II PLAN DE IGUALDAD

2020-2024



INCLIVA | VLC

Instituto de Investigación Sanitaria

II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA INCLIVA 2020-2024

Septiembre 2020

INCLIVA | VLC
Instituto de Investigación Sanitaria

Coordinador del Plan:

Jose L. Sahuquillo Orozco, director ejecutivo en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Equipo impulsor:

Lorena García Villar, coordinadora de proyectos en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Patricia Amengual Requena, consultora en igualdad en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Natxo Ginestar Martí, consultor en datos en EQUÀLITAT, participació i igualtat.

Anabel Gil Cañamares, unidad de Recursos Humanos de INCLIVA

INCLIVA | VLC
Instituto de Investigación Sanitaria

PROYECTO ELABORADO POR:

equàlitat
participació i igualtat

www.equalitat.es

El presente Plan de Igualdad fue negociado con las personas integrantes del Comité Permanente de Igualdad durante el año 2020 y aprobado por unanimidad de todas las personas asistentes en la reunión celebrada el 3 de septiembre de 2020.

Personas que integran el Comité Permanente de Igualdad, el cual ha aprobado el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de Incliva 2020-2024:

- Rut Cano, responsable de recursos humanos.

- Azahara Fuentes, investigadora predoctoral y representante sindical de CCOO.

- Anabel Gil, administrativa unidad de recursos humanos.

- Miguel Herreros, jefe de sistemas de información y computación de alto rendimiento y representante sindical de UGT.

- Vicente de Juan, director económico.

-José Enrique Muñoz, farmacéutico y representante sindical de UGT.

- Maite Saenz, secretaria general.



Índice

1. Introducción 7

2. Principios fundamentales del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de INCLIVA 10

3. Marco jurídico 19

3.1. Normativa internacional 19

3.2. Normativa europea 21

3.3. Normativa estatal 22

3.4. Normativa autonómica 24

4. Diagnóstico organizacional 26

5. Informe Cuestionario Online de Igualdad 36

6. Informe de Participación Cualitativa 71

7. Análisis y conclusiones del diagnóstico 79

7.1. Introducción 79

7.2. Metodología 79

7.3. Análisis del diagnóstico 80

7.3.1. Análisis cuantitativo: tablas organizacionales 80

7.3.2. Cuestionario online de igualdad 82

7.3.3. Análisis cualitativo: Equality Story 84

7.4. Principales conclusiones del diagnóstico 88

8. Plan de Acción 90

9. Cronograma 152

10. Ámbito de aplicación, vigencia, seguimiento y evaluación 160

10.1. Procedimiento de seguimiento del II Plan de Igualdad de INCLIVA 160

10.2. Informe de evaluación final del II Plan de Igualdad de INCLIVA 163

11. Modificaciones, mejoras y novedades incluidas 170

INTRODUCCIÓN

INCLIVA | VLC

Instituto de Investigación Sanitaria

1. Introducción

Desde las instituciones públicas, se viene defendiendo, y cada vez más con el paso de los años; la idea de que el desarrollo técnico y económico ha de ir de la mano del propósito social que se tiene, en cuanto a la consecución de la igualdad real y efectiva, llevando a cabo un desarrollo social consciente en clave de género que permita adquirir una sociedad más sorora y equitativa.

El Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Clínico de Valencia, INCLIVA, se constituye en el año 2000 con el fin de desarrollar la investigación traslacional aplicada a la biomedicina, concienciados de la importancia de su estudio para el beneficio de toda la ciudadanía. Nuestros equipos profesionales caracterizados por la excelencia científica y técnica que desempeñan debido a su talento, junto con las instalaciones y el equipo puntero de los que disponemos, nos permiten hablar de calidad e innovación como señas de identidad del Instituto.

Contamos con un alto prestigio nacional e internacional, habiendo sido acreditados en 2011 por el Instituto de Salud Carlos III, en el ámbito de la producción científica. Nuestro reconocimiento no podría haber llegado a ser tal, sin el modelo de investigación que venimos desarrollando durante todos estos años, centrado en una metodología ética y legal, que busca incrementar la calidad de vida de nuestros pacientes y de toda la sociedad en general.

Siguiendo esta línea de conciencia social y compromiso con y por la ciudadanía, desarrollamos nuestro portal de transparencia, el cual ofrece de forma estructurada y con rápido acceso la información sobre la utilización de los recursos públicos, así como la planificación y gestión de nuestra actividad. Nuestra intención con ello es acercarnos a la sociedad y construir ese lazo de confianza que toda institución pública debe generar.

La preocupación por el bienestar de las personas y ese acercamiento que proferimos hacia éstas en el ámbito de la salud encuentra también su vertiente en la búsqueda de la igualdad de género ante la justicia social efectiva. Solo en un ambiente en el cual toda desigualdad por razón de sexo, etnia, clase, cultura o de cualquier otra índole sea erradicada, se podrá dar realmente la salud física y psíquica de todas las personas. La igualdad en el acceso a los servicios sanitarios, la atención proporcional a las necesidades y el trabajo conjunto con otros sectores son susceptibles de conseguir un efecto estimable en el camino hacia la equidad efectiva. Este tema toma especial relevancia en

un momento donde cada día las desigualdades se hacen más patentes, y con ello, la necesidad de superarlas.

Actualmente, la estructura cultural y social vigente contribuyen al mantenimiento de los roles y estereotipos que acarrean múltiples situaciones en las que las mujeres son consideradas y tratadas con un valor menor al del hombre. Así pues, nos encontramos con trabajos feminizados, vinculados, sobre todo, al sector de los cuidados y los servicios, caracterizados también por una mayor precariedad, temporalidad y flexibilidad, en relación con los masculinizados; nos topamos con el conocido término "techo de cristal", el cual se emplea para hacer saber las dificultades de las mujeres para ascender en el mundo profesional y ocupar puestos de responsabilidad; o con la brecha salarial, que deja patente esa minusvaloración de la que venimos hablando. También en el interior del hogar y en el día a día, no sólo a nivel laboral, nos encontramos con situaciones de desigualdad, olvidando la conciliación corresponsable tan necesaria, y todas aquellas situaciones de maltrato físico, verbal y psíquico que las mujeres llegan a sufrir.

La producción y reproducción de las desigualdades de género cuenta con un componente estructural que evita que sean solucionadas per sé únicamente con el transcurso de los años, debiendo desarrollarse medidas basadas en la concienciación y la eficaz actuación de todas las personas, entes e instituciones involucrados para poner fin a esas prácticas; como venimos haciendo, de forma tangible, desde INCLIVA durante los últimos años. De esta forma, y con el fin de conseguir la igualdad real, preocupados siempre por generar un clima de confort, seguridad y comodidad en nuestra plantilla, la entidad viene a desarrollar su II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres, continuando con la línea que iniciamos con el I Plan y adaptándonos a las nuevas realidades.

Este Plan pretende acabar con aquellas asimetrías de género que aún perduren y plasma nuestra voluntad con la causa, trabajando en materia de igualdad e indagando en las razones y efectos que puedan darse en el Instituto de Investigación Sanitaria. El II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del Instituto INCLIVA, tendrá una duración de cuatro años y será implementado entre 2020 y 2024, éste cuenta con seis áreas de actuación con sus correspondientes acciones, que concretan y representan las necesidades que se encuentran en la entidad y en el personal, basadas en el exhaustivo diagnóstico que se realiza y analiza al detalle, con el objetivo de conseguir la mayor eficacia posible y un plan de acción que corrija las posibles desigualdades en materia de género detectadas en el funcionamiento diario del Instituto.

PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

INCLIVA | VLC

Instituto de Investigación Sanitaria

2. Principios fundamentales del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de INCLIVA

Somos conscientes de las dificultades por las que nuestras sociedades están pasando, con el engranaje estructural que tan difícil hace salir de esta preocupante situación; por lo que dotamos de suma importancia que todas y todos, agentes y organismos, aportemos y nos sensibilicemos con la causa, pues somos piezas de un engranaje social que sólo en conjunto haremos funcionar y podremos cambiar.

Con este fin, entablamos una serie de fundamentos que guían y sirven firmemente como base de nuestras acciones, desarrollamos un amplio abanico de principios fundamentales basados en valores y compromisos que nos permitan acceder a la vivencia de la igualdad entre mujeres y hombres, tanto durante la vigencia del proyecto, como en la posterioridad tras su finalización.

Igualdad de género

La igualdad de género es un principio jurídico universal, el cual establece que mujeres y hombres, sin ningún tipo de distinción, gozamos de la misma cantidad y cualidad de derechos, posibilidades y responsabilidades, a nivel legal. Sin embargo, además de ser necesario un desarrollo más exhaustivo de la legislación en materia de igualdad, es fundamental ir más allá de lo establecido en la ley y traducirlo en una mayor igualdad real. Con nuestro II Plan de Igualdad perseguimos un cambio efectivo de los valores, tradiciones y/o normas establecidas en la sociedad, mediante las cuales nos socializamos, y, de este modo, conseguir de forma efectiva acabar con las asimetrías entre sexos.

Igualdad de oportunidades

Unido al primer principio, encontramos este otro: la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Ésta hace referencia a la igual situación de la que deben partir las personas, independientemente del sexo al que pertenezcan; la igualdad de oportunidades abarca un amplio espectro de ámbitos, pues hace referencia al área estudiantil, laboral y a la remuneración, pero también al acceso al bienestar social.

Sin embargo, y, por el momento, no es esta la realidad, pues es sabido que las mujeres tienen un acceso más reducido a determinados aspectos de la vida por situaciones que suelen estar vinculadas a los roles que la sociedad da a las mujeres; tienen mayores dificultades para acceder a la contratación y para ascender una vez son contratadas; y la brecha salarial está a la orden del día mermando los ingresos femeninos. Con este Plan pretendemos derribar todos estos muros que impiden la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en nuestra sociedad.

Igualdad de trato

Junto con la igualdad de género y de oportunidades, encontramos la igualdad de trato, las tres se encuentran interrelacionadas pues se trata de los tres aspectos que hacen que sea posible la llamada "igualdad real". La igualdad de trato hace referencia al trato idéntico que las personas, grupos, empresas, instituciones, asociaciones, organismos y estados han de dar a todas las personas, sin ningún tipo de discriminación por motivo de cualquier índole (sexo, etnia, edad, clase social, orientación sexual, cultura, religión, etc.). Es decir, sería la ausencia de cualquier tipo de desigualdad, que precisamente en nuestro sector, el de la salud, resulta fundamental, en un sistema sanitario público y de calidad, accesible para todo aquel que lo necesite siendo de un servicio público de carácter universal.

Respeto a la diversidad

Esa igualdad de trato de la que venimos hablando, no sería posible sin el respeto a la diversidad, lo que implica la comprensión y puesta en valor de los diferentes puntos de vista, orientaciones, identidades, comportamientos y necesidades de las personas, en cualquier ámbito. La sociedad es una gran red diversa de personas con diferentes personalidades, creencias, religiones, contextos, géneros, preferencias sexuales y niveles socioeconómicos; los aspectos que unas y otras personas comparten les llevan a agruparse y aunar esfuerzos en pro de causas comunes; como colectivos étnicos o LGTBI.

Algunos de estos grupos han sido cargados de estereotipos negativos y se les ha estigmatizado y discriminado históricamente, actos que actualmente no podemos tolerar y debemos acabar con ellos. De esta forma, éste es uno de los principios fundamentales que guían nuestro II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres, donde no sólo tratamos el género, sino todo tipo de desigualdades.

Mainstreaming de género

Tal y como venimos comentando, la necesidad de igualdad se ve inmersa en múltiples áreas y actividades cotidianas, afectando las desigualdades, además, a diferentes grupos y en diferente grado. Así pues, no habrá forma de incorporar la igualdad efectiva a la realidad si no es mediante un alcance transversal de la perspectiva de género, que involucre el trabajo de los poderes públicos y guíe, no sólo los pensamientos al respecto, sino también la acción que se vaya a desarrollar.

De esta forma, con el fin de conseguir el éxito de nuestro II Plan, se requiere que todos los departamentos, áreas y órganos de gobierno adapten la perspectiva de género en su ámbito de actuación diario; pues la igualdad entre hombres y mujeres no es sólo un imperativo social, sino también político, así que se debe pensar y actuar teniendo en cuenta las desigualdades de género existentes.

Bienestar y salud

Un aspecto que asiduamente se olvida, es la incorporación de la perspectiva de género al bienestar y la salud laboral; pero tal y como hemos comentado anteriormente, nuestro II Plan busca ser transversal y acabar con todo tipo de asimetría, en cualquier área. La búsqueda del bienestar y la salud de la plantilla empieza por conocer cuáles son las variables y los recursos organizacionales, personales y laborales que proporcionarán esos resultados.

En el contexto del bienestar y la salud laboral, se le suman a las desigualdades y diferencias que se dan entre sexos, la dificultad de las instituciones para conocer la situación real de la plantilla, y con ello, la imposibilidad de promover adecuadamente la salud y bienestar de mujeres y hombres en dicho medio. La incorporación de la perspectiva de género en la comprensión de los riesgos laborales, la satisfacción o el clima laboral, contribuye a detectar y corregir los sesgos de género que se den en la plantilla en base a esta área. En lo referente a la salud laboral, mujeres y hombres muestran diferentes riesgos que afectan a su salud y bienestar en el trabajo, los cuales redundan en distintos efectos y enfermedades entre mujeres y hombres, siendo más propensas las primeras a recibir vejaciones, ser minusvaloradas y/o acosadas; pudiendo derivar en un mayor riesgo de enfermedades psicológicas.

Felicidad

Más allá del principio anterior, que se centra en el bienestar y la salud en el trabajo, se busca con el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de INCLIVA, que la plantilla sea feliz desarrollando su labor. Para ello, es de suma importancia un clima laboral de respeto, positividad y colaboración, donde la sororidad esté presente día a día. Además las decisiones del patronato habrán de encaminarse a la consecución de la felicidad de la plantilla, lo que a su vez tiene efectos productivos y psicológicos positivos, que permiten una mayor rentabilidad y salud psíquica.

Conciliación

Claramente, los principios anteriores, como son la felicidad, la igualdad de oportunidades, de género y de trato, y el bienestar de la plantilla, no podrán ser efectivos ni llevarse a cabo si no se desarrolla una conciliación laboral, familiar y personal. La conciliación corresponsable es un eje central de nuestro Plan y supondría una participación equitativa de mujeres y hombres en la vida familiar y laboral, aunque también en el plano social y personal. Mediante la reestructuración de los sistemas laboral, de recursos sociales y de valores y tradiciones que reproducen los estereotipos y roles tradicionales; se permitirá distribuir las cargas de forma justa entre los miembros de la familia y de la plantilla, a la vez de permitir tiempo para dedicarse la persona a sí misma y a su propio cuidado.

Negociación

Hablando sobre el procedimiento por el que se crea el Plan, aspecto que no podía quedarse sin una serie de valores y garantías que lo guiaran, éste no podría haber sido de otra forma sino mediante una negociación colectiva que abarque la totalidad de la diversa plantilla. De este modo, el II Plan de Igualdad de INCLIVA se negocia con todas aquellas partes y agentes implicados en el mismo, la construcción del Plan parte de una primera negociación que incluye los intereses, necesidades y decisiones del equipo humano y todos nuestros grupos de interés.

Participación

Si la negociación implica a todas las partes, la participación para conseguir un diagnóstico efectivo y adaptado a la plantilla habrá de tener en cuenta también a la totalidad de ésta. Por ello, en el exhaustivo diagnóstico de nuestro II Plan se toma en consideración la participación de todos los departamentos y al máximo número de personas, para, de esta forma, diseñar un Plan de Acción coherente en base a las debilidades, amenazas y posibilidades de la entidad en todas sus áreas de implementación.

Consenso

Una vez realizada una primera aproximación a la plantilla mediante la negociación y su participación en el diagnóstico, se ha de desarrollar un aspecto complementario a los principios fundamentales anteriores, y es el consenso. Resulta importante llegar a una mayor extensión entre la plantilla de las diferentes dificultades y necesidades que se presenten, pese a que no todos los integrantes se sientan afectados con las mismas. Así pues, se pretende llegar a una serie de acuerdos en base a las acciones a implementar, en cuanto a la planificación, lo más consensuados y unánimes posibles.

Sensibilización y concienciación

Con la finalización de la constitución del Plan, tras el análisis del diagnóstico y su adaptación a la entidad, será necesario que el Comité Permanente de Igualdad inicie un proceso de sensibilización y concienciación de la causa hacia el personal del Instituto, dando a conocer al máximo número de agentes el Plan, para que éstos sean conscientes de la importancia de las acciones a desarrollar y de su implicación en la implementación, si se busca que el Plan sea, finalmente, desarrollado con éxito.

Accesibilidad

A su vez, y con tal de que la concienciación y la sensibilización puedan desarrollarse en su totalidad, es indispensable que haya una rápida y amplia disponibilidad y accesibilidad del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres, tanto para la plantilla de INCLIVA como para el resto de la sociedad; aportándolo, pues, en diferentes formatos con el objetivo de llegar al mayor número de personas posible.

Transparencia

Este afán por hacer accesible el Plan, no sólo para las empleadas y los empleados, sino para el conjunto de la sociedad, se debe, en parte, a la transparencia que se espera de INCLIVA, al tratarse de una entidad perteneciente al sector público instrumental de la Generalitat Valenciana.

Desde el Instituto de Investigación Sanitaria Valenciano, nos comprometemos a impulsar la transparencia pública como principio rector en la implementación del Plan.

Potencial transformador del plan

Este principio fundamental permite ir más allá de la consideración del Plan como un mero documento de trabajo, no se trata de un formalismo, sino de un proyecto de cambio organizacional de la fundación, que permite transformar las realidades que se viven con el fin de conseguir aquellos objetivos previstos en clave de igualdad. Para ello, es necesario que todos los órganos de dirección se apropien del Plan y lo empleen en la dirección de todas sus decisiones y acciones.

Dinamicidad

Los Planes de Igualdad, no son estáticos, pues han de adaptarse a las nuevas realidades que se van desarrollando con la rápida evolución de la sociedad, con el fin de englobar y actuar frente a todas aquellas desigualdades que sean susceptibles de aparecer. Precisamente, es en el sector de la investigación donde más al día de las innovaciones se pretende estar, del mismo modo se busca lograr en el II Plan; tratándolo como un organismo vivo que puede recibir cambios y modificaciones con el fin de conseguir la igualdad real.

Innovación

Precisamente, como complementación del principio de actualización y consideración del Plan como un documento vivo, el Comité Permanente de Igualdad se mantendrá atento a cualquier tipo de innovación que afecte al sector de la salud y la investigación, en general, y al Instituto INCLIVA , en concreto; teniendo en cuenta también si aparecen nuevos agentes en la entidad, como la incorporación de nuevas investigadoras o investigadores;

todo ello se realiza con el fin de incorporar y adaptar la innovación al Plan de Acción que se pretende implementar.

Compromiso de evaluación y seguimiento

Debido a la naturaleza susceptible de ser cambiante del II Plan de Igualdad, siendo moldeable para adaptarse a la realidad, el Comité Permanente de Igualdad adopta el compromiso férreo de impulsar un seguimiento anual de todas las acciones implementadas y una evaluación final del Plan, en aras de conocer el impacto y la penetración del mismo en la plantilla; de esta forma se permite apreciar qué debilidades han sido solventadas y cuáles se resisten, tanto mientras se produce la implementación (mediante el seguimiento), lo que permite introducir nuevas necesidades y realizar los ajustes necesarios, como tras el desarrollo de la totalidad de las acciones en el período estipulado (con la evaluación).

Destinación de recursos

Para todos y cada uno de los principios fundamentales del Plan de INCLIVA, las acciones que éstos conllevan y su implementación; son necesarios tanto una serie de recursos económicos, como humanos (vinculados también al compromiso de la plantilla respecto al Plan) y materiales. Los tres tipos de recursos reciben una importancia igual, pues no será sino con su combinación, como el Plan conseguirá ser desarrollado totalmente de forma exitosa. Así pues, los órganos de dirección se comprometen a su reserva con el fin de llevar a cabo una buena implementación de cada una de las acciones que contienen las distintas áreas.

