrollo de personas realizará una campaña para informar y presentar el II Plan de Igualdad.

Al mismo tiempo, dicho plan estará visible y accesible en la intranet, Web y se dará a las nuevas incorporaciones. En el Programa de Integración Corporativo IISLA FE, existirá un apartado sobre el II Plan de Igualdad IIS LA FE.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** áreas de Comunicación y RRHH.
- **Recursos materiales:** aquellos medios y soportes de comunicación que se consideren necesarios para el diseño y difusión de la campaña.

TEMPORALIZACIÓN

La acción se llevará a cabo durante el cuarto trimestre de 2022.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

El grado de conocimiento de la plantilla sobre las medidas de igualdad integradas en el Plan, mediante el uso de encuesta de percepción interna o clima laboral.

OBSERVACIONES

Comunicado y/ o presentación diferente en función del público objetivo.

PROPUESTAS DE MEJORA

En el caso de percibir que el conocimiento de las medidas es insuficiente, la campaña será reforzada mediante los medios que se consideren necesarios y adecuados.

ACCIÓN 5: DIFUSIÓN DEL NUEVO MANUAL LENGUAJE NO SEXISTA. INCLUIDO EN EL PLAN DE COMUNICACIÓN.

PERSONAS DESTINATARIAS Personal que integra la plantilla de IIS LA FE.

METODOLOGÍA

Se ha detectado un uso desigual del lenguaje inclusivo, se elaborará un manual de lenguaje no sexista e inclusivo.

RECURSOS

- **Recursos humanos:** área de Comunicación y personal externo experto en igualdad y en comunicación
- **Recursos materiales:** manual-guía actual de lenguaje no sexista.
- **Recursos económicos:** aproximadamente 820€ para el pago de la persona experta en igualdad

TEMPORALIZACIÓN

La acción se llevará a cabo durante el primer trimestre de 2023.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Manual de lenguaje no sexista

OBSERVACIONES

El manual será facilitado a todo el personal de IIS LA FE; y se dará acceso a las nuevas incorporaciones con el resto de material de bienvenida.

PROPUESTAS DE MEJORA

En caso de detectarse un uso inadecuado de la guía, se valorará la realización de formaciones específicas en lenguaje inclusivo enfocadas sobre todo al área de comunicación externa.

6. CRONOGRAMA

II PLAN DE IGUALDAD DE IIS LA FE	2022				2023				2024				2025				20	
ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO Y PROMOCIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T												
Acción 1: Diseño e implantación de un protocolo de bienvenida para el nuevo personal empleando nuevas tecnologías.																		
Acción 2: Favorecer la accesibilidad y la protección a las víctimas de violencia de género.																		
Acción 3: Compromiso de Dirección en la implantación y elaboración de estrategias que permitan estabilizar al personal contratado por IIS LA FE, en línea con la legislación vigente.																		
Acción 5: Sensibilizar y formar al personal de las Comisiones de Valoración y/o Tribunales para evitar desigualdades de Género.																		
Acción 6: Velar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección, sin vulnerar los principios de profesionalidad y especialización de sus componentes.																		

ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	1 T	2 T	3T	4T	1T	2T													
Acción 1: Elaboración de un protocolo unificados para la solicitud, gestión y concesión de permisos y licencias.																			
Acción 2: Difusión de información sobre medidas de conciliación en IIS LA FE mediante una campaña de comunicación interna.																			
Acción 3: Equiparación de disfrute de permisos y licencias de las parejas de hecho con las uniones matrimoniales																			
Acción 4: Extender y hacer participe a las personas en situación de baja o excedencia por cuidado de hijos o familiares de las acciones del plan de Formación de IISLAFE.																			
Acción 5: Posibilitar excedencias de hasta un año de duración en casos de adopción internacional con un límite de 2 adopciones y disfrutadas en años diferentes.																			
Acción 6: Establecimiento de licencias no retribuidas o recuperables para asistir a matrimonios o defunciones de familiares hasta el 3º grado de consanguinidad.																			
Acción 7: Estudio de impacto para promover el teletrabajo para aquellos puestos que lo permitan.																			
Acción 8: Estudiar y establecer otros procedimientos para deslizamientos horarios, flexibilización de jornada y elección de tramos horarios, de forma objetiva y transparente, para aquellas personas que ejerzan sus derechos de conciliación y corresponsabilidad. *																			
Acción 9: Estudiar y favorecer la posibilidad de acumular o compactar la reducción de jornada por cuidado de menores o dependientes, en jornadas completas, siempre y cuando sea posible por las necesidades del servicio/área. *																			
Acción 10: Aumentar el % para sustituir a las personas que ejerzan los derechos a permisos por nacimiento de hija e hijo, adopción, excedencias por cuidado de hijos, hijas y familiares a cargo. *																			
Acción 11: Estudiar la implementación y difusión del Permiso para el cuidado del bebé lactante, que se puede prolongar hasta los 12 meses (Art. 37.4 del ET). *																			
Acción 12: Realizar campañas de sensibilización y concienciación, incluida formación, sobre corresponsabilidad familiar y nuevas masculinidades.																			
Acción 13: Implementar un registro desglosado por categorías y por sexo de descendientes a cargo, ascendientes a cargo (voluntario), además de un registro de solicitudes de permisos por corresponsabilidad, con las concesiones y denegaciones motivadas.																			