Lenguaje inclusivo y no sexista

El lenguaje inclusivo y no sexista ha de estar presente en todas y cada una de las acciones desempeñadas tanto en el procedimiento de creación del Plan, como en su implementación. El lenguaje y la forma en la que nos comunicamos resulta ser un agente movilizador y de cambio, que construye realidades; además de proyectar la imagen exterior de las organizaciones. En este sentido, resulta fundamental el compromiso del Equipo Impulsor en la consecución de los objetivos marcados en este ámbito.

Comunicación y difusión

Para finalizar, resulta de sustancial importancia, tal y como se ha comentado anteriormente, que todas las medidas de forma previa sean comunicadas en el mayor número de canales posibles, para así llegar al máximo número de agentes; pero, además, ha de haber una comunicación y difusión post-implementación para dar a conocer todas aquellas acciones que han sido desarrolladas y aquellas que están por desarrollar; así como su grado de calado e interiorización dentro de las personas que conforman el Instituto INCLIVA.

MARCO JURÍDICO

INCLIVA | VLC

Instituto de Investigación Sanitaria

3. Marco jurídico

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.

Así pues, INCLIVA cuenta con su II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres, el cual desarrolla una serie de acciones encaminadas a la consecución de una sociedad más justa, equitativa y solidaria desde el ámbito de la sanidad y concienciada con la causa; mediante estrategias que encuentran sus referentes en todo el marco legal y jurídico establecido, con el fin de conseguir una amplia cobertura y justificación.

3.1. Normativa internacional

Partiendo del marco de la Organización Internacional del Trabajo, más conocida como la OIT, ésta consagra en su constitución la igualdad de género, lo que supone su proyección en las normas internacionales del trabajo y se materializa en cuatro convenios clave contra las desigualdades entre mujeres y hombres a nivel laboral. Concretamente, éstos son: el Convenio sobre igualdad de remuneración, el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, el Convenio sobre la discriminación en el empleo y la ocupación y el Convenio sobre la protección de la maternidad.

También, en el marco de la ONU son varios los pronunciamientos a favor de la búsqueda de la igualdad:

En primer lugar, con la aprobación de la Carta de las Naciones Unidas, que entró en vigor el 24 de octubre de 1945. Ésta, en su artículo 1, reconoce y fomenta el respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de

todas las personas, sin hacer distinción por motivos de etnia, sexo, idioma o religión.

A su vez, y en un mismo sentido, la Declaración Universal de Derechos Humananos de 1948, establece que toda persona nace en igualdad de libertades y derechos, sin justificación de la discriminación por motivo de sexo, etnia, clase u otros aspectos subjetivos.

A raíz de éstos, y de una forma más centralizada en la temática del género, son diversos los textos internacionales sobre derechos humanos donde se reconoce como principio jurídico universal la igualdad entre mujeres y hombres. Así pues, contamos con la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada en 1979 por la Asamblea General de las Naciones Unidas, que fue ratificada por España en1983.

También con las cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer, la primera en Ciudad de México (1975), la segunda en Copenhague (1980), seguida de la celebrada en Nairobi (1985) y la última, en Beijing (1995); a la que le siguieron una serie de exámenes quinquenales, que han ido generando nuevos compromisos e iniciativas de avance en materia de igualdad.

La última de estas Conferencias, aquella que fue celebrada en Beijing, dio pie a la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, la cual establece una serie de medidas y objetivos estratégicos con vistas al logro de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en 12 esferas: derechos humanos, pobreza, salud, educación, violencia, conflictos armados, economía, poder, mecanismos institucionales, medios de difusión, medio ambiente y niñas.

No podemos dejar de contar en este marco internacional de referencia con los objetivos de la Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Sostenible. Éstos pretendían abordar los desafíos mundiales actuales, lo que supone el tratamiento de múltiples causas y cuestiones fundamentales desde distintas perspectivas e intereses, hecho que se consiguió con la involucración de 193 líderes de Estados miembro de la ONU, de la sociedad civil y de otras partes interesadas.

El reflejo de estas negociaciones se materializó en 2015, con la aprobación de la Agenda 2030, con la que más de 150 países se han comprometido con su contenido. Dentro de la Agenda se establecen los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible en base a 169 metas interrelacionadas, de amplio alcance que abordan el crecimiento económico, la inclusión social y la protección del medio ambiente.

Entre los objetivos que en ésta se encuentran, algunos están más centrados en la temática de la igualdad de género, específicamente, el objetivo número 4 habla sobre garantizar una educación en clave de inclusividad, equidad y calidad, además de la promoción de oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todas las personas. Cabe destacar, el objetivo número 5: Igualdad de oportunidades, que trata la temática centrándose en el logro de la igualdad entre géneros y el empoderamiento de mujeres y niñas. Todo ello se concibe como necesario para impulsar el crecimiento económico y el desarrollo social, pues son aspectos que se complementan.

3.2. Normativa europea

España es parte de la Unión Europea desde 1986, en el seno de ésta se han desarrollado una serie de políticas donde se plasma la igualdad como principio fundamental que lleva al cumplimiento de una serie de objetivos que buscan la eliminación de las desigualdades de género y la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres

El Tratado de Constitución de la UE (Roma,1957) se inspira en la herencia cultural, religiosa y humanista de Europa, y a partir de ésta se han desarrollado los valores universales de los derechos inviolables e inalienables de la persona humana, la democracia, la igualdad, la libertad y el Estado de Derecho; que guían el actuar de la Unión Europea y sus miembros. De forma más específica, en su artículo nº 2 habla de la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en todo el territorio europeo.

Otro tratado de importancia es el conocido Tratado de Ámsterdam, firmado en 1997, se trata de una revisión del Tratado de Maastricht y otras leyes anteriores que pretende dotar de las instituciones necesarias a la UE para hacer frente a las nuevas realidades. Gracias a la firma de este tratado la igualdad empieza a concebirse como eje en todas las políticas europeas.

Por su parte, la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, ratificada en 2007, establece en su preámbulo "*Consciente de su patrimonio espiritual y moral, la Unión está fundada sobre los valores indivisibles y universales de la dignidad humana, la libertad, la igualdad y la solidaridad, y se basa en los principios de la democracia y del Estado de Derecho. Al instituir la ciudadanía de la Unión y crear un espacio de libertad, seguridad y justicia, sitúa a la persona en el centro de su actuación.*" Así pues, en él habla de la igualdad, la dignidad,

la libertad y la solidaridad como valores de los que la UE debe partir. Más concretamente, en su artículo nº23 sitúa la igualdad entre hombres y mujeres como derecho fundamental.

A su vez, la Directiva 2006/54/CE Del Parlamento Europeo y del Consejo, unificó una serie de acuerdos y directivas de la UE que versan sobre la igualdad, con especial incisión en el acceso al empleo, las condiciones de trabajo, las remuneraciones o la formación.

La Comisión Europea, entre 2010 y 2015 se fijó conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, para ello desarrolló una serie de estrategias que hacían énfasis en algunas prioridades como la igual independencia económica, el salario igual para un mismo trabajo, la igualdad en la toma de decisiones, la dignidad, integridad y fin de la violencia sexista, así como la igualdad en la acción exterior.

Siguiendo esta vertiente formalista, aparece el Pacto Europeo por la Igualdad de Género 2011-2020, el cual pretende reafirmar el compromiso de la Unión Europea para acabar con la asimetría entre sexos, mediante propuestas que también han de aplicar los estados miembros. Estas propuestas se basan en la reducción de las desigualdades laborales y la protección social, a través de la mejora de la conciliación entre la vida familiar y laboral para mujeres y hombres, la reducción de la pobreza, y la lucha contra la violencia de género.

3.3. Normativa estatal

La Constitución Española es la norma suprema y fundamental, base de todas las demás, a nivel nacional. En su artículo primero establece "*España se constituye en un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político*". De esta forma la igualdad es concebida como un valor superior, que guía el resto de preceptos. En otros artículos como el 9.2, se consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integran sean efectivas y reales; o el artículo 14, en el que se proclama el derecho a la igualdad ante la ley y a la no discriminación por razón de sexo nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A su vez, en el artículo 149 de la Constitución Española, se establece que el Estado tiene exclusiva competencia en materia de "*La regulación de las condiciones básicas que garanticen la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos (…)*". Es decir, el Estado ha de ser el impulsor de las acciones que promuevan la igualdad de derechos, lo que incluye la igualdad entre sexos.

También existen otras leyes en el ordenamiento español que contemplan la temática que se viene tratando: la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, la cual, como herramientas fundamentales, cuenta con la sensibilización ciudadana y la creación de juzgados específicos sobre violencia de género, así como de medidas jurídicas adaptadas que permitan una eficiente protección social y judicial a las víctimas. De este modo se introduce un amplio compendio de elementos y aspectos con el fin de erradicar la violencia hacia las mujeres por el hecho de serlo.

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.

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.

3.4. Normativa autonómica

Empezando por el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, 25 de abril de 2006, en su preámbulo consta "*por Ley se elaborará la Carta de Derechos Sociales de la Comunitat Valenciana en la que se contemplarán los derechos a (…) la no discriminación y derechos de las personas con discapacidad y de sus familias; (…) la atención integral a las personas que sufran marginación, pobreza o exclusión y discriminación social, la igualdad entre hombres y mujeres en todos los ámbitos; la protección social contra la violencia de género y actos terroristas; los derechos y la atención social de inmigrantes*". Además, en su título IV donde se habla de las competencias de la Comunidad Valenciana, se establece en su artículo 49: la promoción de la mujer, en todas las materias que le correspondan.

También la Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad de mujeres y hombres, en su capítulo III, trata la igualdad en el ámbito laboral y se concreta en el artículo 13, donde se proclama y manifiesta el acceso al empleo en condiciones de igualdad; en el artículo 17 que busca la conciliación de vida familiar y laboral; en el 19, haciendo referencia a los permisos parentales; y también en el 21, que se dirige a la discriminación salarial. A su vez, en el Capítulo V, se trata la igualdad de oportunidades en el marco de la sociedad de la información.

Cabe mencionar también la Orden 18/2010, de 18 de agosto, de la Conselleria de Bienestar Social, por la que se regula el uso del sello "*Fent Empresa. Iguals en Oportunitats*" con el que se pretende visualizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la contratación y en el ascenso a nivel profesional.

De todos ellos, el más actual es el Pacto Valenciano contra la violencia de género y machista, en él se ven insertos siendo firmantes los partidos políticos, las Instituciones Valencianas, las Universidades, los medios de comunicación, entidades y organizaciones de la sociedad civil y la ciudadanía, así cuerpos de justicia y seguridad pública. Su objetivo es erradicar todo tipo de violencia hacia las mujeres mediante el compromiso de los firmantes, que habrán de cumplir una serie de medidas y acciones concretas establecidas en el Pacto.

DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

INCLIVA | VLC
Instituto de Investigación Sanitaria

4. Diagnóstico organizacional

A continuación, se detallan los datos de la plantilla de INCLIVA en diferentes ámbitos para el año 2019, todos ellos segregados por sexo: distribución de la plantilla, categorías, movimientos de personal, responsabilidades familiares, formación y retribuciones; así como también la distribución de los órganos de gobierno y comités científicos.

4.1. Datos generales

Institución	Fundación para la Investigación del Hospital Clínico de la Comunidad Valenciana – Fundación INCLIVA
CIF	G - 96886080
Domicilio social	Avd. Menéndez y Pelayo, 4 acc
Teléfono	961973944
Número de personas empleadas	186

- Composición de los Órganos de Gobierno y Comités Científicos

Órgano	Mujeres	Hombres	Total	%Mujeres
Patronato *	6	12	18	33,3
Junta de Gobierno	3	10	13	23,07
Comité Científico Interno	4	6	10	40
Comité Científica Externo	0	8	8	0

**Órgano presidido por una mujer*

- Distribución de la plantilla por sexo

Personas que trabajan en INCLIVA	
Mujeres	136
Hombres	50
Total	186

- Distribución de la plantilla por edades

Edad	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 años	0	0	0
20 - 29 años	40	15	55
30 - 39 años	47	14	61
40 - 49 años	37	16	53
50 y más años	12	5	17
Total	136	50	186

- Distribución de la plantilla por nivel de estudios

Tipo de estudios	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios	0	0	0
Estudios primarios	1	0	1
Estudios secundarios (Bachillerato, BUP, COU, FP)	2	0	2
Estudios Universitarios	133	50	183
Total	136	50	186

- Distribución total de la plantilla por categoría profesional

Categoría	Mujeres	Hombres	Total
Personal administrativo	4	1	5
Personal auxiliar adminsitrativo	3	0	3
Personal auxiliar apoyo	1	0	1
Asistente	1	0	1
Ayudante de Investigación	2	0	2
Personal colaborador de investigación	5	0	5
Conserje	2	0	2
Coord. Conserjes Registro/Archivo	1	0	1
Personal coordinador EECC	4	1	5
Data Manager	4	1	5
Dirección económica financiera	0	1	1

Doctorado - Personal investigador senior	2	2	4
Personal de enfermería	22	1	23
Personal facultativo especialista	4	2	6
Investigación postdoctoral	14	5	19
Investigación predoctoral	10	18	28
Jefatura de sección	1	1	2
Personal médico	0	1	1
Personal monitor EECC	3	0	3
Nutricionista	0	0	0
Responsable área	1	0	1
Responsable secretaría gral serv. Jurídico	1	0	1
Responsable Unidad	3	1	4
Study coordinator	2	2	4
Subdirección	2	0	2
Personal técnico de apoyo	14	2	16
Personal técnico superior	4	2	6
Personal técnico	10	2	12
Titulación superior	16	7	23
Total	136	50	186

- Distribución total de la plantilla por tipo de contrato

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	21	6	27
Temporal	115	44	159
Empresa Trabajo Temporal	0	0	0
Total	136	50	186

- Distribución total de la plantilla por jornada laboral semanal

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 20 horas	10	2	12
De 20 a 30 horas	6	10	16
37,5 horas	120	38	158
Total	136	50	186

- Plantilla total durante el año 2019

Plantilla total	Mujeres	Hombres	Total
Personal contrato indefinido gestión	8	2	10
Personal contrato temporal gestión	20	2	22
Personal contrato indefinido investigación	15	5	20
Personal contrato temporal investigación	137	56	193
Total	180	65	245

4.2. Movimientos de personal

- Ingresos y bajas

Año	Número de ingresos			Número de bajas		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2018	35	87	122	42	91	133
2019	27	83	110	23	79	102

- Movimientos de las bajas producidas en el último año (2019)

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Jubilación	0	0	0
Despido	0	0	0
Finalización del contrato	15	44	59
Baja voluntaria	7	32	39
Abandono por cuidado de personas a cargo	0	0	0
Excedencias	1	2	3
Otros	0	1	1
Total	23	79	102

- Número de días de baja temporal en el último año (2019)

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Por enfermedad	15	280	295
Por maternidad/paternidad/adopción	0	448	448
Riesgo durante el embarazo	0	64	64
Por atención a personas a cargo	0	0	0
Por accidente laboral	0	84	84
Por accidente no laboral	183	12	195
Otros	0	0	0
Total	183	888	1071

4.3. Responsabilidades familiares

- Número de descendientes de la plantilla a 31 de diciembre 2019

Descendencia	Mujeres	Hombres	Total
Sin descendencia	87	41	128
1	19	4	19
2	24	4	24
3	6	1	6
Más de 3	0	0	0
Total	136	50	186

- Número de hijas e hijos de la plantilla actual

Descendencia	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 3 años	7	1	7
De 4 a 6 años	11	0	11
De 7 a 14 años	18	5	23
15 y más años	14	4	18
Total	50	10	60

4.4. Formación

- Tabla de formación 2018-2019

		Mujeres	%	Hombres	%	Total general
Tipo de Formación	Habilidades directivas	26	76	8	24	34
	Formación técnica especializada	214	74	72	26	286
	Formación en Igualdad	29	85	5	15	34
	Otros (Especificar)	-	-	-	-	-
Metodología	Formación on-line	30	79	8	21	38
	Presencial	239	76	77	24	316
Lugar	En el centro de trabajo	239	79	77	21	316
	Fuera del centro de trabajo	30	76	8	24	38
Horario	Durante la jornada laboral	20	77	6	23	26
	Fuera de la jornada laboral	249	76	79	24	328

- Tabla de formación prevista 2020

		Mujeres	%	Hombres	%	Total general
Tipo de Formación	Habilidades directivas	3	100	0	0	3
	Formación técnica especializada	28	87	4	13	32
	Formación en Igualdad					
	Otros (Especificar)					
Metodología	Formación on-line					
	Presencial	31	89	4	11	35
Lugar	En el centro de trabajo	31	89	4	11	35
	Fuera del centro de trabajo					
Horario	Durante la jornada laboral					
	Fuera de la jornada laboral	31	89	4	11	35

4.5. Retribuciones

- Retribuciones brutas medias anuales a 31 de diciembre de 2019 (en euros)

Categoría	Mujeres	Hombres
Personal administrativo	22.618,43	19.126,86
Personal auxiliar administrativo	16.951,27	-
Personal auxiliar apoyo	15.951,27	-
Personal asistente	14.562,00	-
Ayudante de Investigación	22.641,90	-
Personal colaborador de investigación	19.004,58	26.601,26
Conserje	12.600,00	-
Coord. Conserjes Registro/Archivo	22.427,29	-
Coordinación EECC	25.213,14	27.365,52
Data Manager	22.370,20	22.931,97
Dirección económica financiera	-	50.250,10
Personal doctor/investigador senior	42.015,05	42.260,44
Enfermería	24.244,50	22.032,59
Personal facultativo especialista	30.671,39	30.392,68
Personal investigador postdoctoral	32.741,96	40.361,19
Personal investigador predoctoral	19.250,95	18.520,29
Jefatura de sección	26.609,54	30.000,00
Personal médico	-	25.288,92
Personal monitor EECC	23.306,77	--
Nutricionista	18.491,88	-
Responsable área	28.000,00	-
Responsable Secretaría Gal Serv. Jurídico	31.715,60	-
Responsable Unidad	27.513,12	27.985,59

Study coordinator	29.506,19	25.956,15
Subdirección	35.279,65	-
Personal técnico de apoyo	18.905,70	20.292,06
Personal técnico superior	22.288,92	17.141,10
Personal técnico	24.994,79	23.065,40
Personal titulado superior	25.694,21	24.111,04

INFORME

CUESTIONARIO ONLINE IGUALDAD

INCLIVA | VLC

Instituto de Investigación Sanitaria

5. Informe Cuestionario Online de Igualdad

Para la elaboración del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de INCLIVA, y sobre todo para el plan de acción que contiene; es necesario realizar un análisis detallado de la situación actual dentro del instituto que permita conocer el estado de las diferentes cuestiones que afectan a la igualdad.

En este sentido, se han empleado diversas herramientas de diagnóstico, que puestas todas ellas en común arrojan una serie de conclusiones que permiten establecer un plan de acción perfectamente ajustado a las necesidades de INCLIVA y de su plantilla; así como de sus grupos de interés.

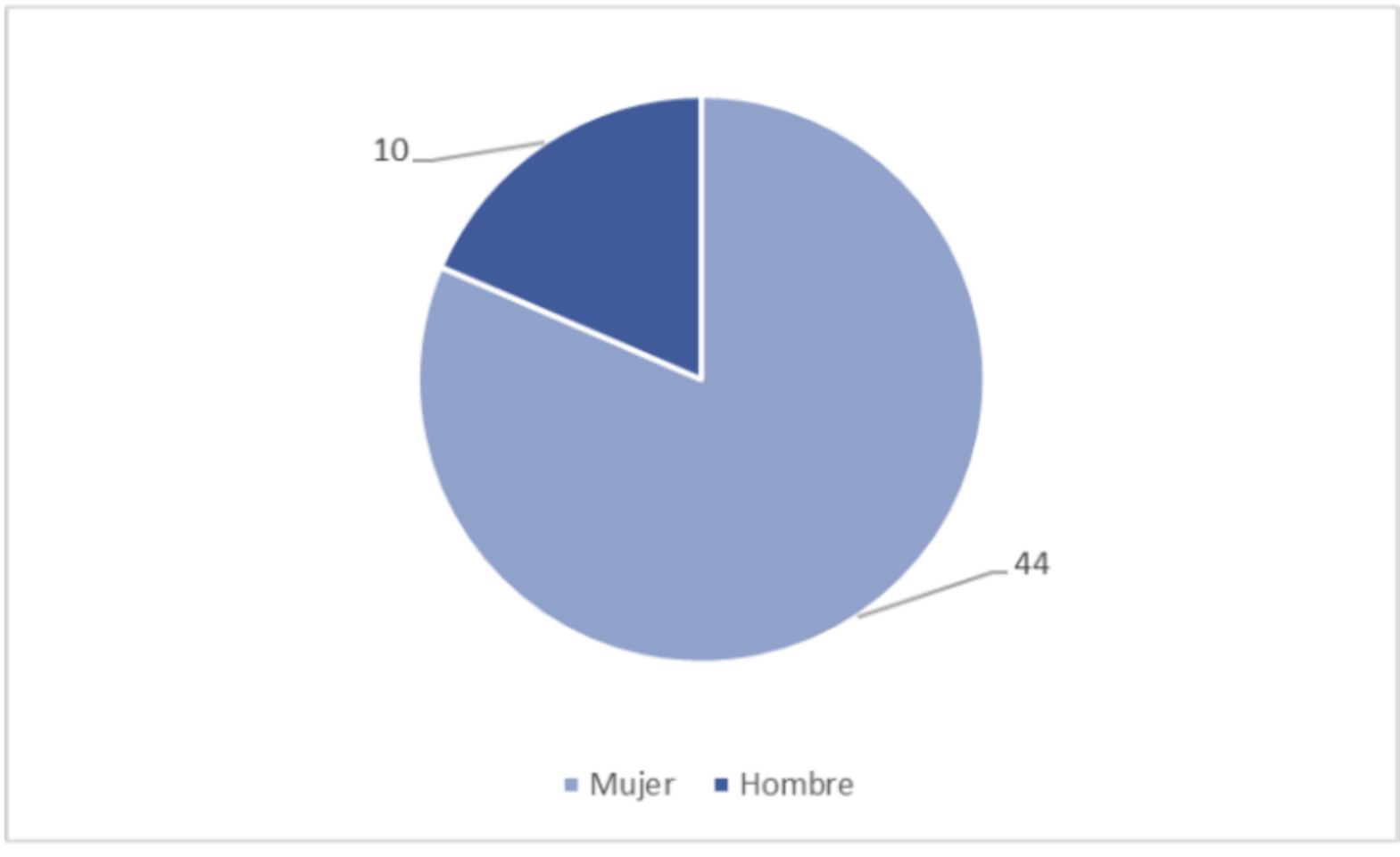
Uno de los procesos empleados, y cuyos resultados se presentan en este informe, es la realización de una encuesta a la plantilla, de forma anónima, y que se centra en dar respuesta a preguntas relacionadas con los diferentes ámbitos en los que se proyecta la política de igualdad en las organizaciones:

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional, promoción y formación
- Conciliación
- Retribuciones
- Comunicación y lenguaje no sexista
- Salud laboral

El cuestionario fue respondido por 54 personas, de los cuales 44 fueron mujeres y 10 hombres.

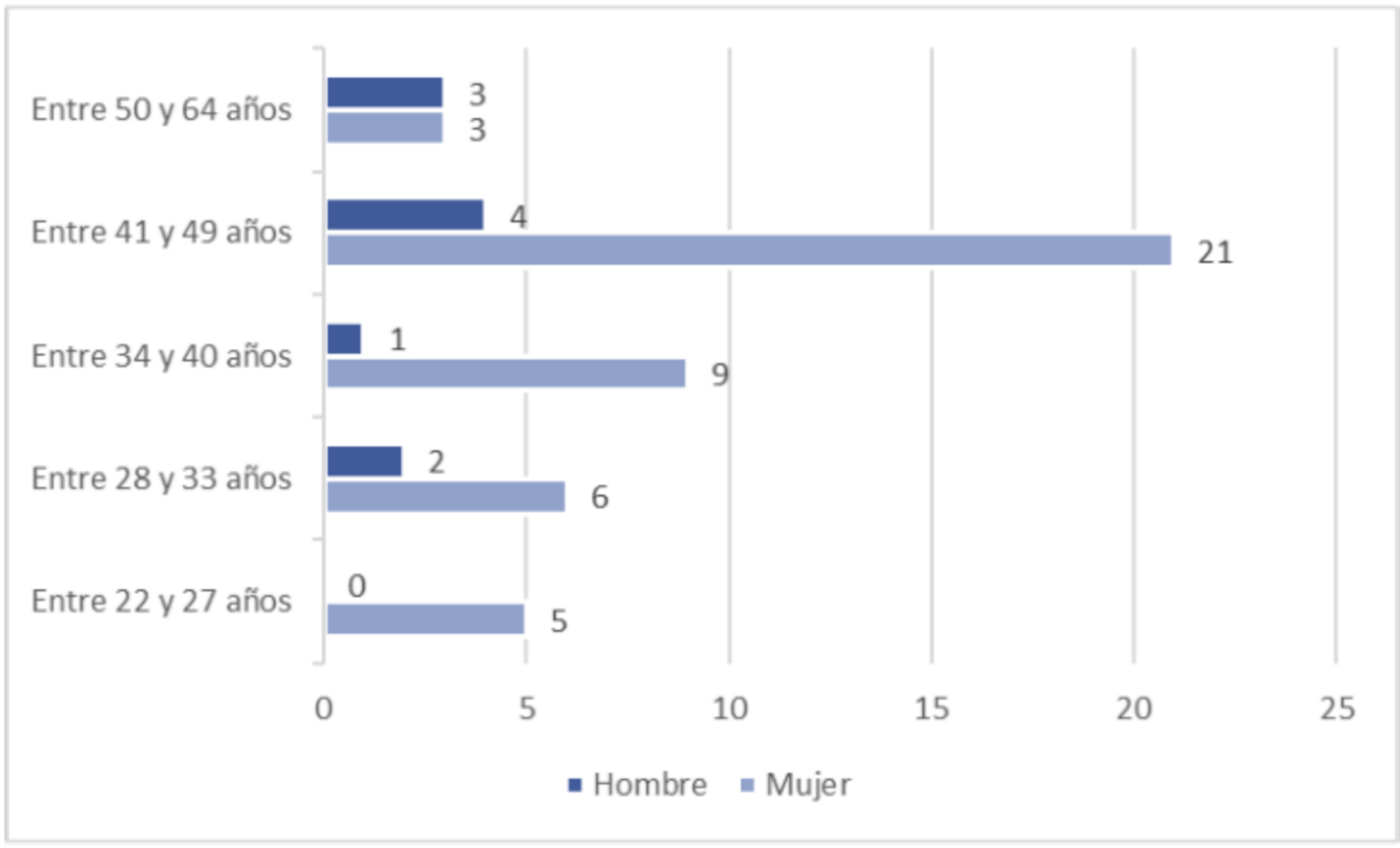
A continuación, se presentan sus resultados a través de gráficos que se corresponden con las preguntas y respuestas obtenidas.

Gráfico 1- ¿Cuál es tu sexo?



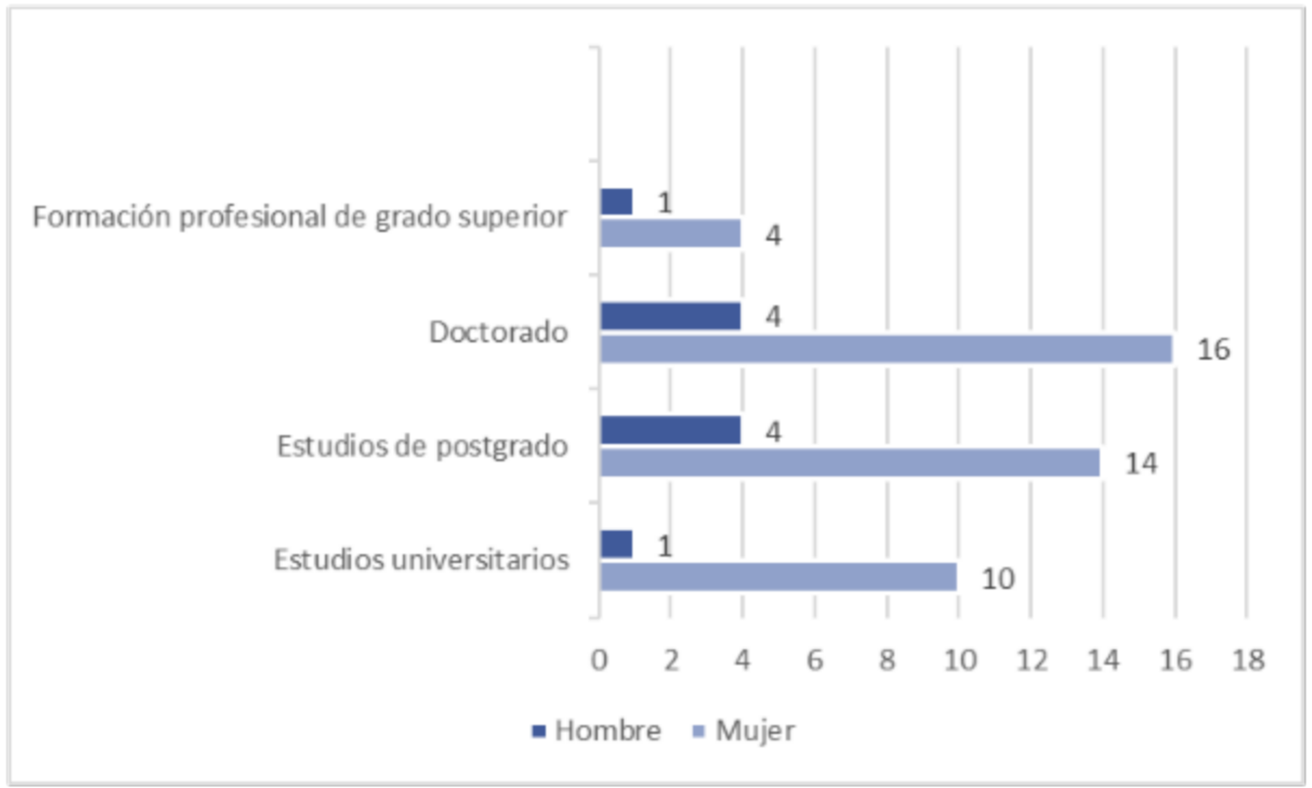
Cincuenta y cuatro personas han respondido a este cuestionario, de las cuales cuarenta y cuatro son mujeres y diez hombres. Siendo clara mayoría de mujeres, 81% mujeres y 19% hombres.

Gráfico 2- ¿Qué edad tienes?



La mayoría de las personas encuestadas tienen entre 41 y 49 años, cuatro hombres y veintiún mujeres. Entre 50 y 64 años hay tres mujeres y tres hombres, entre 34 y 40 años nueve mujeres y un hombre, entre 28 y 33 años seis mujeres y dos hombres, y solamente cinco mujeres tienen entre 22 y 27 años.

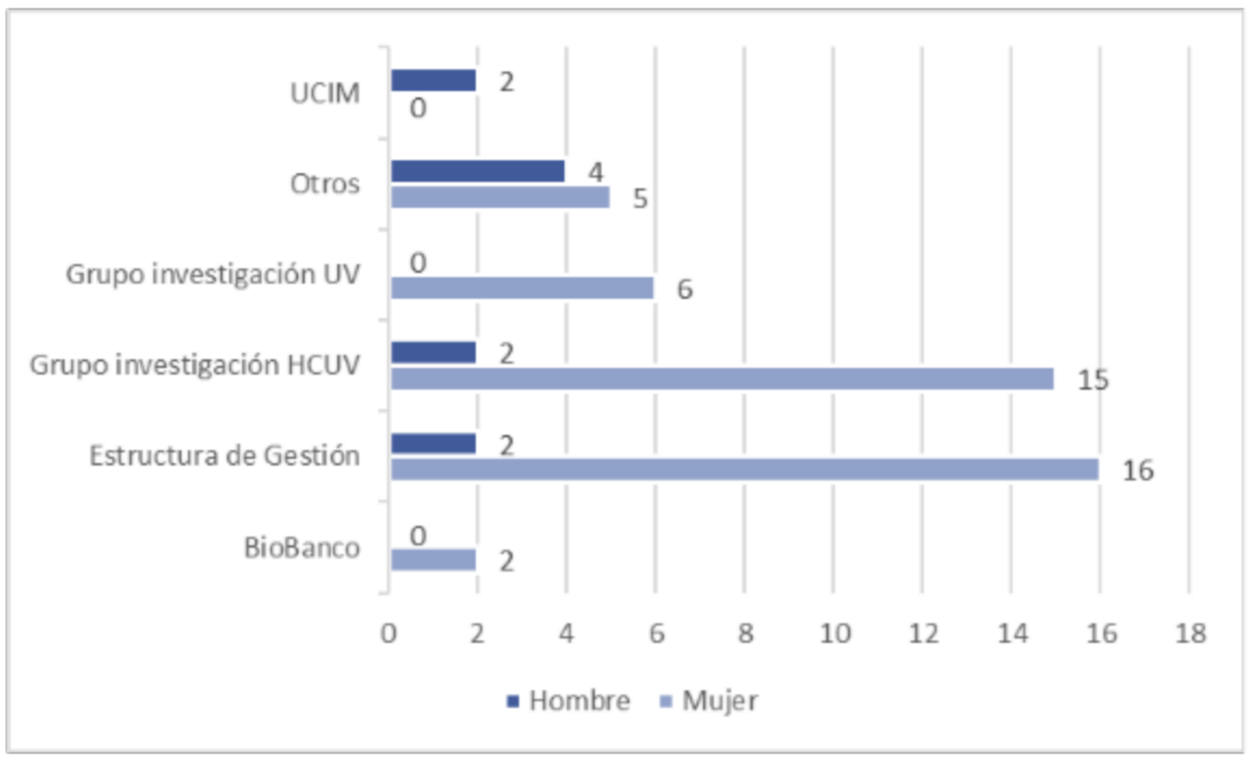
Gráfico 3- ¿Cuál es tu nivel de estudios? (Indicar el nivel de estudios máximo alcanzado)



La mayoría de las mujeres, dieciséis, poseen un doctorado, al igual que cuatro hombres. Cuatro hombres también tienen un nivel de estudios de postgrado, como catorce mujeres.

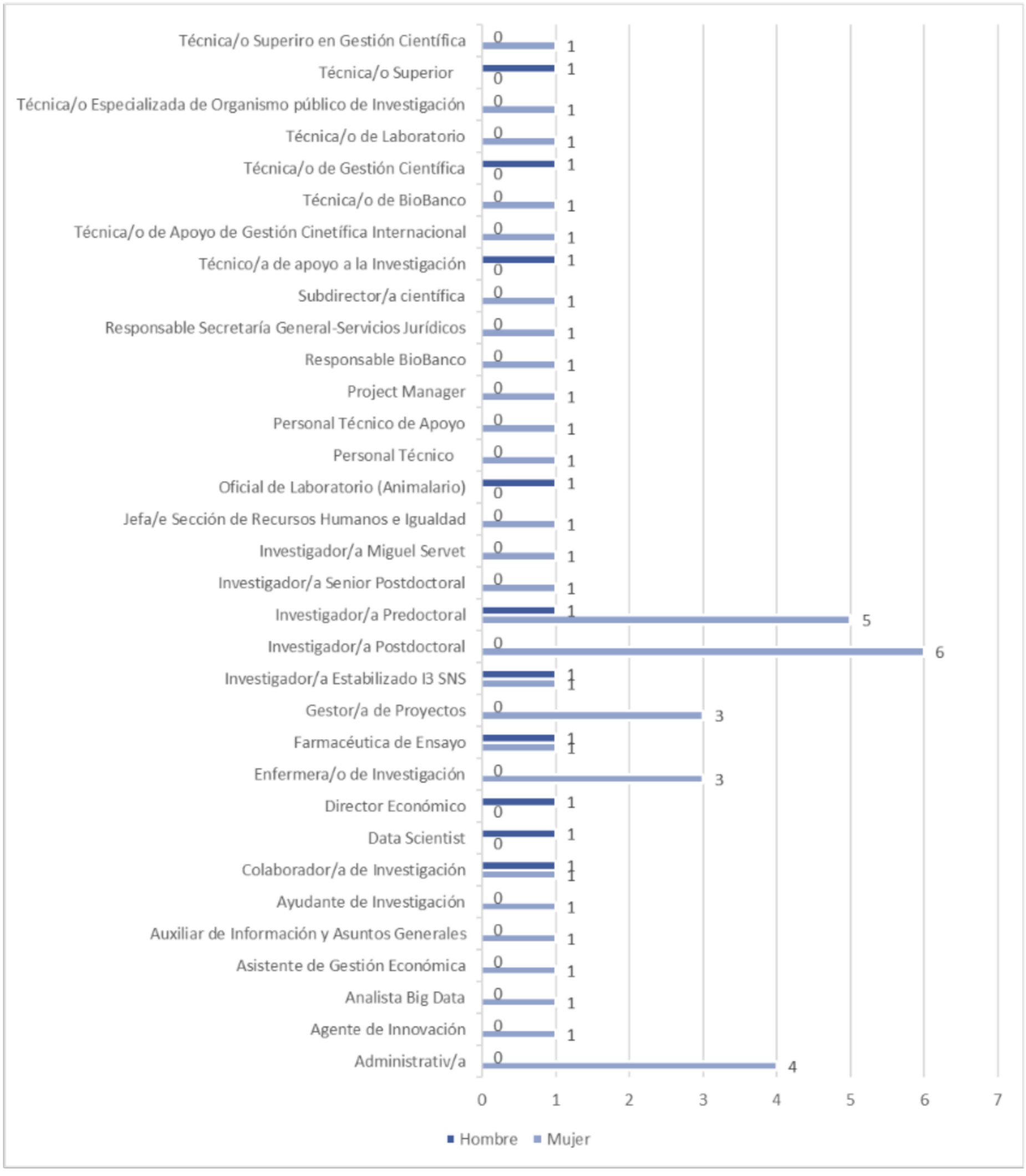
Estudios universitarios los tienen diez mujeres y un solo hombre, y formación profesional en grado superior cuatro mujeres y un hombre.

Gráfico 4- ¿En qué área de INCLIVA desarrollas tu actividad profesional-investigadora?



Únicamente dos mujeres desarrollan tu actividad profesional-investigadora en el BioBanco, dieciséis mujeres y dos hombres en estructura de gestión, quince mujeres y dos hombres en Grupo investigación HCUV, seis mujeres y ningún hombre en el Grupo de investigación UV, en la UCIM cinco mujeres y cuatro hombres, y en otras actividades cuatro hombres y cinco mujeres.

Gráfico 5- ¿Cuál es tu categoría profesional en INCLIVA?