II PLAN DE IGUALDAD DE IIS LA FE	2022				2023				2024				2025				20	
	1T	2T	3T	4T	1T	2T												
ÁREA DE SENSIBILIZACIÓN, FORMACIÓN y PROMOCIÓN																		
Acción 1: Asistencia a acciones de formación desglosado por sexo.																		
Acción 2: Fomentar modalidades de formación on-line.																		
Acción 3: Velar para que las acciones formativas se realicen en horario laboral.																		
Acción 4: Acciones de formación específicas en materia de igualdad, adaptadas a todo el personal según sus funciones y responsabilidades.																		
Acción 5: Acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y no discriminación para el personal de la institución, recomendable duración mínima de 10 horas, ofertada anualmente a las nuevas incorporaciones.																		
Acción 6: Programas de formación en liderazgo femenino adaptados al sector científico e investigador.																		
Acción 7: Concienciar e impulsar la investigación desde una perspectiva de género e inclusión (Evitar la visión androcentrica)																		
Acción 8: Formación en perspectiva de género al personal responsable de las diferentes áreas: investigación, plataformas y gestión.																		
Acción 9: Formación específica para las personas encargadas del seguimiento del Plan de Igualdad. Mínimo 60 horas (Recomendable)																		
Acción 10: Implementación transversal, específica y obligatoria de toda la formación en materia de igualdad.																		
Acción 11: Proyecto descripción de puesto de trabajo.																		

II PLAN DE IGUALDAD DE IIS LA FE	2022				2023				2024				2025				20	
	1T	2T	3T	4T	1T	2T												
ÁREA DE REPRESENTACIÓN EQUILIBRADA																		
Acción 1: Potenciar que la asignación de las personas que componen los diferentes órganos de gobierno y comités científicos, se realizará atendiendo al principio de paridad, compuesto al menos por un 60% de hombres y 40% de mujeres.																		
Acción 2: Impulso y fomento de proyectos en los cuales se promueva a la mujer como investigadora principal introduciendo como cláusula de desempate ser IP mujer cuando haya que presentar convocatorias con límite de proyectos.																		
Acción 3: Impulso y fomento de la presencia femenina en puesto de responsabilidad en los grupos de investigación, establecimiento de KPI a definir con la Comisión de Investigación que valoren positivamente aquellos grupos con una representación equitativa																		

II PLAN DE IGUALDAD DE IIS LA FE	2022				2023				2024				2025				20	
	1T	2T	3T	4T	1T	2T												
ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA SALARIAL																		
Acción 1: Registro salarial anual con el fin de detectar posibles brechas salariales desde una perspectiva de género.																		
Acción 2: Diseño de una política retributiva equitativa y objetiva que garantice la ausencia de sesgos de género.																		
Acción 3: Valoración de puestos de trabajo para evitar sesgos. Presentar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad la auditoría salarial utilizando la herramienta del Ministerio de Igualdad.																		

II PLAN DE IGUALDAD DE IIS LA FE	2022				2023				2024				2025				20		
ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO	1T	2T	3T	4T	1T	2T													
Acción 1: Formación en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Formación específica en Acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.																			
Acción 2: Revisión y actualización de los documentos relativos al protocolo de acoso, incluyendo en la sección de Acoso sexual y por razón de sexo, los relativos a orientación sexual o identidad de género.																			
Acción 3: Difusión de la declaración de principios. La Institución, asimismo, se declarará contraria a todo tipo de discriminación o violencia LGTBIfóbica. Tolerancia cero, y se incluirá en el manual de acogida, como guía de buenas prácticas.																			
Acción 4: Campaña de Comunicación interna para dar a conocer el protocolo de Acoso del IIS La Fe.																			
Acción 5: IIS La Fe ofrecerá a las víctimas de acoso sexual y por razón de sexo protección global, además del entorno laboral, estará incluido acompañamiento y apoyo psicológico si es necesario para su recuperación. *																			
Acción 6: Elaborar PRL con perspectiva de género.																			
Acción 7: Analizar las necesidades de las mujeres en materia de salud laboral realizando las adaptaciones necesarias para aplicar la perspectiva de género (uniformes para embarazadas y en situación de lactancia, botiquín que incluya necesidades derivadas de la menstruación, etc.).																			
Acción 8: Revisar los procedimientos para incluir la variable género en riesgos psicosociales, para la realización del Plan de Prevención de RRLL y Salud Laboral. Establecer medidas efectivas para evitar desigualdades derivadas de la doble presencia. *																			
VIOLENCIA DE GÉNERO																			
Acción 9: Elaborar un documento que recopile los derechos laborales y de seguridad social reconocidos en la legislación y en el convenio de trabajo, así como un procedimiento ágil y eficaz en la solicitud de estos derechos para priorizar las necesidades de las Víctimas de Violencia de Género. Estas medidas incluirán la reserva del puesto de trabajo por dos años, tal como indica la Ley.																			
Acción 10: Poner a disposición de las Víctimas de Violencia de Género un servicio integral de acompañamiento y apoyo psicológico. *																			

II PLAN DE IGUALDAD DE IIS LA FE	2022				2023				2024				2025				20	
ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA.	1T	2T	3T	4T	1T	2T												
Acción 1: Auditoría de Comunicación interna y externa del uso de lenguaje inclusivo y no sexista de IIS LA FE. Revisión de documentos corporativos.																		
Acción 2: Diseño e implantación de una encuesta de Clima laboral con un apartado específico de medidas RSC, Igualdad y Diversidad.																		
Acción 3: Conmemoración de días claves en materia de igualdad, a través de campañas de comunicación específicas.																		
Acción 4: Comunicación a la plantilla de II Plan de Igualdad de IIS LA FE.																		
Acción 5: Difusión del nuevo Manual Lenguaje no Sexista, incluido en el plan de Comunicación.																		
Acción 6: el Plan de Formación anual incluirá una acción formativa sobre lenguaje no sexista e inclusivo en cuanto a comunicaciones internas y externas, adecuando también las imágenes libres de sesgo de género. *																		
Acción 7: Revisar el lenguaje inclusivo: especial incidencia cuando se hable de familias, parejas y progenitores/as monoparentales, dos mujeres, dos hombres...)*																		
Acción 8: Crear un “Buzón de Igualdad” o similar, para que el personal del IIS pueda canalizar las sugerencias, quejas y aportaciones en materia de igualdad. *																		
Acción 9: realización de una encuesta sobre percepción en materia de Igualdad, para actualizar los datos disponibles en el momento de la aprobación del presente Plan de Igualdad. Este cuestionario se elaborará adaptando las recomendaciones de los órganos competentes en materia de Igualdad. *																		

*Las medidas del plan que requieran dotación económica quedan sujetas a la dotación presupuestaria y su previa aprobación por Hacienda. Pendientes de revisión y de desarrollo.

7. VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad 2022 - 2026, y dará cuenta del mismo, a la Dirección del IIS La Fe.

Esta Comisión realizará reuniones bimensuales, cuyo calendario se definirá al comienzo de la ejecución del Plan y que contemplará, además, un encuentro anual final para el estudio y análisis de indicadores.

A través de dicho seguimiento, se evaluará el cumplimiento e implantación de las medidas, con el objetivo de realizar los ajustes o modificaciones que se requieran en cada caso. 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 Presidencia de la Comisión de igualdad a la propia comisión de Igualdad, para desarrollar el informe de seguimiento intermedio (anual) así como para la evaluación final a los 4 años. Antes de finalizar este periodo, con al menos seis meses de antelación debe haberse comenzado la elaboración del Plan que deberá darle continuidad.

Vigencia

La vigencia del Plan de extiende desde el 5 de Mayo de 2022 hasta el 5 de Mayo de 2026.

A lo largo de sus 4 años de duración, se irán implementando las diferentes acciones establecidas según el calendario asignado a cada una de ellas. Al final de cada uno de los años, es decir; en el mes de mayo se realizará un informe de seguimiento de las acciones ejecutadas durante cada año, de forma que puedan detectarse posibles desviaciones o desajustes respecto al Plan inicial o posibles cambios en la realidad del Instituto.

Asimismo, en Mayo de 2026, se realizará un informe final de evaluación del Plan donde quedarán reflejado los logros y conclusiones tras su implementación, así como sus posibles áreas de mejora.

Seguimiento

El seguimiento de cualquier plan o estrategia que se pone en marcha es fundamental para evaluar su efectividad y conocer si se están cumpliendo los objetivos marcados; y en caso negativo, introducir mejoras en el desarrollo de las acciones siguientes que permitan adaptarlas a la realidad del Instituto, que puede ser cambiante. Más si cabe, tras la crisis sanitaria vivida con la COVID – 19 durante estos años, estamos abocados a reinventar estrategias, formas de trabajo, protocolos u otros elementos fundamentales en el desarrollo de la actividad diaria del Instituto.

El proceso de seguimiento del Plan se realizará Semestralmente.

Para la **elaboración** de los **informes de seguimiento** emplearemos una serie de técnicas de forma que puedan detectarse posibles desviaciones respecto a los objetivos planteados en cada acción:

- Análisis de los indicadores contenidos en cada una de las acciones.
- Elaboración de fichas de evaluación del cumplimiento de las acciones según el resultado de los indicadores.
- Evaluación de las personas receptoras de las acciones implementadas por medio de un cuestionario estandarizado.
- Análisis de la evaluación de las personas receptoras de las acciones.

La **estructura** de los **informes de seguimiento** recogerá cuestiones relacionadas con el diseño de las acciones y su ejecución, y se centrarán en varios ejes:

1) Evaluación de las acciones diseñadas para el período a realizar el seguimiento:

a) Racionalidad y coherencia de las acciones a evaluar a través de varios indicadores:

- Coherencia entre la acción definida y el objetivo a alcanzar.
- Coherencia entre las acciones diseñadas y los objetivos que pretenden alcanzar.
- Duplicidades entre las acciones definidas y la consecución de sus objetivos.
- Adecuación entre las personas beneficiarias y el objetivo que se pretende alcanzar con la implementación de la acción.

b) Calidad en la formulación y definición.

- Identificación de las personas a las que va dirigida la acción.
- Identificación del departamento u área responsable de ejecutar la acción.
- Identificación del resultado que se pretende alcanzar la acción definida.
- Número y tipo de personas receptoras suficiente para alcanzar el objetivo previsto en la acción.
- Carácter innovador de la acción definida por ser pionera en el entorno de aplicación.
- Identificación de los recursos (humanos, materiales, etc.) destinados para llevar a cabo la acción con un estándar de calidad adecuado.

c) Su transversalidad.

- Número de departamentos u áreas del Instituto implicados en la acción a evaluar.
- Carácter de los departamentos implicados en la acción.

d) Su evaluación

- Establecimiento de un sistema/metodología de evaluación de la acción diseñada.
- Susceptibilidad de la acción diseñada para ser evaluada.

2) Evaluación de las acciones ejecutadas en el periodo objeto de seguimiento:

a) Racionalidad y coherencia.

- Adecuación entre la acción planteada y su ejecución.
- Coherencia entre las acciones realizadas y los objetivos que a alcanzar.
- Posible existencia de duplicidades entre las acciones realizadas y el logro de los objetivos al que hacen referencia.
- Adecuación entre el número y tipo de personas a las que se dirige la acción y el objetivo a alcanzar.

b) Transversalidad.

- Número de departamentos de la empresa implicados en la acción realizada.

- Carácter de los departamentos de la empresa implicados en la acción realizada.
- c) **Evaluación.**
- Susceptibilidad de la acción realizada para ser evaluada.
 - Realización de una evaluación de la acción implementada.
 - Resultados de la evaluación externa (personas a las que ha afectado la acción) de la acción implementada.
- d) **Grado de desarrollo/ejecución del Plan.**
- Comparación entre el número de acciones diseñadas para ser implementadas en el espacio temporal a evaluar y las acciones realizadas.