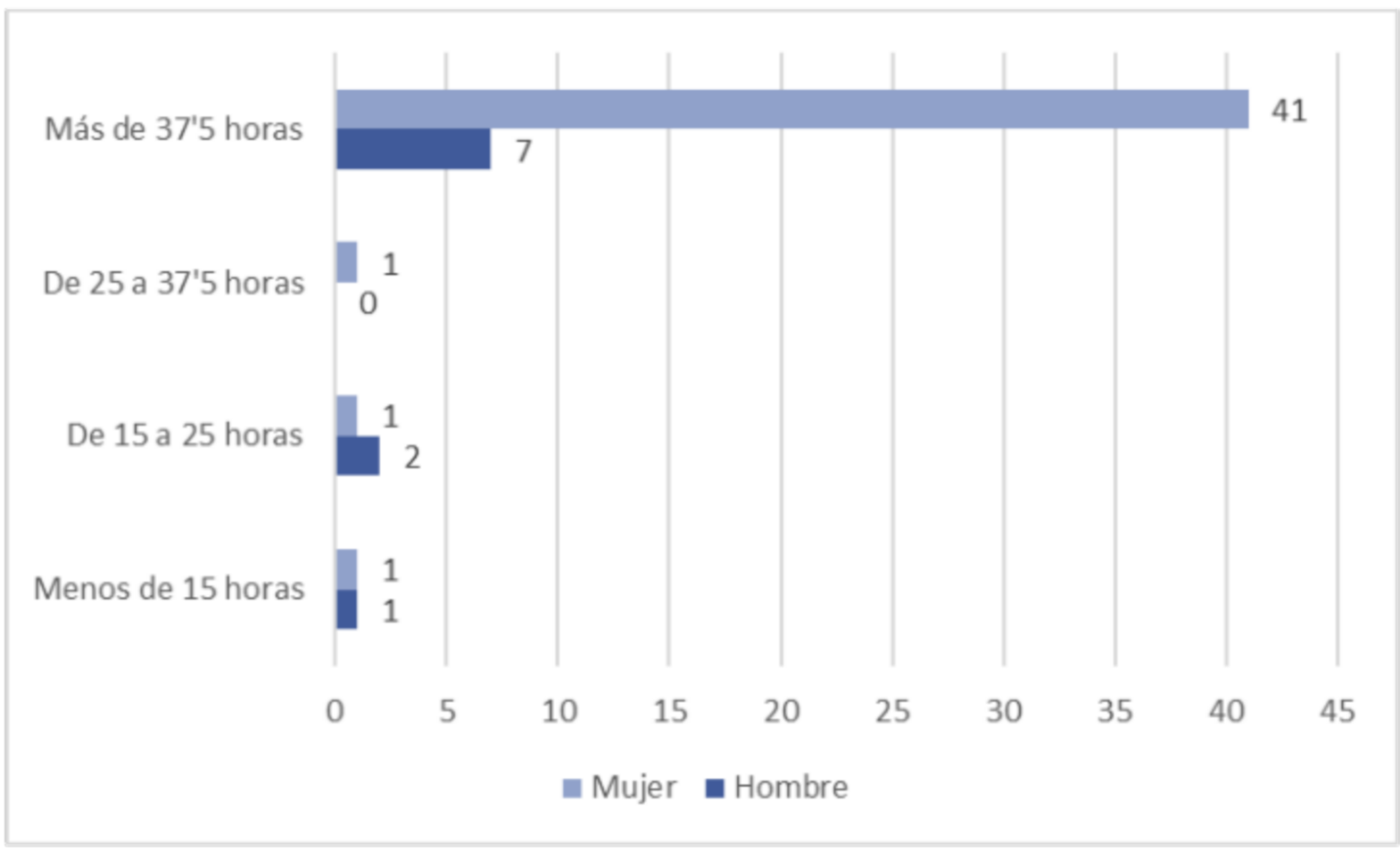
A la pregunta de cuál es tu categoría profesional en INCLIVA, la mayoría de las personas están solas en sus categorías. Encontramos una única mujer en los departamentos de: agente de innovación, analista de big data, asistente de gestión económica, auxiliar de información y asuntos generales, ayudante de investigación, investigadora senior postdoctoral, investigadora miguel Servet, jefa de sección de RRHH e igualdad, personal técnico, personal técnico de

apoyo, Project manager, responsable del BioBanco, responsable secretaría general y servicios jurídicos, subdirectora científica, técnica de apoyo de gestión científica internacional, técnica BioBanco, técnica laboratorio, técnica especializada de organismo público, técnica superior en gestión científica.

Un único hombre en los departamentos de: Data Sciencist, director económico, oficial de laboratorio (animalario), técnico de apoyo a la investigación, técnico de gestión científica y técnico superior.

Los otros departamentos en el que trabajan más gente son: administrativa, en el cual trabajan cuatro mujeres, colaborador/a de investigación en el cual trabajan un hombre y una mujer, enfermera de investigación con tres mujeres, farmacéutico de ensayo con un hombre y una mujer, gestora de proyectos que hay tres mujeres, investigador/a estabilizador I3 SNS donde trabajan una mujer y un hombre, investigadora postelectoral con seis mujeres e investigador/a predoctoral con cinco mujeres y un hombre.

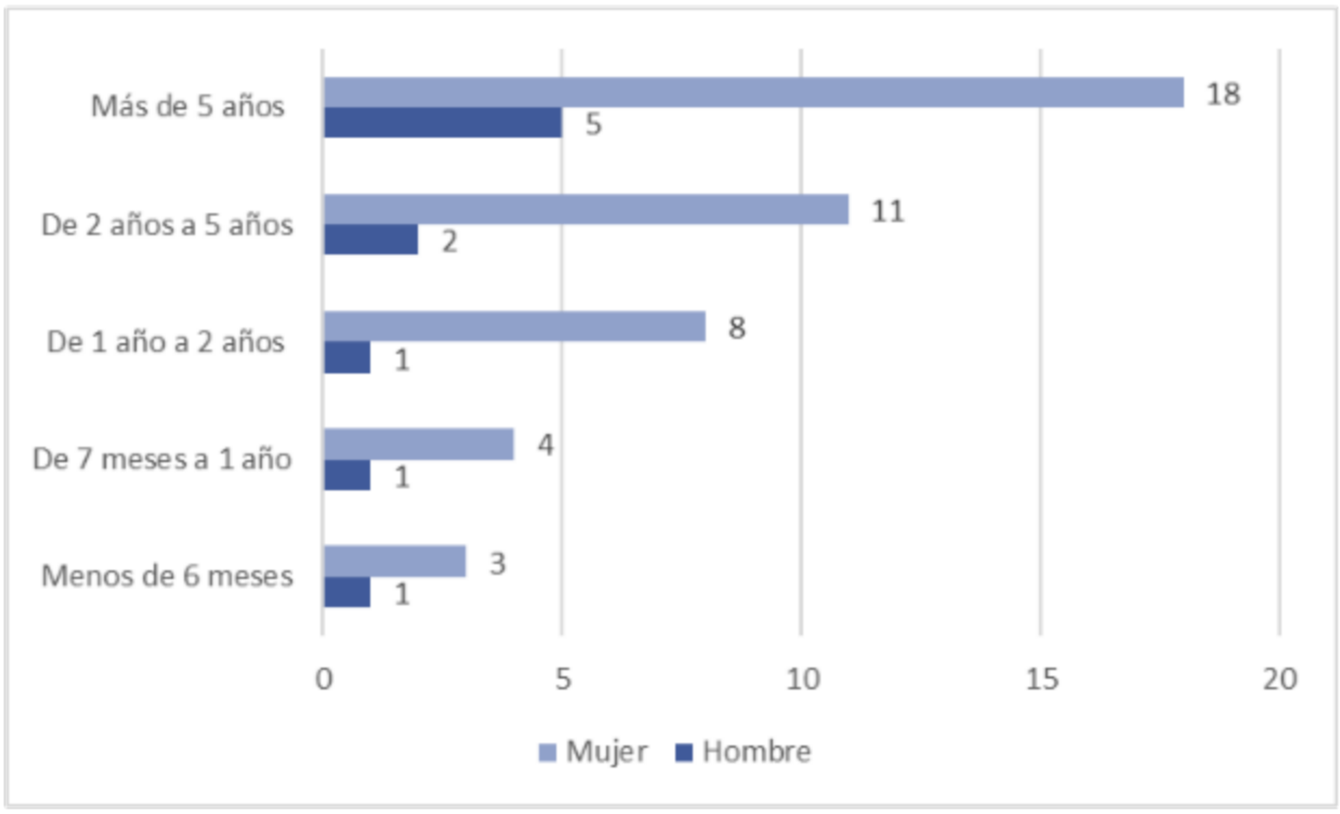
Gráfico 6- ¿Cuál es tu tipo de jornada?



La mayoría de las personas encuestadas, el 87%, de las cuales cuarenta y una son mujeres y siete hombres tienen una jornada de 37'5 horas.

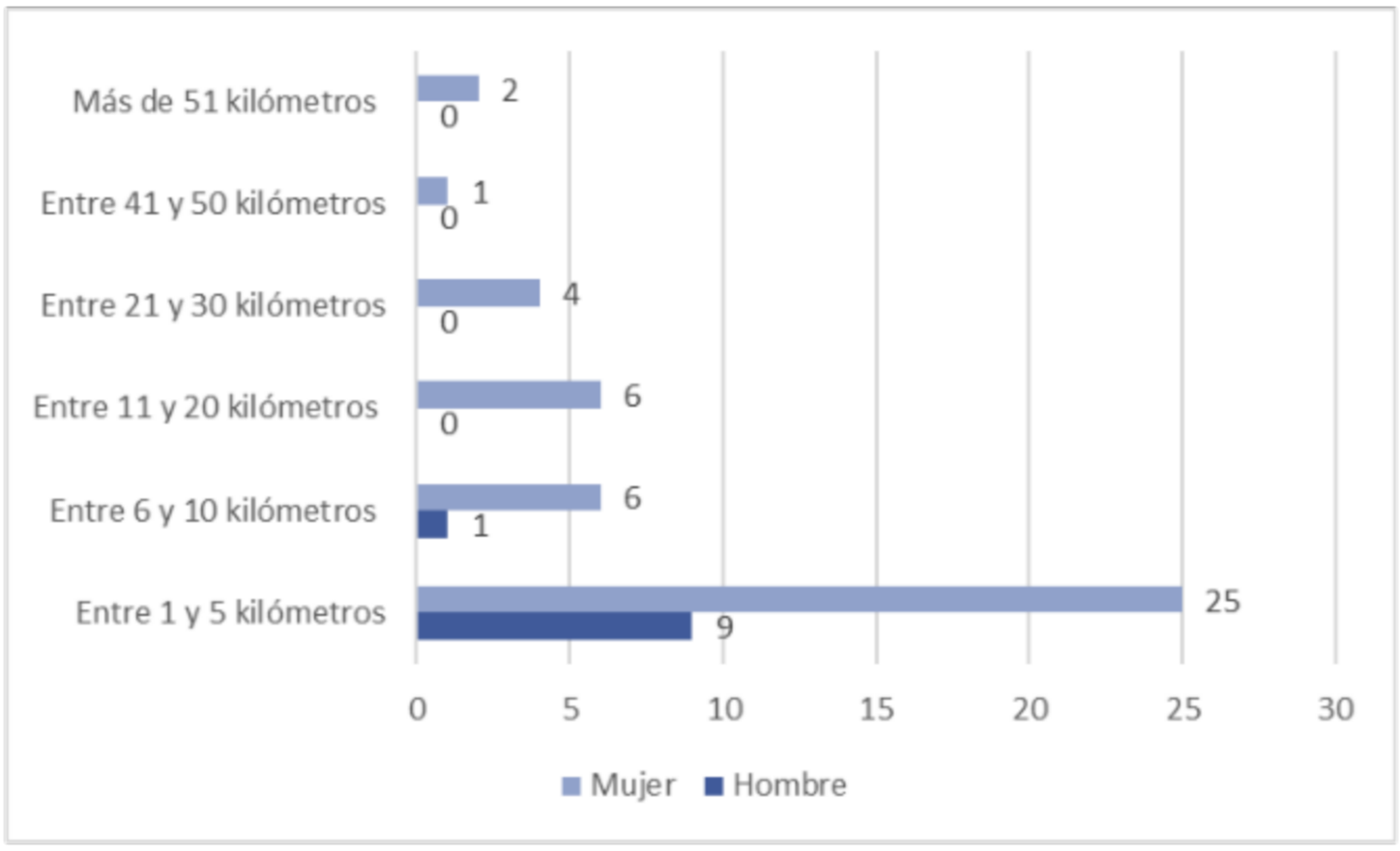
Menos de 15 horas de jornada las tienen un hombre y una mujer, de 15 a 25 horas una mujer y dos hombres; y de 25 a 57'5 horas únicamente una mujer.

Gráfico 7- ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en INCLIVA?



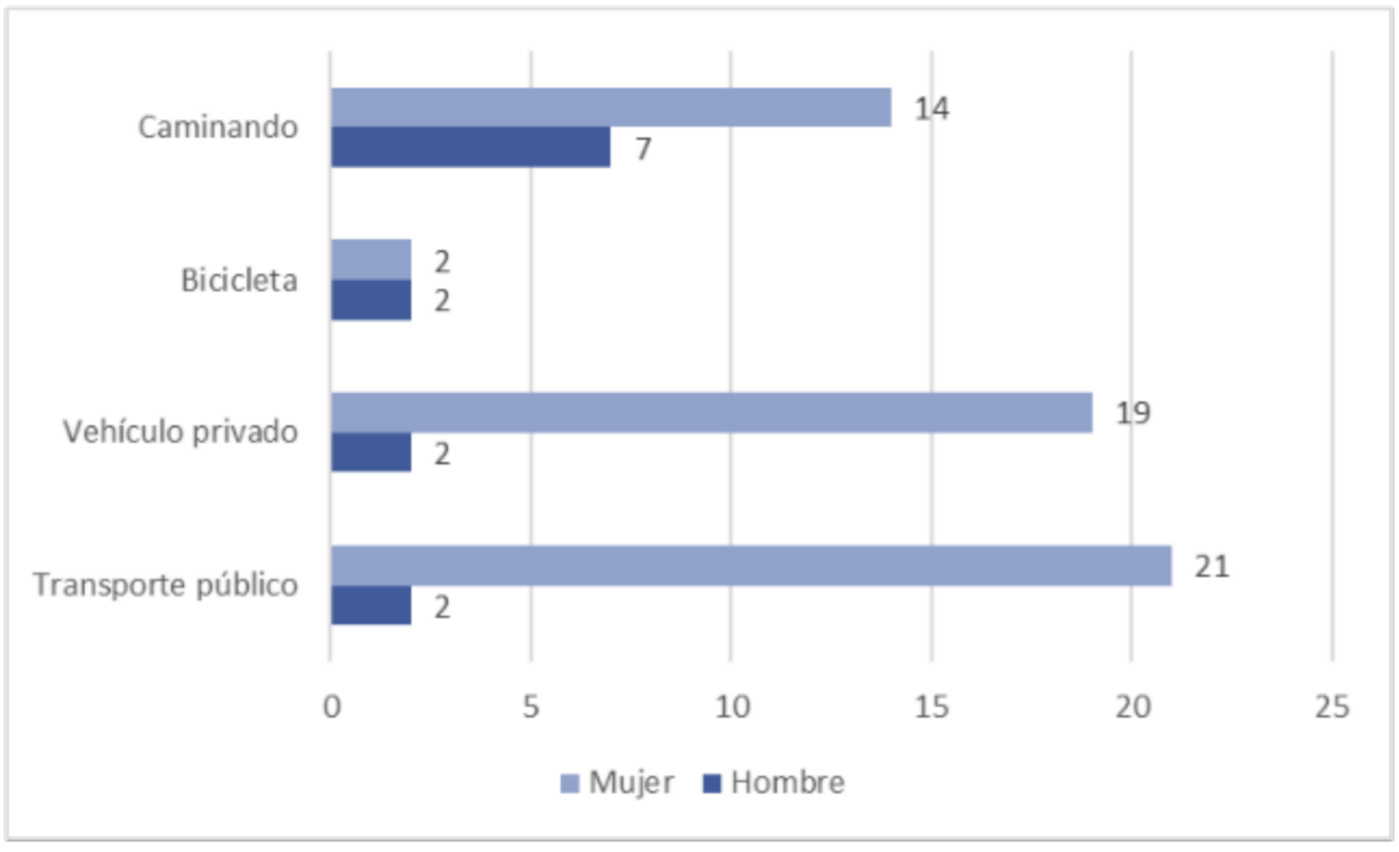
Dieciocho mujeres y cinco hombres llevan trabajando más de 5 años en INCLIVA, once mujeres y dos hombres de 2 a 5 años, de 1 a 2 años ocho mujeres y un hombre, de 7 meses a 1 año cuatro mujeres y un hombre; y menos de 6 meses tres mujeres y un solo hombre.

Gráfico 8- ¿A qué distancia de tu lugar de residencia está tu puesto de trabajo?



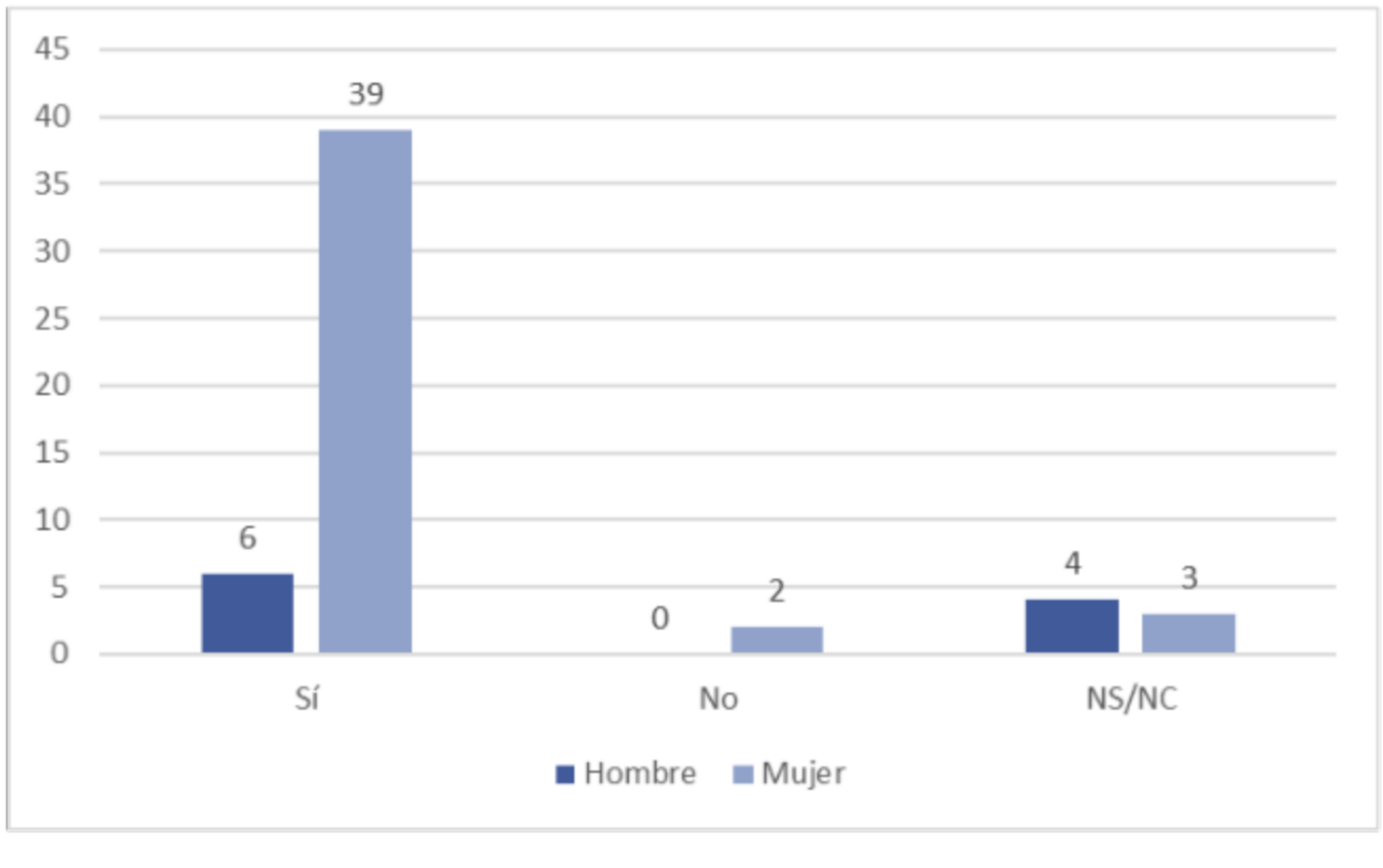
Todos los hombres menos uno, que vive entre 6 y 10 kilómetros, viven entre 1 y 5 kilómetros de su puesto de trabajo. Mientras por parte de las mujeres, veinticinco viven entre 1 y 5 kilómetros, seis entre 6 y 10 kilómetros, también seis entre 11 y 20 kilómetros, cuatro entre 21 y 30 kilómetros, 1 mujer entre 41 y 50 kilómetros y dos a más de 51 kilómetros.