Evaluación final

El Plan finaliza su vigencia el 1 mayo de 2026, seis meses antes se realizará el **informe final de evaluación**. En aras a los principios de mejora continua e innovación, el objetivo principal del informe final será doble:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos marcados en el Plan de Igualdad 2022 - 2026, basado en la eficacia de cada acción ejecutada.
- Detectar posibles desviaciones o falta de ajuste en determinadas áreas que permitan la introducción de mejoras y seguir trabajándolas en el futuro.

El informe de evaluación final se vertebrará en base a 3 ejes fundamentales, tal y como quedan detallados a continuación.

1. Evaluación de las acciones contenidas en el Plan.

Concretamente, este eje se centra en la detección de posibles desajustes o carencias que han podido suceder durante la implementación del Plan y repercutir en los resultados obtenidos. Las cuestiones a evaluar y los indicadores a los que corresponden son:

a. Racionalidad y coherencia de las acciones contempladas.

- Coherencia entre las acciones definidas y las necesidades/problemas detectados en el diagnóstico.
- Coherencia entre las acciones definidas y los objetivos planteados.
- Existencia de una planificación temporal para la ejecución de las acciones recogidas en el Plan.
- Priorización temporal coherente entre las acciones diseñadas y las necesidades y/o problemas detectados en el diagnóstico.
- Detección de posibles duplicidades entre las acciones definidas y la consecución de los objetivos a los que hacen referencia.
- Adecuación entre las personas a las que se dirige cada una de las acciones definidas en el Plan y el objetivo que se pretende alcanzar con ellas.

b. La calidad en la formulación y definición de las acciones recogidas en el Plan:

- Identificación del resultado que se pretende alcanzar con cada una de las acciones definidas.
- Identificación de las personas a las que se dirige cada una de las acciones.
- Identificación del departamento o área responsable de llevar a cabo cada una de las acciones definidas.
- Suficiencia del carácter y número de las acciones definidas para alcanzar los objetivos a los que hacen referencia.

- Suficiencia del número y perfil de las de personas a las que van dirigidas cada una de las acciones para alcanzar el objetivo previsto.
 - Presencia de acciones innovadoras por ser pioneras en el entorno de aplicación.
 - Identificación de los recursos (humanos, materiales, etc.) destinados para cada una de las acciones previstas.
- c. Su transversalidad.**
- Número de departamentos o áreas del Instituto implicadas en cada una de las acciones a evaluar.
 - Carácter de los departamentos o áreas del Instituto implicadas en cada una de las acciones diseñadas.
- d. Su capacidad para ser evaluadas**
- Definición de un sistema/metodología de evaluación de cada una de las acciones diseñadas.
 - Susceptibilidad de las acciones diseñadas para ser evaluadas.

2. Evaluación de las acciones realizadas enmarcadas en el Plan.

En este segundo eje se evaluarán las acciones finalmente implementadas y ejecutadas en el marco del Plan de igualdad 2022 - 2026; lo que permitirá conocer posibles desajustes entre las acciones planificadas y las ejecutadas.

En este sentido, las cuestiones evaluadas y los indicadores que permiten analizarlos son:

- a. Racionalidad y coherencia de las acciones realizadas contenidas en el Plan:**
- Adecuación entre la acción planificada y la finalmente realizada.
 - Priorización temporal coherente entre las acciones realizadas y las necesidades/problemas detectados en el diagnóstico.
 - Priorización temporal coherente entre las acciones realizadas y los objetivos a alcanzar.
 - Detección de posibles duplicidades entre las acciones realizadas y la consecución del objetivo al que hacen referencia.
 - Adecuación entre el número y el perfil de las personas a las que se dirigió la acción y el objetivo a alcanzar.
- b. La calidad.**
- Suficiencia del número y perfil de las personas a las que finalmente afectó la acción para alcanzar el objetivo previsto.
- c. Su transversalidad.**
- Número de departamentos o áreas del Instituto implicadas en cada una de las acciones realizadas.
 - Carácter de los departamentos o áreas del Instituto implicadas en cada una de las acciones realizadas.
- d. Su evaluación.**
- Susceptibilidad de la acción realizada para ser evaluada.
 - Realización de una evaluación de la acción implementada.
 - Resultados de la evaluación externa de la acción implementada; entendida por la evaluación por parte de las personas beneficiarias de la acción.
- e. El grado de desarrollo/ejecución del Plan.**
- Comparación entre el número de acciones diseñadas para ser implementadas y las acciones finalmente ejecutadas.
Las técnicas empleadas para evaluar esta serie de aspectos y recabar la información son:
 - Análisis de contenido del Plan de Igualdad 2022 - 2026 y de las acciones implementadas en base a los indicadores de evaluación definidos.

- Cuestionario estandarizado (Ficha de Evaluación de Cumplimiento de Acciones) con ítems basados en los indicadores de evaluación definidos.

Evaluaciones externas por parte de las personas beneficiarias de las acciones implementadas a través del cuestionario estandarizado.

Análisis de la evaluación externa de cada una de las acciones implementadas.

3. Evaluación de resultados.

- a. La cobertura del Plan de Igualdad 2022 - 2026
 - Adecuación entre el número total de personas que se han visto afectadas por el Plan de Igualdad 2022 - 2026 y la consecución de sus objetivos.
 - Adecuación entre el tipo de personas que se han visto afectadas por el Plan de Igualdad 2022 - 2026 y la consecución de sus objetivos.
- b. Cumplimiento de los objetivos definidos en el II Plan
 - Relación entre los objetivos establecidos en el Plan y los efectivamente alcanzados al final de su implementación.
- c. Su eficacia.
 - Relación entre las acciones realizadas y el cumplimiento de los objetivos determinados.
- d. Efectividad.
 - Relación entre las acciones realizadas y el comportamiento real de las personas a las que están destinadas.
- e. Sostenibilidad.
 - Relación entre los resultados obtenidos y su duración en el tiempo una vez haya finalizado el Plan.
- f. Grado de satisfacción de las personas que se han visto afectadas por el Plan.
 - Metodologías y procedimientos utilizados.
 - Temporalización.
 - Planificación de las acciones.
 - Cumplimiento de las acciones.
 - Cumplimiento de áreas de actuación.
 - Cumplimiento de los objetivos.
 - Eficacia.
 - Efectividad.
 - Sostenibilidad.