Gráfica 9- ¿Qué transporte utilizas para llegar a la oficina?



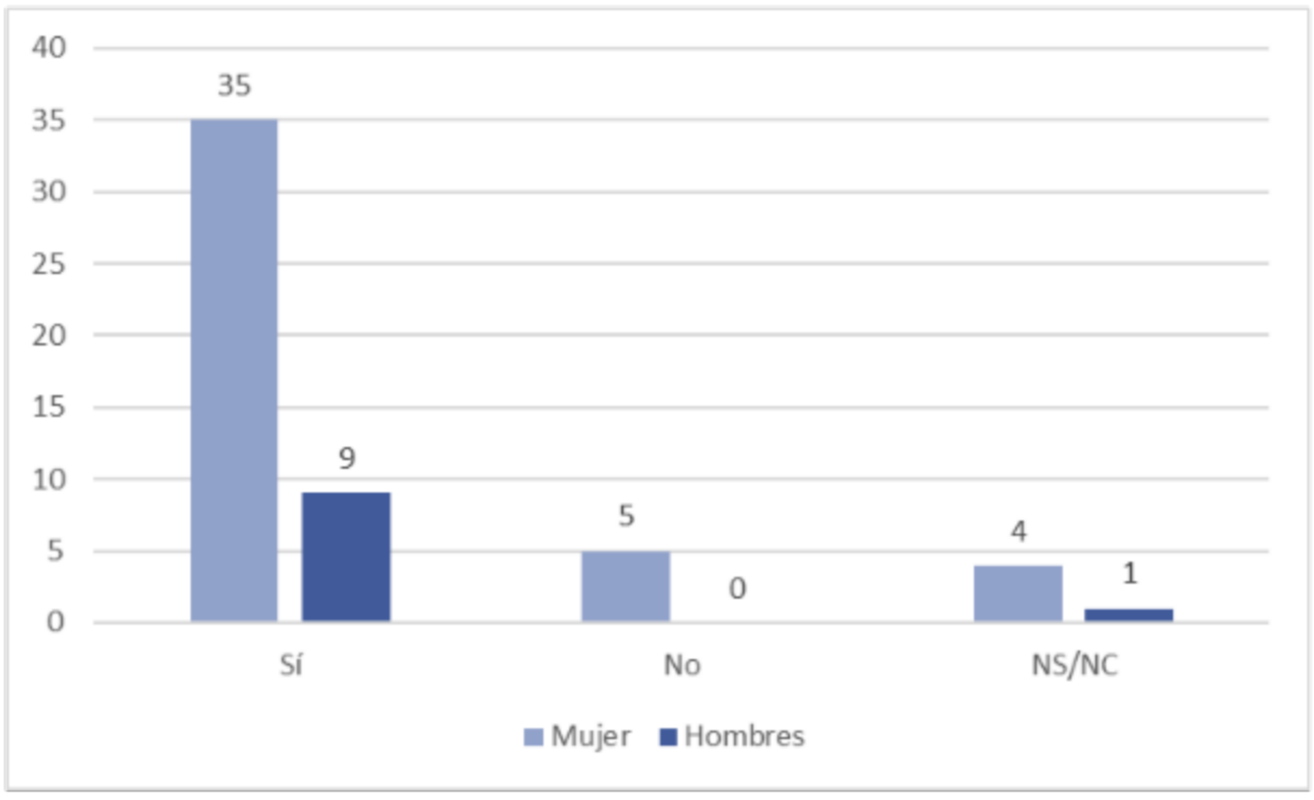
La mayoría de las personas utiliza más de un transporte para llegar a la oficina. Los transportes más utilizados son: el transporte público que lo utilizan veintiún mujeres y dos hombres, el vehículo privado por diecinueve mujeres y dos hombres, andando catorce mujeres y siete hombres y la bicicleta solamente utilizada por cuatro personas, dos de cada sexo.

Gráfica 10- ¿Consideras que se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) en las ofertas de empleo?



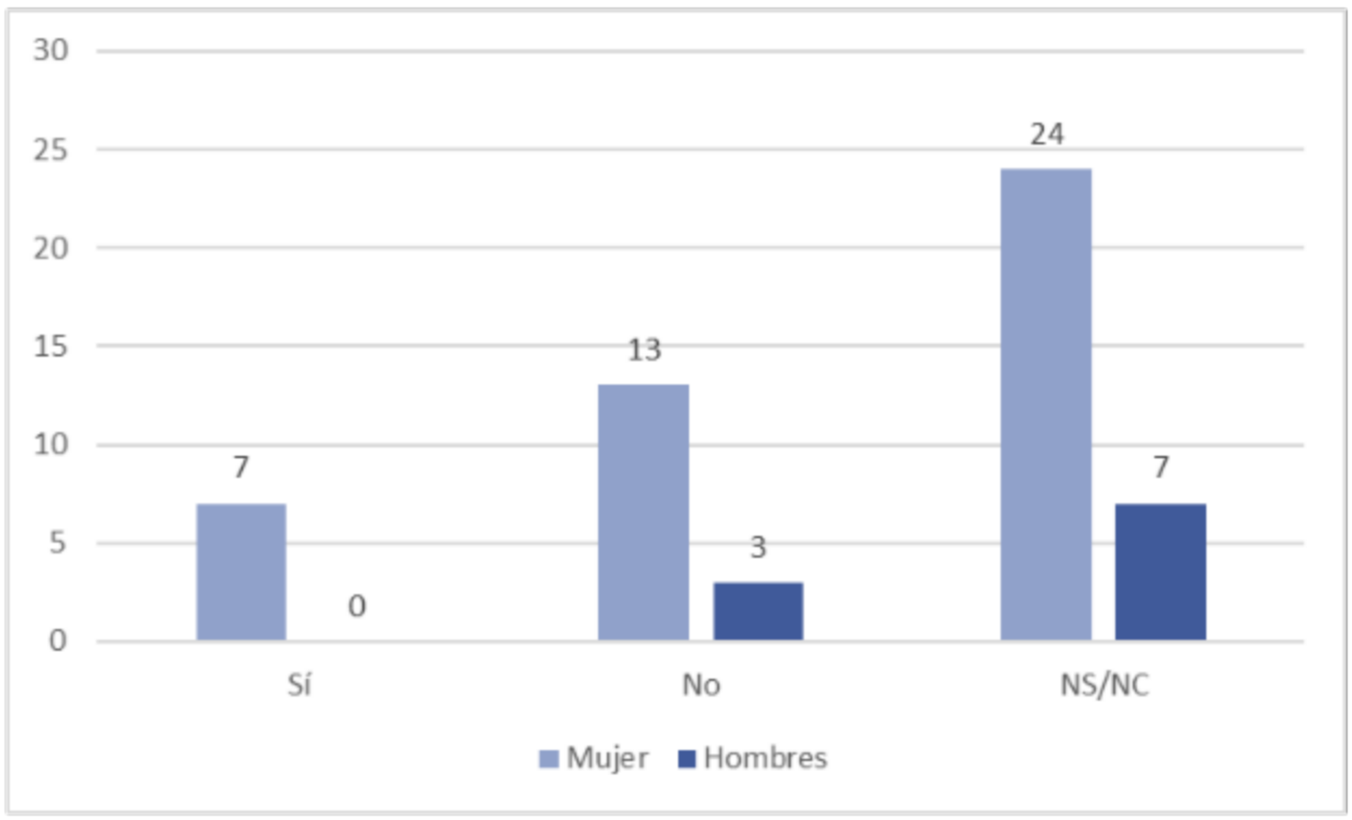
A la pregunta de si consideras que se utiliza un lenguaje no sexista (neutro) en las ofertas de empleo, la gran mayoría de las personas encuestadas creen que sí, treinta y nueve mujeres y seis hombres, dos mujeres no lo creen, y cuatro hombres y tres mujeres no saben o no contestan a esta pregunta.

Gráfico 11- ¿Crees que existen criterios que garantizan la elección de una persona para un puesto de trabajo sin sesgos de género?



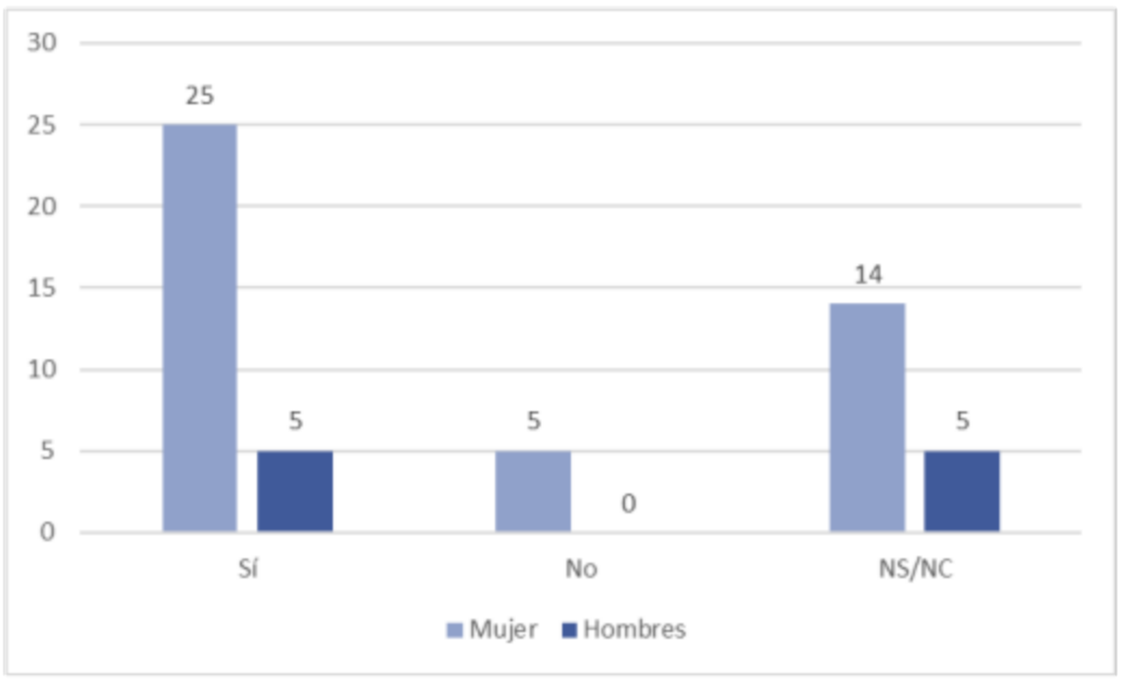
Casi el 100% de las personas encuestadas, treinta y cinco hombres y nueve mujeres, sí que creen que existen criterios que garantizan la elección de una persona para un puesto de trabajo sin sesgos de género. Cinco mujeres no lo creen, y cuatro mujeres y un hombre no saben o no contestan a esta pregunta.

Gráfica 12- ¿Crees que se fomenta la contratación para la compensación horaria del personal de la plantilla en situación de reducción de jornada?



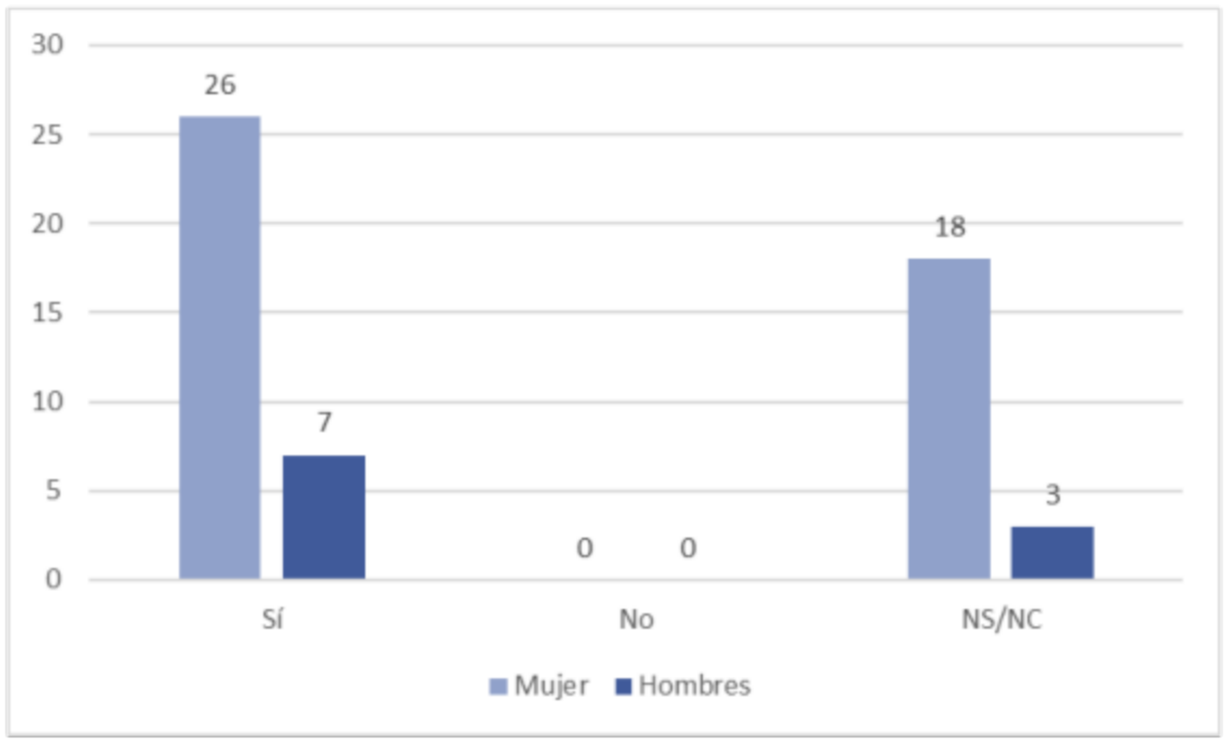
La mayoría de las mujeres, veinticuatro, y de los hombres, siete, no saben o no contestan a esta pregunta, mientras que trece mujeres y tres hombres no creen que se fomenta la contratación para la compensación horaria del personal de la plantilla en situación de reducción de jornada. Sólo siete mujeres sí que creen que se fomente.

Gráfica 13- ¿Crees que las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información y/o están sensibilizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?



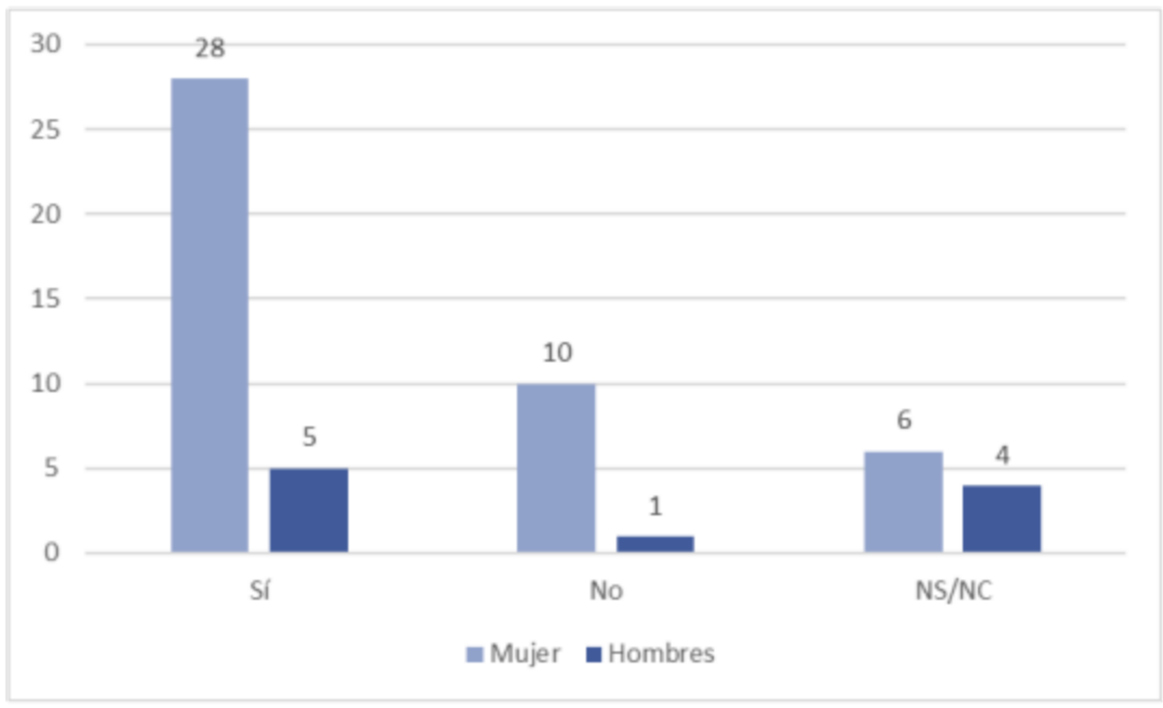
A la pregunta de si creen que las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información y/o están sensibilizadas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, veinticinco mujeres y cinco hombres sí que lo creen, cinco mujeres no, y catorce mujeres y cinco hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

Gráfica 14- ¿Crees que en las entrevistas para los procesos de selección de personal se formulan preguntas personales que puedan entenderse discriminatorias?



Veintiséis mujeres y siete hombres, amplia mayoría de personas encuestadas, sí que creen que en las entrevistas para los procesos de selección de personal se formulan preguntas personales que puedan entenderse discriminatorias. Dieciocho mujeres y tres hombres no saben o no contestan. Nadie cree que no se formulan preguntas personales que puedan entenderse discriminatorias.

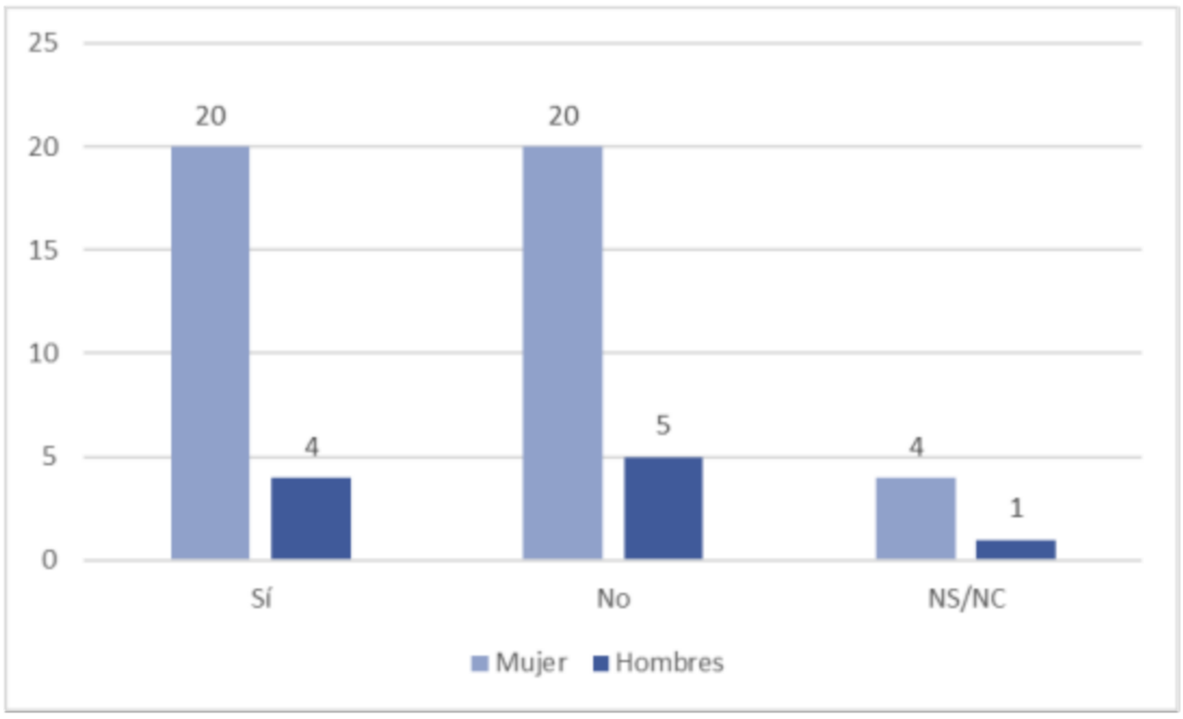
Gráfica 15- ¿Crees que las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo se definen de manera neutra (es decir, sin utilizar el masculino genérico)?