Las herramientas y técnicas de extracción y valoración de datos en base a los aspectos detallados son:

- Diagnóstico de situación.
- Análisis de las Fichas de Evaluación de Cumplimiento de Acciones.
- Cuestionario estandarizado (Ficha de Evaluación de Resultados) con ítems basados en los indicadores de evaluación definidos.
- Evaluación externa final por parte de las personas beneficiarias del II Plan a través de un cuestionario online mediante una plataforma profesional.

Una vez analizado todo el contenido y datos extraídos, se plasmará en un Informe de Evaluación Final, que será fundamental para el diseño del siguiente Plan de Igualdad 2026-2029 del IIS La Fe y la continuidad del compromiso con la igualdad efectiva del Instituto.

[Modificaciones, mejoras y novedades incluidas](#)

La revisión y evaluación del Plan de Igualdad 2017-2021 del IIS La Fe así como la elaboración del informe final de seguimiento han permitido analizar los retos a los que el Instituto se enfrenta en los próximos años en materia de igualdad.

El compromiso adquirido por parte de las diferentes Direcciones que el IIS La Fe ha tenido en estos años con los principios y valores de igualdad y no discriminación permanece intacto; y por ello se tomó la decisión de hacer un Plan más ambicioso, en cuya elaboración se contó con la contratación de una consultora y el personal especializado que a través de su expertise y bagaje en materia de igualdad plantease una metodología novedosa a la par que adaptada a las necesidades del Instituto.

Junto a ello, y como novedad principal respecto al anterior Plan, en la elaboración de este Plan de Igualdad 2022-2026 se ha profundizado en el diagnóstico de situación en materia de igualdad.

Otra novedad que supone mejoras en este Plan de Igualdad 2022-2026, está en la calendarización de las acciones. Éstas quedan determinadas por **trimestres** de forma que se acota el plazo de ejecución y se clarifica su espacio temporal. También se da la casuística de acciones que se ejecutan de forma anual, y así queda también reflejado en el cronograma.

Por otro lado, en las fichas explicativas de cada acción se ha introducido la mejora del apartado de recursos. Para cada una de las acciones se detallan los recursos humanos, materiales, económicos, y en su caso de espacio; que son necesarios para garantizar el correcto desarrollo de la acción y su implementación, de forma que se logren los objetivos marcados para cada una de ellas. Además, ello también supone una mejor capacidad de previsión, planificación y dotación de recursos del Instituto cada año de forma que se aseguren todos los recursos necesarios para la correcta ejecución del Plan de Igualdad 2022-2026.

Finalmente, quedan también recogidas en el Plan acciones que encajan con las tendencias y necesidades del sector propiamente dicho, sobre todo con una mayor visibilidad de la mujer en la ciencia y su fomento entre las niñas y jóvenes; así como la creación de redes de colaboración con otras organizaciones del ámbito del sector sanitario y otros colectivos dedicados a la igualdad desde la sociedad civil.

Comunicación y difusión

El Plan de Igualdad 2022-2026 afecta a toda la plantilla por lo que su difusión interna será lo más amplia posible a través tanto de los mecanismos de comunicación interna del IIS La Fe, como de la apertura de un espacio en la web accesible a todo el personal, en el que se podrá consultar el Plan y otros documentos sobre la materia que se consideren de interés para los trabajadores. Este espacio contendrá un apartado para sugerencias y opiniones para lograr una comunicación de doble sentido que ayude a mejorar la implementación del Plan.

Se publicitará la existencia del Plan en toda la documentación relativa al Sello Europeo y se incorporará al Manual de Bienvenida del Centro y a la intranet.

Finalmente, con el objetivo de paliar el desconocimiento de una parte de la plantilla de la existencia del Plan (detectado en la encuesta realizada), se incorporará la información de su existencia en todas aquellas comunicaciones a trabajadores que puedan resultar vinculadas a alguna de las acciones que contempla el documento.

ANEXOS

Anexo I. Informe de seguimiento del Plan de igualdad 2017 – 2021

ANEXOS I. INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 2017 - 2021

1. Datos generales

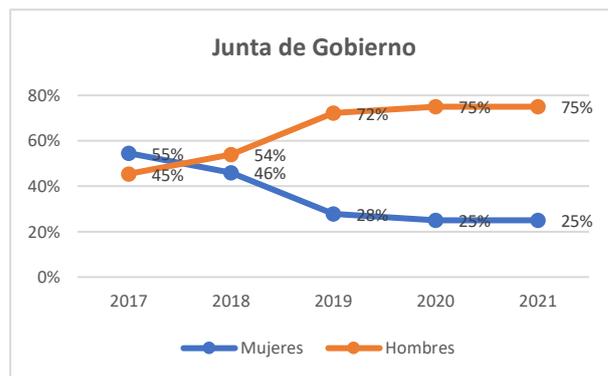
- Razón social: Fundación para la Investigación del Hospital La Fe de la Comunidad Valenciana
- Fecha del informe: septiembre 2021
- Periodo de análisis: 2017-2021
- Órgano/Persona que lo realiza: Área de Calidad.

2. Información de resultados para cada área de actuación

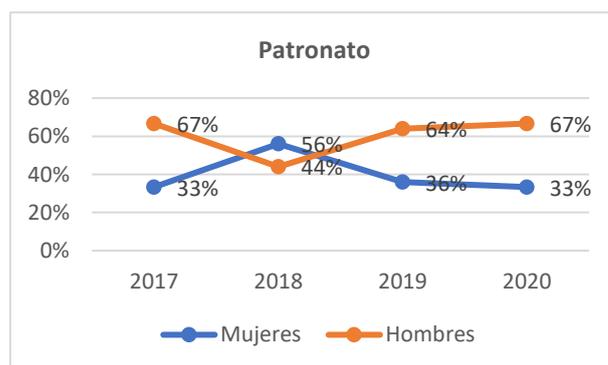
Área 1. Representación equilibrada

Respecto a la composición de la **Junta de gobierno** y del **Patronato**, durante estos años, se ha intentado mantener una representación equilibrada entre hombres y mujeres, sobre todo en los miembros que no son designados en función del cargo. Los datos son los siguientes:

Junta de Gobierno								
	2018		2019		2020		2021	
Mujeres	6	46%	5	28%	4	25%	4	25%
Hombre	7	54%	13	72%	12	75%	12	75%
Total	13	100%	18	100%	16	100%	16	100%

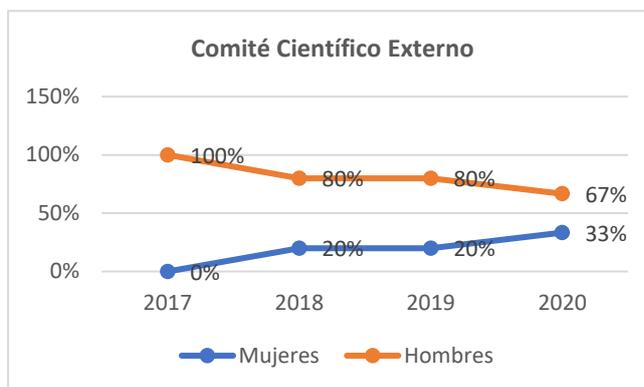


Patronato								
	2018		2019		2020		2021	
Mujeres	5	56%	4	36%	4	33%	4	33%
Hombre	4	44%	7	64%	8	67%	8	67%
Total	9	100%	11	100%	12	100%	12	100%



En cuanto al **Comité Científico Externo**, los datos son los siguientes:

COMITÉ CIENTÍFICO EXTERNO										
	2017		2018		2019		2020		2021	
Mujeres	0	0%	1	20%	1	20%	2	33%	2	33%
Hombres	5	100%	4	80%	4	80%	4	67%	4	67%
Total	5	100%	5	100%	5	100%	6	100%	6	100%



Área 2. Acceso al empleo y promoción

Los datos relacionados con el área de acceso al empleo y promoción son los siguientes:

Número de ofertas de trabajo publicadas anualmente:	
2017	145
2018	102
2019	131
2020	154
2021 (hasta julio)	101

Año	Personal Contratado de Investigación		Personal Contratado de Gestión		Personal Fijo de Investigación		Personal Fijo de Gestión	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
2017	80	91	27	7	2	0	3	0
2018	162	90	28	7	2	0	3	0
2019	241	89	64	25	2	0	3	2
2020	249	102	52	17	3	0	4	2
2021	237	102	37	7	2	0	5	2



Instituto de Investigación Sanitaria La Fe

La información disgregada por sexo de las personas que presentan su candidatura a una oferta de empleo del IIS La Fe, no está sistematizada por ello no es posible presentar datos a este respecto.

Se ha desestimado la acción de “*incluir en los procedimientos de promoción la provisión de un párrafo en el que se señale si existe infrarrepresentación de mujeres, se establezca un criterio de desempate en favor de la mujer*”. La baremación y selección de candidaturas se realiza en función a los méritos de la trayectoria profesional de las personas.

Área 3. Sensibilización, formación e investigación

En el periodo 2017 – 2021 no se han realizado encuestas de satisfacción interna, por lo que no es posible conocer las necesidades en materia de igualdad del personal del instituto.

En cuanto a la formación e incorporación de la perspectiva de género en las investigaciones, se han hecho varios cursos sobre “*RRI Investigación e Innovación responsable*”, en los que se ha tratado la dimensión de género en la investigación e innovación. Estos cursos son:

- *Mujer e investigación biomédica* (2016, 25 personas inscritas)
- *Tu Hospital Investiga para Ti: Mecanismos Moleculares Compartidos en Cardiopatías Familiares/ Muerte Súbita y Enfermedades ginecológicas de la Mujer* (2017, 40 personas inscritas)
- *Jornada RRI Tools: ¿Cómo Implementar la Investigación e Innovación Responsables en el sector Salud?* (2017, financiado por el Ministerio de Economía, en colaboración del IIS La Fe y la participación de los miembros de OPESVAL)
- *Introducción a la Investigación e Innovación Responsable (RRI)* (2019 organizado por el Grupo trabajo Cultura Innovadora, Plataforma ITEMAS)
- *Miércoles Innovadores: Formación en involucración de pacientes ante normativa RRI en Proyectos Europeos y de I+D+I* (2019, 10 personas inscritas)

Adicionalmente, se han realizado las siguientes jornadas para la visibilización del género femenino en el ámbito de la investigación:

- *Día Mujer y niña en la Ciencia. Concurso de dibujo: ¿Que es para ti una científica?* (2020)
- *Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia*, 11 FEB (2021, evento online)

Además, se ha puesto en marcha la web: <https://www.iislafe.es/es/el-iis-la-fe/rri/>

Los indicadores de seguimiento relacionados con los participantes a estas acciones formativas y eventos no se han calculado.

Área 4. Salud laboral

La Fundación para la investigación del Hospital La Fe (Fundación – IIS La Fe), en abril de 2020, creó el Área de Prevención de Riesgos Laborales y constituyó el su Servicio de Prevención Propio.



Instituto de Investigación Sanitaria La Fe

A través del área de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) se ha realizado una evaluación de riesgos inicial a todo el personal vinculado a la Fundación – IIS La Fe. Estas evaluaciones se actualizarán con las informaciones de nuevos puestos y modificaciones en los puestos existentes tal y como indica la normativa.