A la pregunta de si creen que las categorías y/o grupos profesionales que engloban los distintos puestos de trabajo se definen de manera neutra (es decir, sin utilizar el masculino genérico), veintiocho mujeres, la mayoría, y la mitad de los hombres, cinco, sí que lo creen, al contrario que diez mujeres y un solo hombre que no.

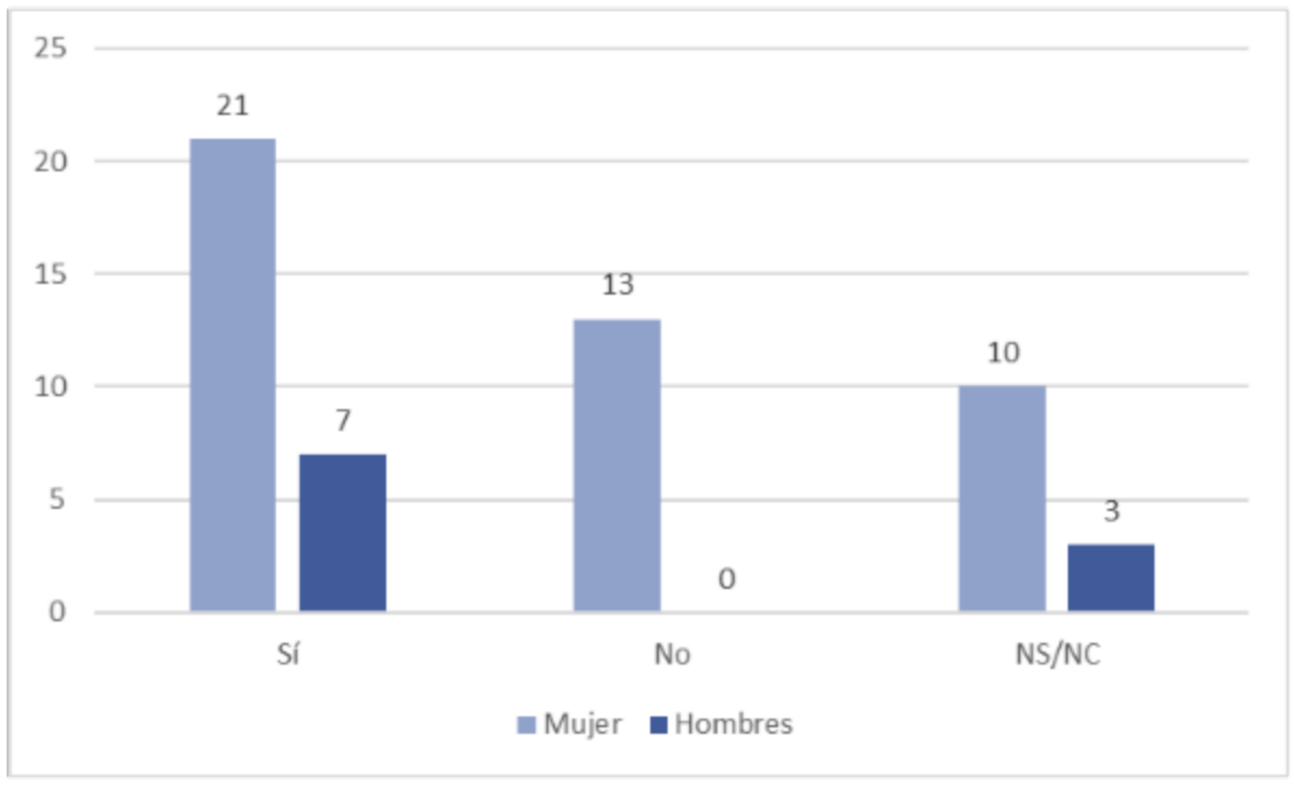
Seis mujeres y cuatro hombres no saben o no contestan a esta cuestión.

Gráfico 16- ¿Aprecias la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados en INCLIVA?



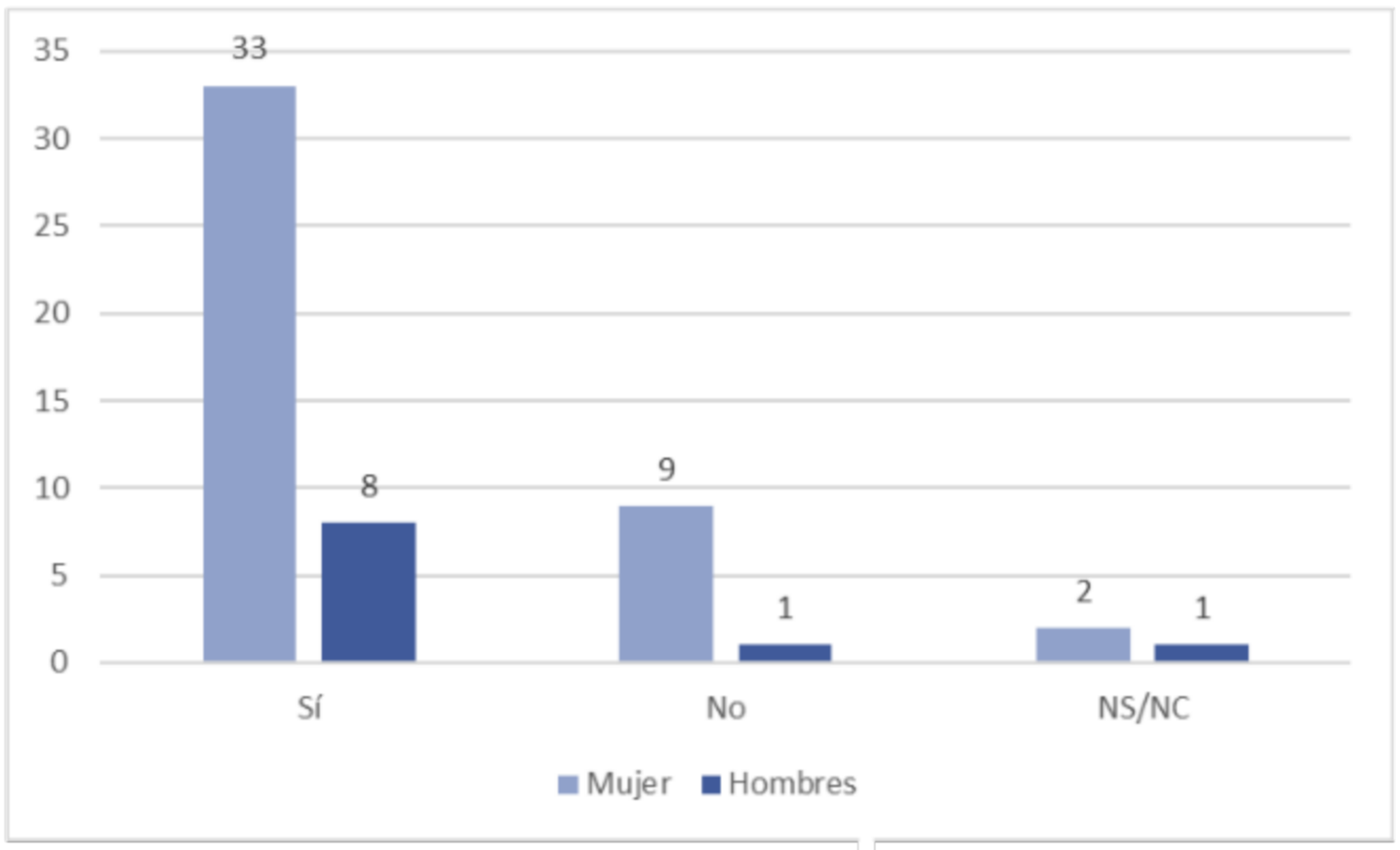
Veinte mujeres sí que aprecian la existencia de categorías y/o grupos profesionales feminizados o masculinizados en INCLIVA, por veinte que no lo aprecian, y cuatro mujeres no saben o no contestan a esta pregunta. En cambio, cuatro hombres sí que lo aprecian, cinco no y uno no sabe o no contesta.

Gráfico 17- ¿Crees que la relación entre la categoría profesional y el nivel de estudios es la misma en el caso de las trabajadoras que en el de los trabajadores?



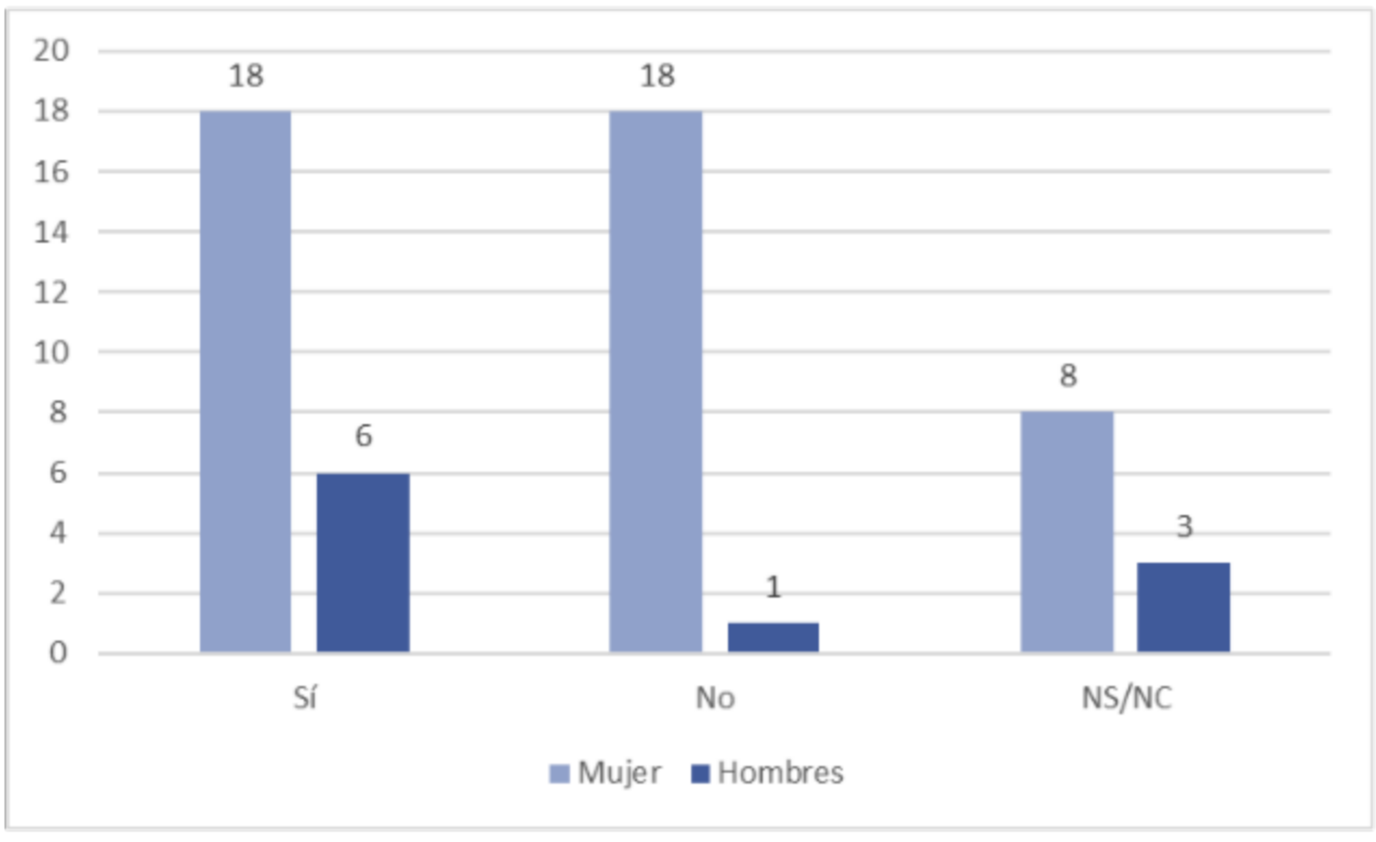
Veintiún mujeres y siete hombres sí que lo creen, a diferencia de trece mujeres que no creen que la relación entre la categoría profesional y el nivel de estudios es la misma en el caso de las trabajadoras que en el de los trabajadores.
Diez mujeres y tres hombres no saben o no contestan.

Gráfico 18- ¿Conoces las acciones de formación de INCLIVA?



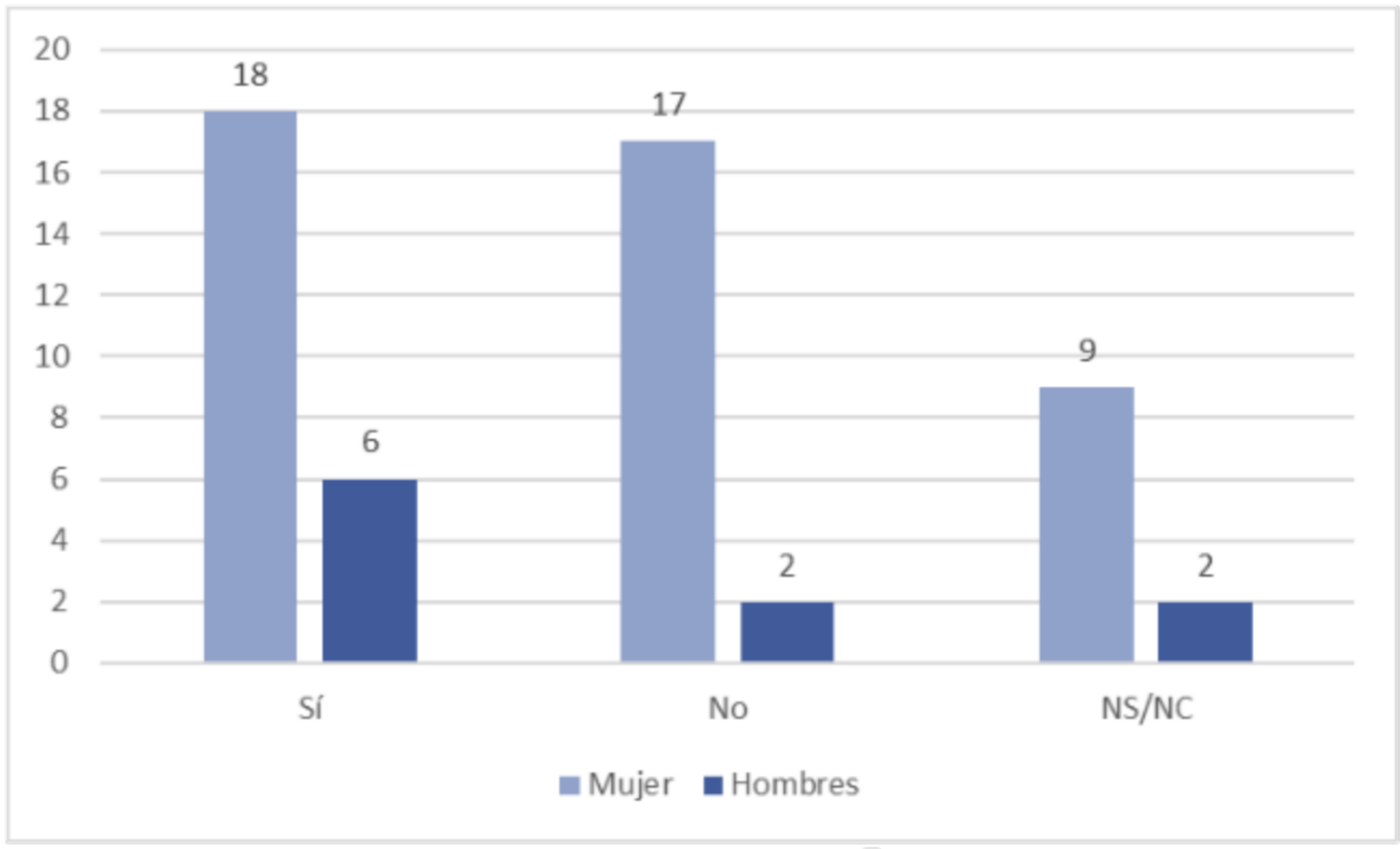
Casi el 90% de las personas encuestadas sí que conocen las acciones de formación de INCLIVA, treinta y tres mujeres y ocho hombres, por las nueve mujeres y un hombre que no lo creen.
Dos mujeres y un hombre no saben o no contesta.

Gráfica 19- ¿Crees que la información sobre las acciones de formación de INCLIVA llega a toda la plantilla?



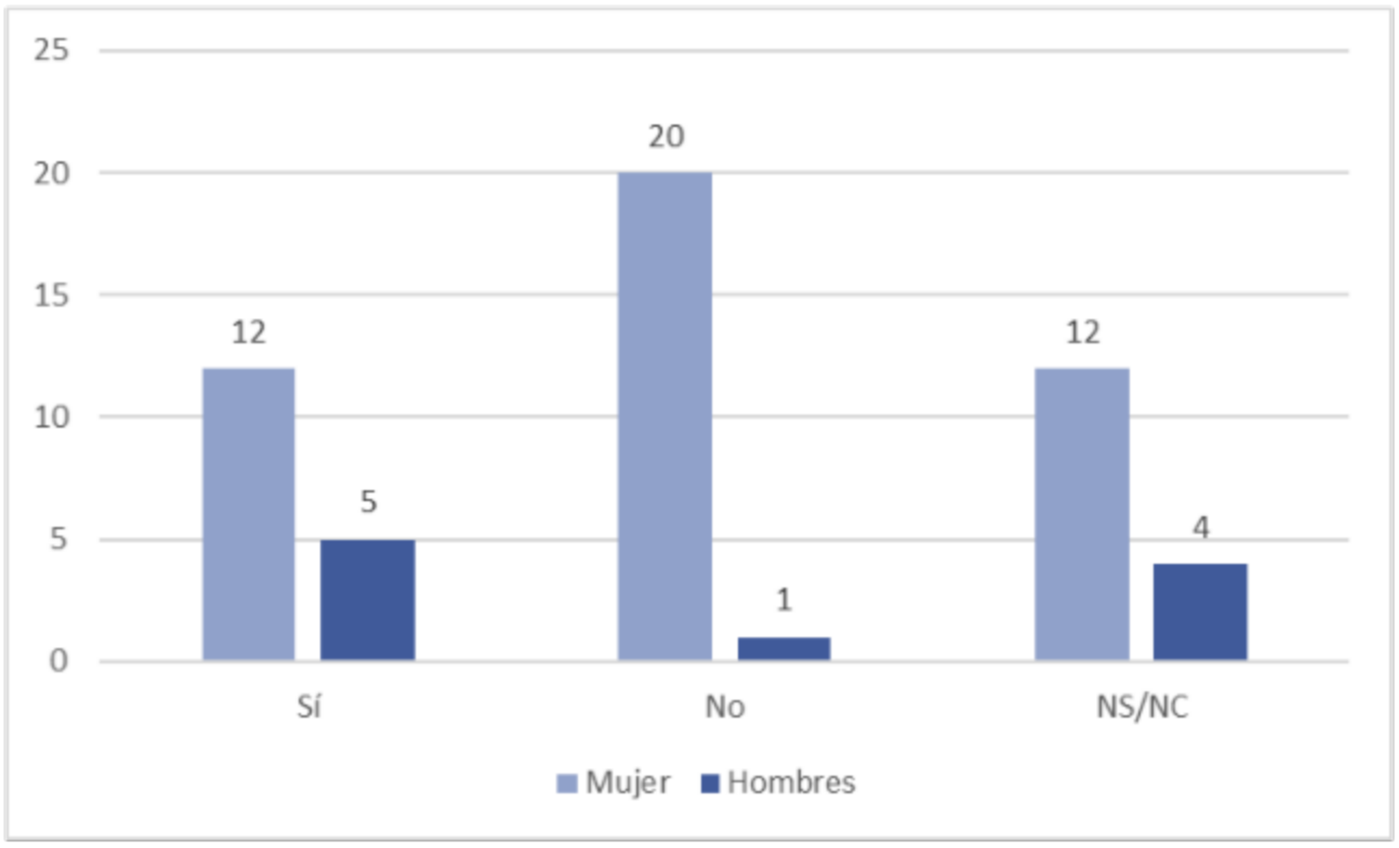
El mismo número de mujeres, dieciocho, sí que cree y no creen que la información sobre las acciones de formación de INCLIVA llega a toda la plantilla. Seis hombres sí que lo creen y uno que no.
Ocho mujeres y tres hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

Gráfico 20- ¿Crees que el personal de todas las categorías y departamentos tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación?