Se ha establecido la metodología de trabajo para realizar la evaluación del personal sensible, las trabajadoras embarazadas y en estado de lactancia natural, en la que se definen los posibles riesgos en base a sus circunstancias y la incompatibilidad con los riesgos que indica la normativa vigente. Esto se ha documentado en los procedimientos: Procedimiento para trabajadores especialmente sensibles (*código PRL-GEN-24- TES*) y Procedimiento para trabajadoras sujetas a riesgo laboral en situación de embarazo o lactancia (*código PRL-GEN-25- EMB*).

Así mismo, se han realizado evaluaciones específicas para trabajadoras embarazadas, pero no se tiene registro de esta actividad y no se ha podido cuantificar el indicador.

Respecto a la medida 4.3, se han adaptado puestos de trabajo de personas embarazadas, a todas se les ha apartado de las funciones de laboratorio, realizando el trabajo o bien en despachos o en teletrabajo con consenso con el responsable directo.

Aunque, habitualmente las mujeres embarazadas no han solicitado la valoración del puesto de trabajo, sino que han informado de su situación de embarazo, el Área de Prevención de Riesgos Laborales ha valorado siempre si es posible mantener sus funciones, adaptar el puesto o, en caso de imposibilidad, gestionar con la mutua la suspensión temporal del contrato.

Desde 2020 a mayo 2021, el personal de la Fundación – IIS La Fe no ha tenido bajas laborales por motivos laborales derivados de la realización de su trabajo. Sin embargo, en este periodo sí que se han dado accidentes sin baja. No se puede hacer una valoración disgregada por sexos por la forma en que está archivada la documentación. El documento de referencia en este caso es el: Procedimiento de Gestión de Accidentes de Trabajo (*código PRL-GEN-22- IAT*).

Área 5. Medidas de conciliación y corresponsabilidad.

En febrero de 2021, se ha diseñado y distribuido una encuesta para medir las necesidades y posibles medidas de conciliación del personal contratado. Esta encuesta se ha realizado para dar cumplimiento a esta acción y como fuente de información para la revisión del Plan de Igualdad. Los resultados se encuentran en un informe aparte, a modo de resumen se incluyen a continuación los resultados y conclusiones relativos a la conciliación:

- *En relación con el ambiente de trabajo y la conciliación, los encuestados muestran un alto conocimiento de las medidas de gestión del tiempo y han usado algunas de ellas en alguna ocasión. Las más usadas son el teletrabajo y la licencia por maternidad, paternidad, adopción o parental/familiar. Las menos conocidas son también las menos usadas y son las de cuidado de otros dependientes de la familia o la reducción/flexibilidad por otros motivos (exámenes, violencia de género, etc).*
- *Los encuestados reconocen mayoritariamente que las medidas de gestión del tiempo ayudan a la conciliación, si bien hay algunas de estas medidas en las que ese reconocimiento no es tan claro, como es el caso de los contratos*



Instituto de Investigación Sanitaria La Fe

a tiempo parcial donde el porcentaje de encuestados que señala que afectan positivamente (27,27%) es similar a los que afirman lo contrario (23,38%).

Las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral se encuentran recogidas en el Convenio colectivo de la Fundación, el cual se ha difundido a la plantilla (en el momento de su incorporación), y está disponible en la página web del IIS La Fe.

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

Las medidas propuestas para el área 6 no se han realizado.

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

En 2017, se creó un grupo de trabajo para tratar los temas de Integridad del Plan estratégico 2017 – 2018. Este grupo desarrolló un *procedimiento de abordaje y resolución de conflictos interpersonales*. El procedimiento no fue implementado y en 2021 se ha trabajado en un nuevo *Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo*, en el cual se incluyen las acciones a desarrollar en los casos de cualquier tipo de acoso ocurrido en el ambiente laboral. Este procedimiento se ha implementado y está a disposición de toda la plantilla desde junio de 2021, a través de un correo electrónico enviado a todos los trabajadores y de su publicación en la intranet del IIS La Fe.

Las otras dos medidas propuestas para esta área (7.2 y 7.3) no se han realizado.

Área 8. Comunicación, difusión

La denominación de los puestos de trabajo ha sido revisada, buscando el uso de un lenguaje igualitario, tanto en la página web relativa a la estructura del IIS La Fe, como en el portal de empleo.

Al personal contratado se le indica el lugar donde está disponible el Plan de Igualdad para su consulta (portal transparencia del IIS La Fe).

El Plan de Igualdad se ha publicado tanto en la página web de acceso público (portal de transparencia) como en la intranet del instituto.

La medida 8.3 no se han realizado por falta de recursos en el área de Comunicación y Difusión de la Ciencia

➤ *Resumen de datos relativos a la implementación del plan, grado de cumplimiento de planificación y consecución de objetivos*