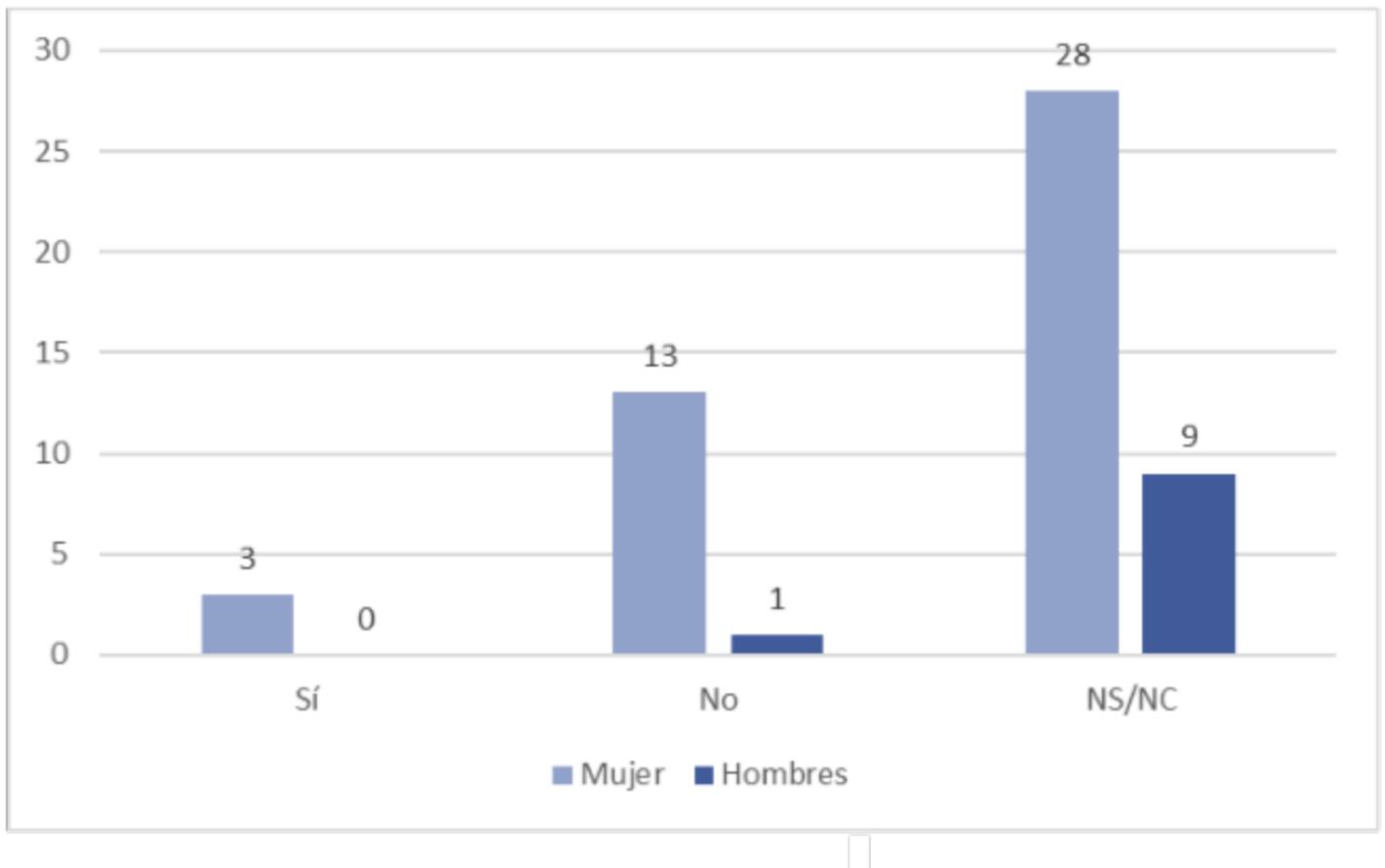
Dieciocho mujeres y seis hombres sí que creen que el personal de todas las categorías y departamentos tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación, por veintisiete mujeres y dos hombres que no lo creen.
Nueve mujeres y dos hombres no saben o no contestan.

Gráfico 21- ¿La formación en INCLIVA se realiza en horario laboral?



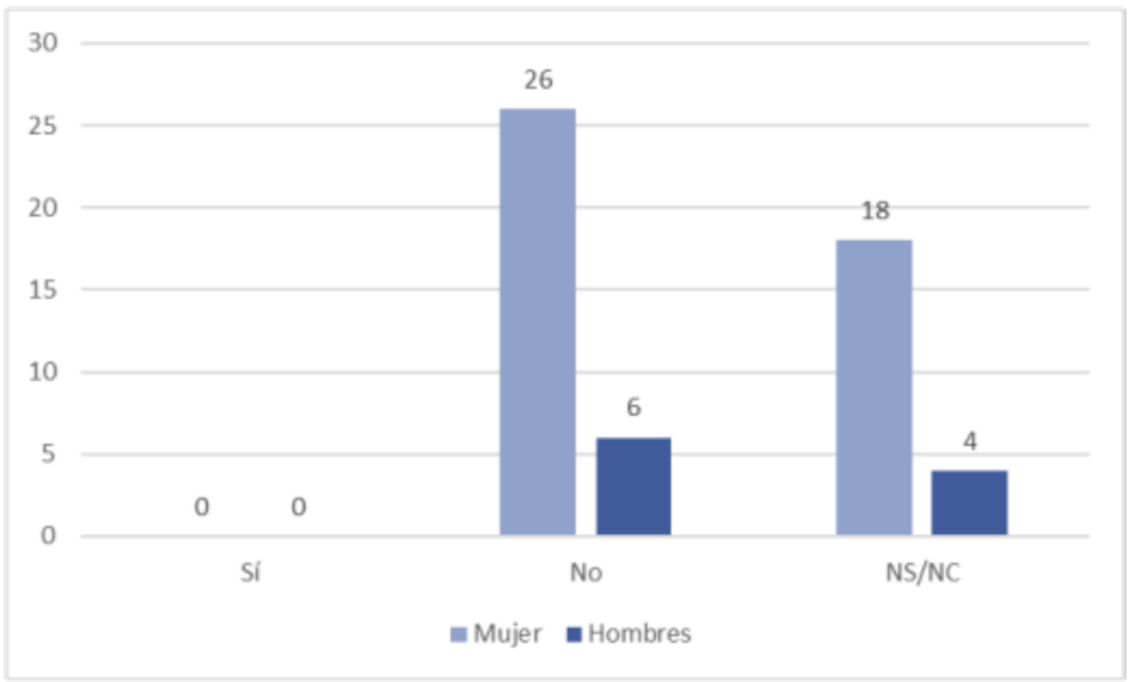
La mayoría de las mujeres, veinte, han contestado que no a la pregunta de si la formación en INCLIVA se realiza en horario laboral, al igual que un hombre. Doce mujeres y cinco hombres han contestado que sí; y doce mujeres y cuatro hombres no saben o no contestan a esta pregunta.

Gráfico 22- ¿Se establecen alternativas a la formación en horario laboral, como cursos on-line, formación a distancia...?



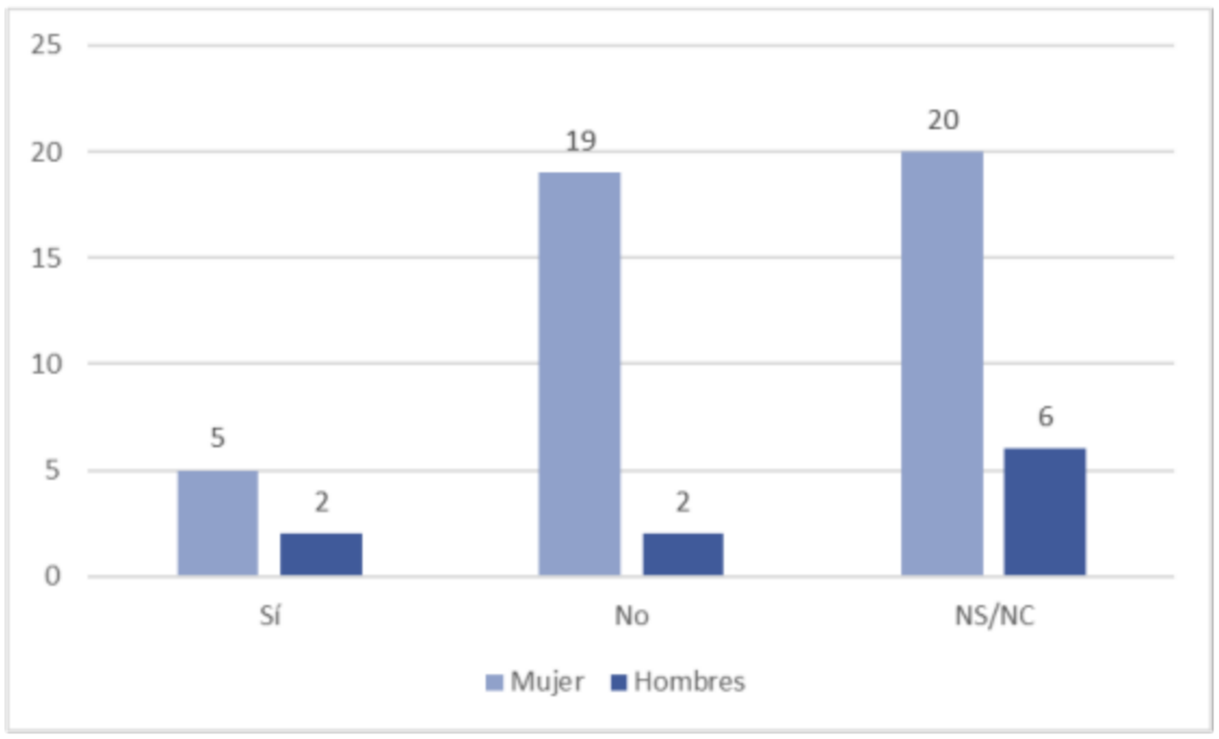
Casi la totalidad de las personas encuestadas, veintiocho mujeres y nueve hombres, no saben o no contestan a la pregunta de si se establecen alternativas a la formación en horario laboral, como cursos on-line, formación a distancia, etc. Trece mujeres y un solo hombre han contestado que no, y tres mujeres solamente han respondido que sí.

Gráfico 23- ¿Se establece algún tipo de compensación por el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral?



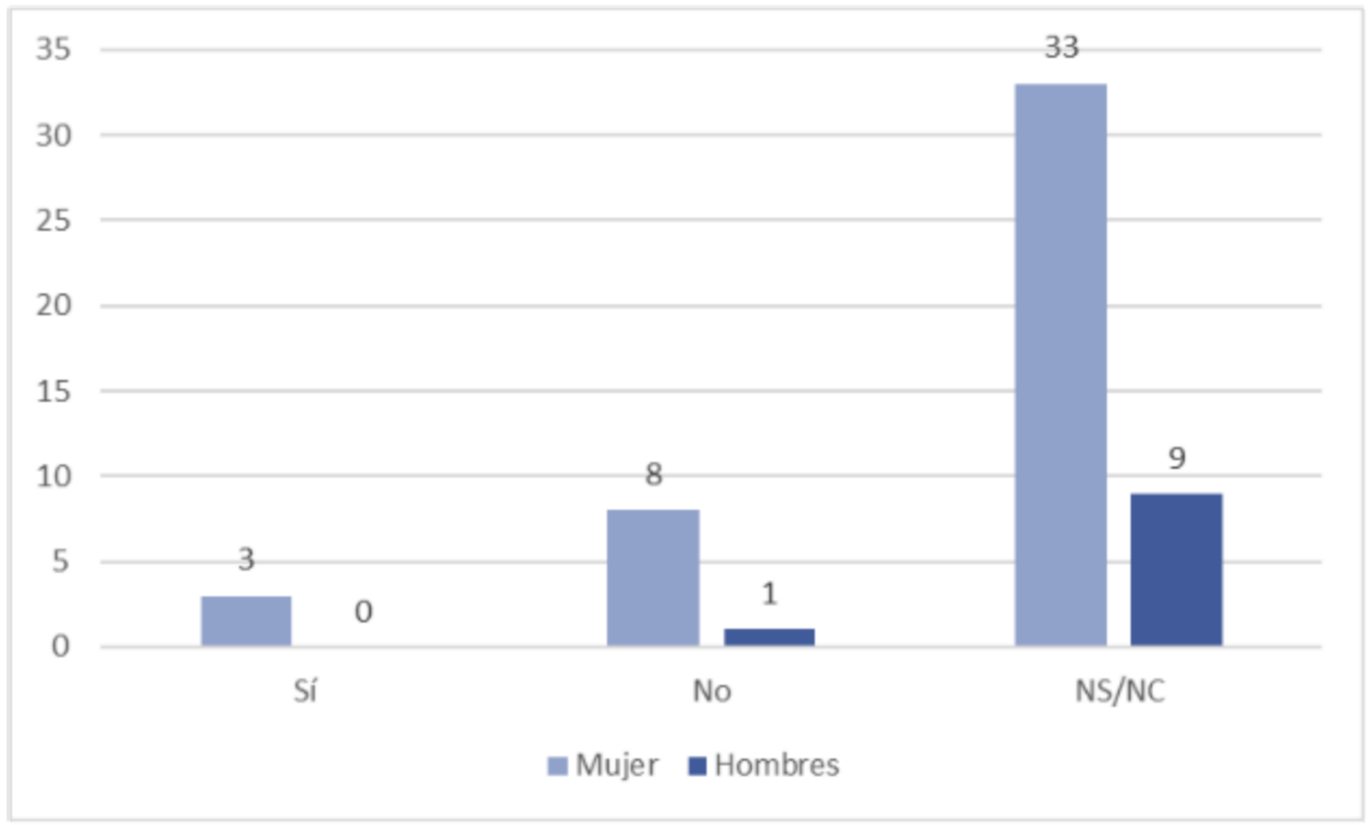
De las respuestas a esta pregunta podemos deducir que, menos aquellas personas que no lo saben o no contestan, independientemente del sexo, la plantilla afirma que no se establece ningún tipo de compensación por el tiempo empleado en formación fuera del horario laboral.

Gráfico 24- ¿Crees que el diseño de las acciones de formación en INCLIVA incorpora soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de la plantilla que asiste a los cursos?



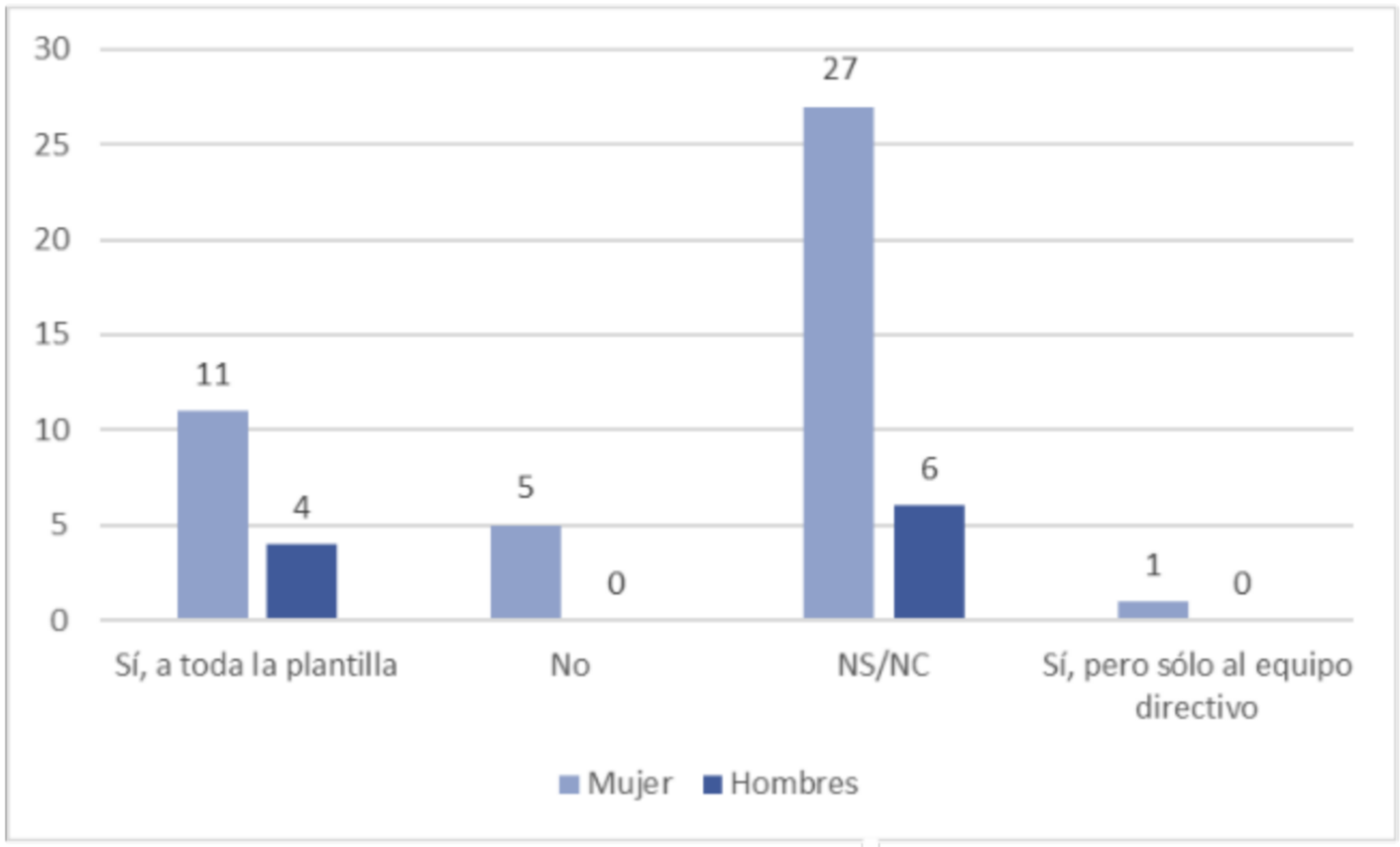
En este caso, la respuesta de las mujeres sobre si el diseño de las acciones de formación en INCLIVA incorpora soluciones que faciliten la conciliación de la vida personal y familiar de la plantilla que asiste a los cursos, es, o bien negativa, o bien no lo saben o no contestan; con la excepción de cinco mujeres las cuales contestaron que sí. Por parte de los hombres, la mayoría no lo saben o no contestan, mientras que, de los otros cuatro hombres encuestados, dos piensan que no y otros dos piensan que sí.