Área	Objetivo	Medida	Grado de implementación	Grado de cumplimiento
Área 1. Representación equilibrada	Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico (Junta/Patronato)	1.1 La designación de representantes de los órganos colegiados de gobiernos (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.	ALTO	MEDIO
Área 1. Representación equilibrada	Implementar la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico	1.2 La designación de representantes de los comités consultivos del IIS La Fe, 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.	ALTO	MEDIO
Área 2. Acceso al empleo y promoción	Garantizar el acceso en igualdad de condiciones de ambos sexos en los procesos de selección.	2.1 Desagregar por sexos los datos de los procesos de selección (solicitudes, nº personas presentadas, candidatura seleccionada)	BAJO	BAJO
Área 2. Acceso al empleo y promoción	Garantizar la promoción de empleo, mejorando la presencia femenina cuando exista infrarrepresentación.	2.2 Incluir los procedimientos de promoción la provisión de un párrafo en el que se señale si existe infrarrepresentación de mujeres, se establezca un criterio de desempate en favor de la mujer	BAJO	BAJO
Área 3. Sensibilización, formación e investigación	Analizar el clima en materia de igualdad	3.1 Diseñar y distribuir una encuesta que mira el clima, necesidades en materia de igualdad del personal del instituto.	BAJO	BAJO
Área 3. Sensibilización, formación e investigación	Promover y fomentar la sensibilización y formación en materia de igualdad de género	3.2 Promover y fomentar la sensibilización y formación en materia de igualdad de género	BAJO	BAJO
Área 3. Sensibilización, formación e investigación	Incorporar la perspectiva de género en las investigaciones	3.3 Realizar acciones formativas para incorporar la perspectiva de género en las investigaciones científicas sobre la salud.	MEDIO	MEDIO
Área 4. Salud laboral	Fomentar la adaptación de los puestos de trabajo para evitar las bajas laborales durante el embarazo.	4.1 Adaptar los puestos a las mujeres embarazadas que lo requieran	ALTO	ALTO
Área 4. Salud laboral	Promocionar la salud laboral de las empleadas y los empleados desde una perspectiva de género	4.2 Realizar una evaluación inicial de los puestos de trabajo, remarcando la perspectiva del riesgo del trabajo en la función de trabajadoras y trabajadores, el embarazo y la lactancia.	ALTO	ALTO

Área	Objetivo	Medida	Grado de implementación	Grado de cumplimiento
Área 4. Salud laboral	Velar por la salud del personal sensible de la Fundación	4.3 Promover la movilidad de puestos de trabajo por razón de protección a la maternidad, lactancia y situaciones de especial sensibilidad	ALTO	ALTO
Área 4. Salud laboral	Investigar cuales han sido las enfermedades determinantes de las bajas laborales, analizando con perspectiva de género la etiología laboral	4.4 Analizar si las bajas médicas contemplan enfermedades prototípicas masculinas y femeninas	ALTO	MEDIO
Área 5. Medidas de conciliación y corresponsabilidad.	Analizar el clima y necesidades en materia de conciliación	5.1 Diseñar y distribuir una encuesta que mida las necesidades y posibles medidas de conciliación emanadas desde los trabajadores del Instituto.	ALTO	ALTO
Área 5. Medidas de conciliación y corresponsabilidad.	Promoción de la formación en horarios que posibiliten la conciliación	5.2 Promover que la mayoría de los cursos ofertados se realicen en horarios más adecuados para la conciliación de la vida personal y familiar	BAJO	BAJO
Área 5. Medidas de conciliación y corresponsabilidad.	Difundir medidas de conciliación y corresponsabilidad	5.3 Dar a conocer a toda la plantilla las medidas de conciliación que pueden disfrutar	MEDIO	MEDIO
Área 5. Medidas de conciliación y corresponsabilidad.	Sensibilización acerca de la conciliación y corresponsabilidad	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.	BAJO	BAJO
Área 5. Medidas de conciliación y corresponsabilidad.	Fomentar que participen en las responsabilidades familiares	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	BAJO	BAJO
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.	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 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	BAJO	BAJO
Área 6. Detección precoz, prevención y protección de las víctimas de violencia de género en el entorno laboral	Favorecer la protección a las víctimas de violencia de género.	6.2 Incluir en el procedimiento y convocatoria una cláusula que permita favorecer a este colectivo en los distintos procedimientos que lanza el Instituto.	BAJO	BAJO
Área 7. Protección efectiva frente al acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género	Protección efectiva frente al acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género	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.	ALTO	ALTO



Área	Objetivo	Medida	Grado de implementación	Grado de cumplimiento
Área 7. Protección efectiva frente al acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género	Elaborar y difundir material divulgativo para prevenir situaciones de acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género.	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.	BAJO	BAJO
Área 7. Protección efectiva frente al acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género	Formar para prevenir situaciones de acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género.	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.	BAJO	BAJO
Área 8. Comunicación, difusión	Eliminar los sesgos de género en la descripción y denominación de los puestos de trabajo del IIS La Fe.	8.1 Revisar las denominaciones de los puestos de trabajo con lenguaje igualitario.	MEDIO	MEDIO
Área 8. Comunicación, difusión	Difusión del plan de igualdad a nuevas incorporaciones	8.2 Introducir información vinculada con el Plan de Igualdad en la documentación de acogida.	ALTO	ALTO
Área 8. Comunicación, difusión	Elaboración de un manual de estilo con lenguaje no sexista	8.3 Elaboración de un manual de estilo y redacción de las comunicaciones que emanen del Instituto que contemple lenguaje no sexista.	BAJO	BAJO
Área 8. Comunicación, difusión	Difusión del plan en portales corporativos	8.4 Comunicar y difundir la existencia del plan en los distintos portales y redes corporativas.	MEDIO	BAJO

5. Conclusiones y propuestas

Durante el periodo de ejecución del Plan de Igualdad, años 2017 a 2021, el IIS La Fe ha tenido una alta tasa de rotación de personal y cambios del equipo directivo siendo esto una gran dificultad para la implementación, medición y seguimiento de las medias planificadas. Aun así, se han desarrollado varias acciones sobre todo en cuanto a las áreas: (1) Representación equilibrada, (4) Salud laboral y (5) Medidas de conciliación y corresponsabilidad.

En términos generales, se puede concluir que la falta de continuidad del personal es la mayor dificultad detectada en el proceso de implantación.

A destacar como punto fuerte y de aportación de personal de apoyo, en 2020, la Dirección de la Fundación – IIS La Fe crea el área de Prevención de Riesgos Laborales; lo que ha permitido desarrollar acciones del área de salud laboral en el IIS La Fe.

La información recopilada hasta ahora servirá de base para elaborar las propuestas de acciones para el próximo plan.