Gráfico 25- ¿Sabes si se facilitan las acciones de formación al personal en situación de excedencia familiar, maternidad, paternidad...?



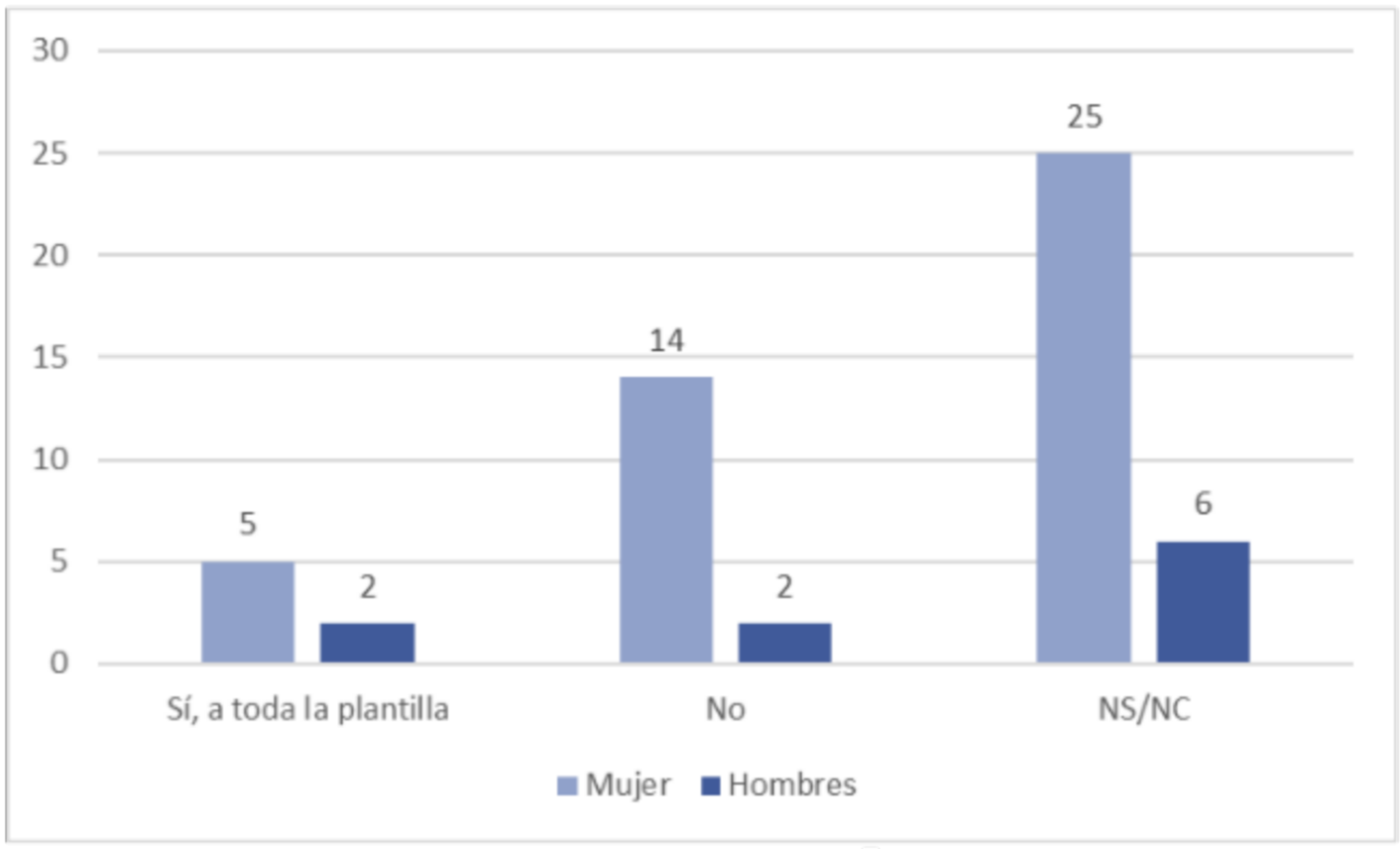
La mayoría de las personas encuestadas piensan que no lo saben o que no quieren contestar, sólo ocho mujeres y un hombre piensan que no y tres mujeres que sí.

Gráfico 26- ¿Sabes si se lleva a cabo formación a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades?



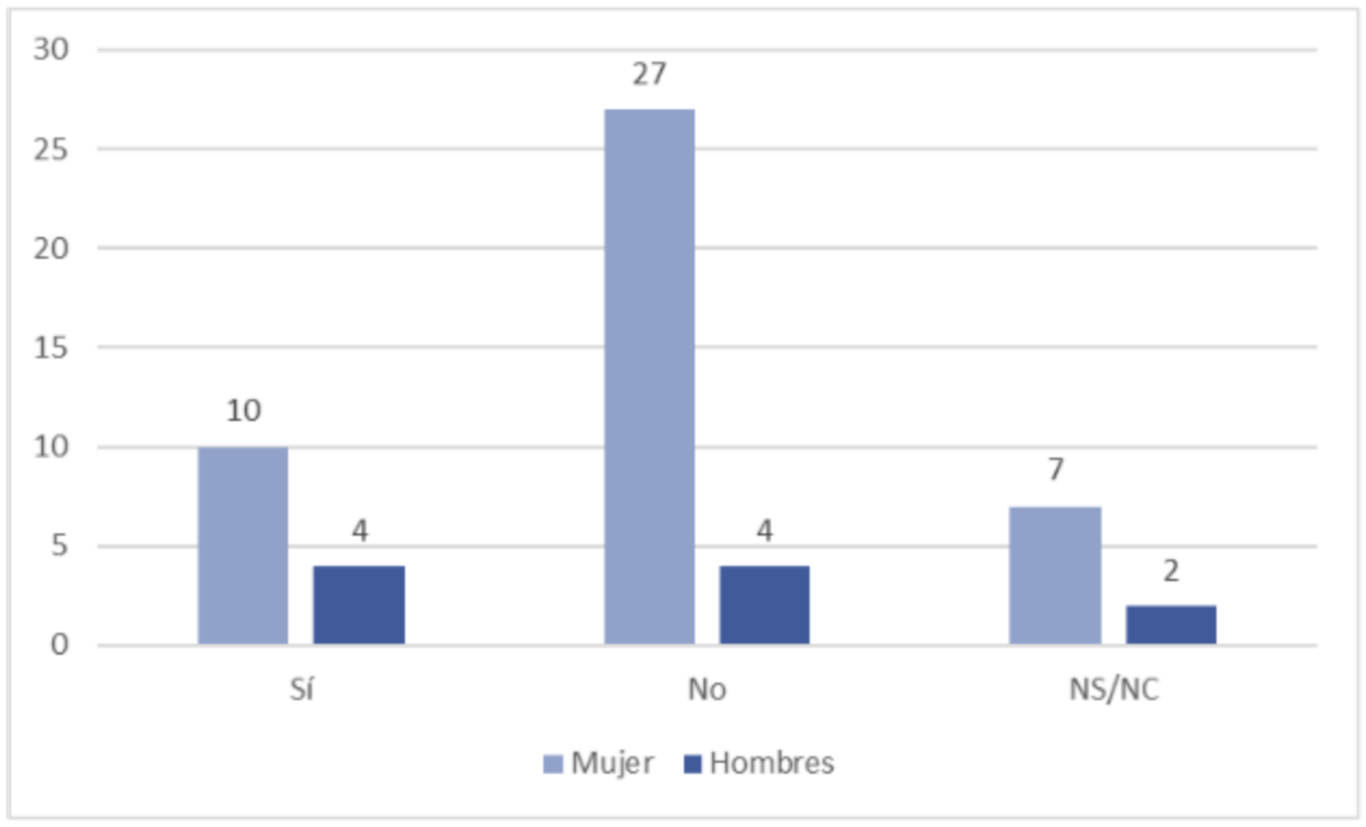
De nuevo, las opiniones de la plantilla se ubican mayoritariamente en el "no lo sabe o no contesta", en este caso, aumenta levemente el "sí" por parte de ambos sexos, siendo once las mujeres y cuatro los hombres que así lo piensan; por otro lado, cinco mujeres piensan que no se lleva a cabo y una piensa que sí pero sólo al equipo directivo.

Gráfico 27- ¿Sabes si se lleva a cabo formación a la plantilla en materia de conciliación?



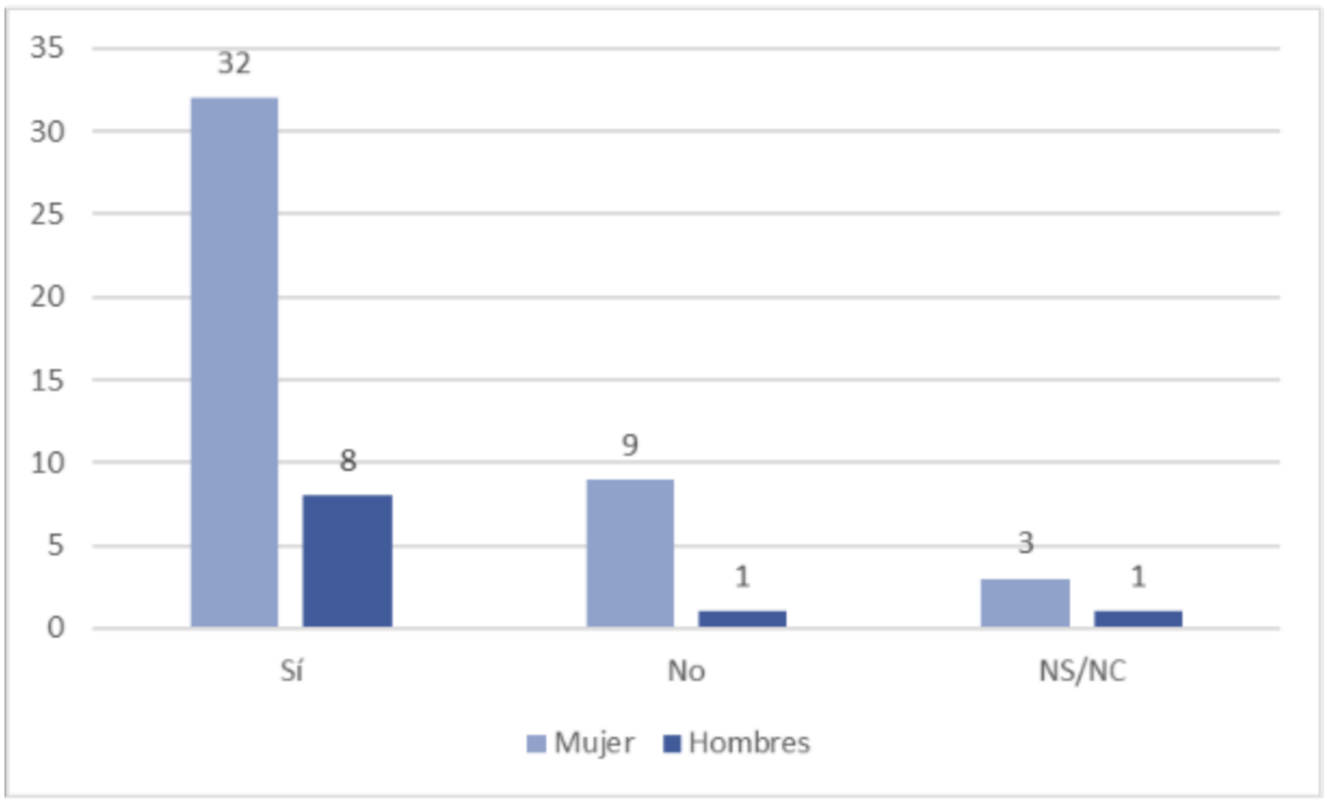
Las mujeres y los hombres que trabajan en INCLIVA no saben o no contestan, en su mayoría, si se lleva a cabo formación en materia de conciliación; catorce mujeres y dos hombres pensarían que no se desarrolla ese tipo de formación mientras que cinco mujeres y dos hombres afirman lo contrario.

Gráfico 28- ¿Crees que se te informa sobre la normativa legal de conciliación y de las acciones llevadas a cabo por la empresa?



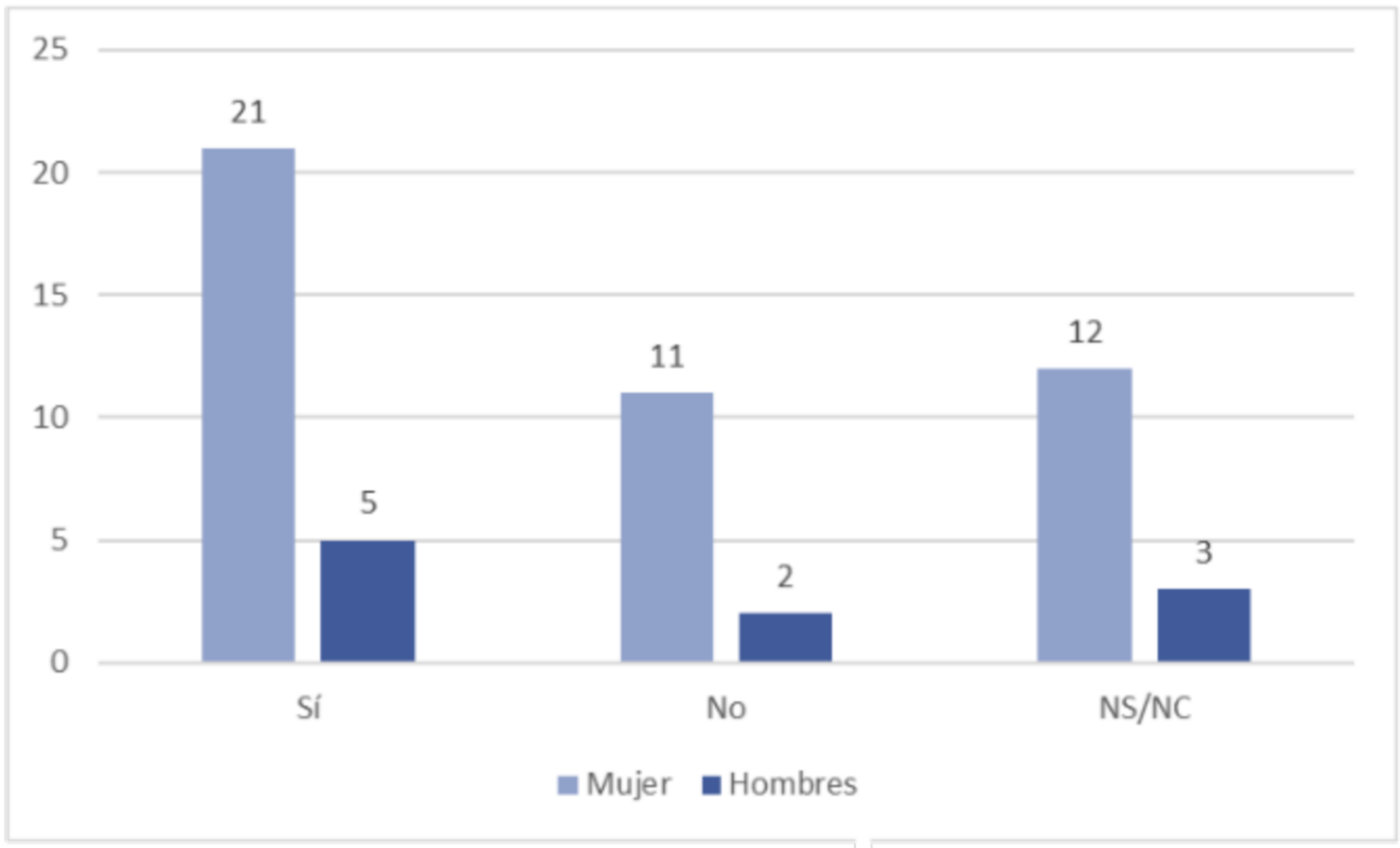
Los hombres dividirían su opinión entre el sí y e no, siendo dos de éstos los que no lo saben o no contestan; las mujeres, por su parte, mayoritariamente piensan que no son informadas, mientras que diez piensan que sí y siete no lo saben o no contestan.

Gráfico 29- ¿Crees que los horarios de trabajo en INCLIVA favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?



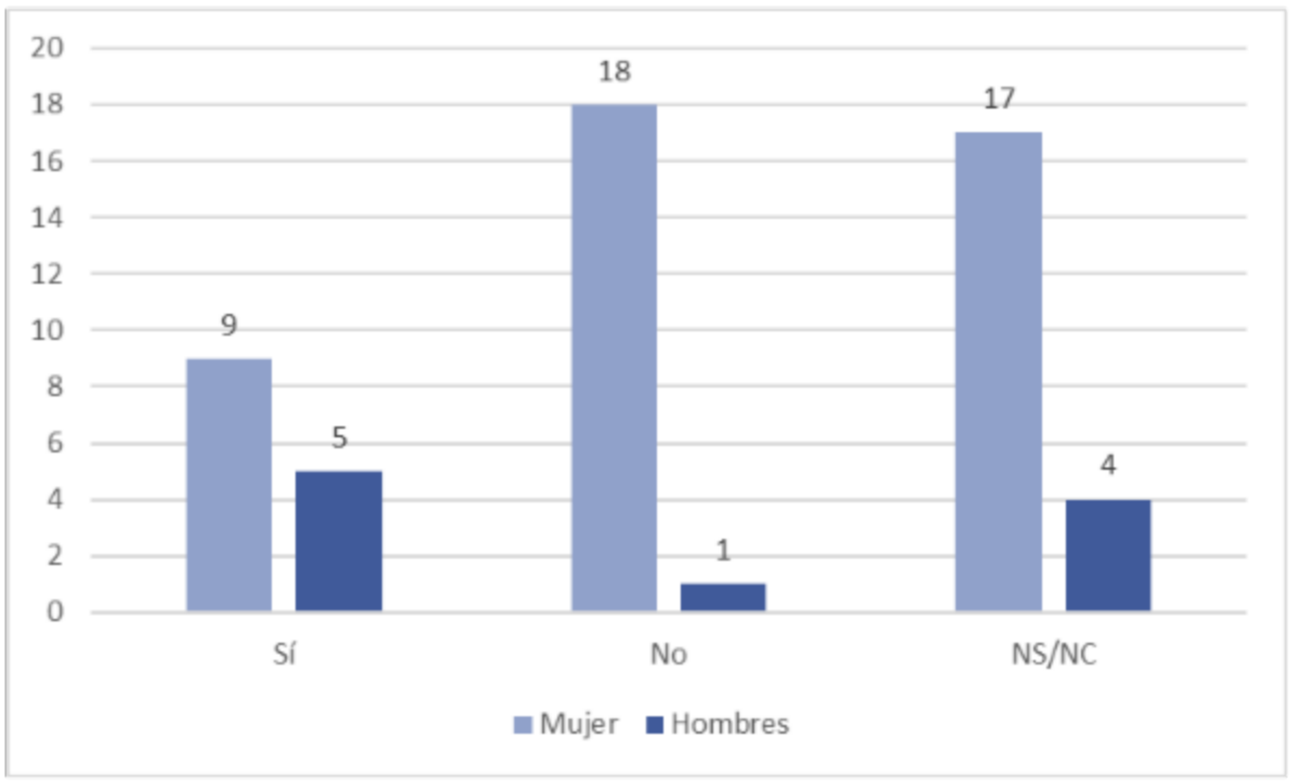
La mayor parte de la plantilla piensa que los horarios sí favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral; a excepción de nueves mujeres y un hombre que piensan que no y de tres mujeres y un hombre que no lo saben o no contestan.

Gráfico 30- ¿Crees que los horarios de las reuniones favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?



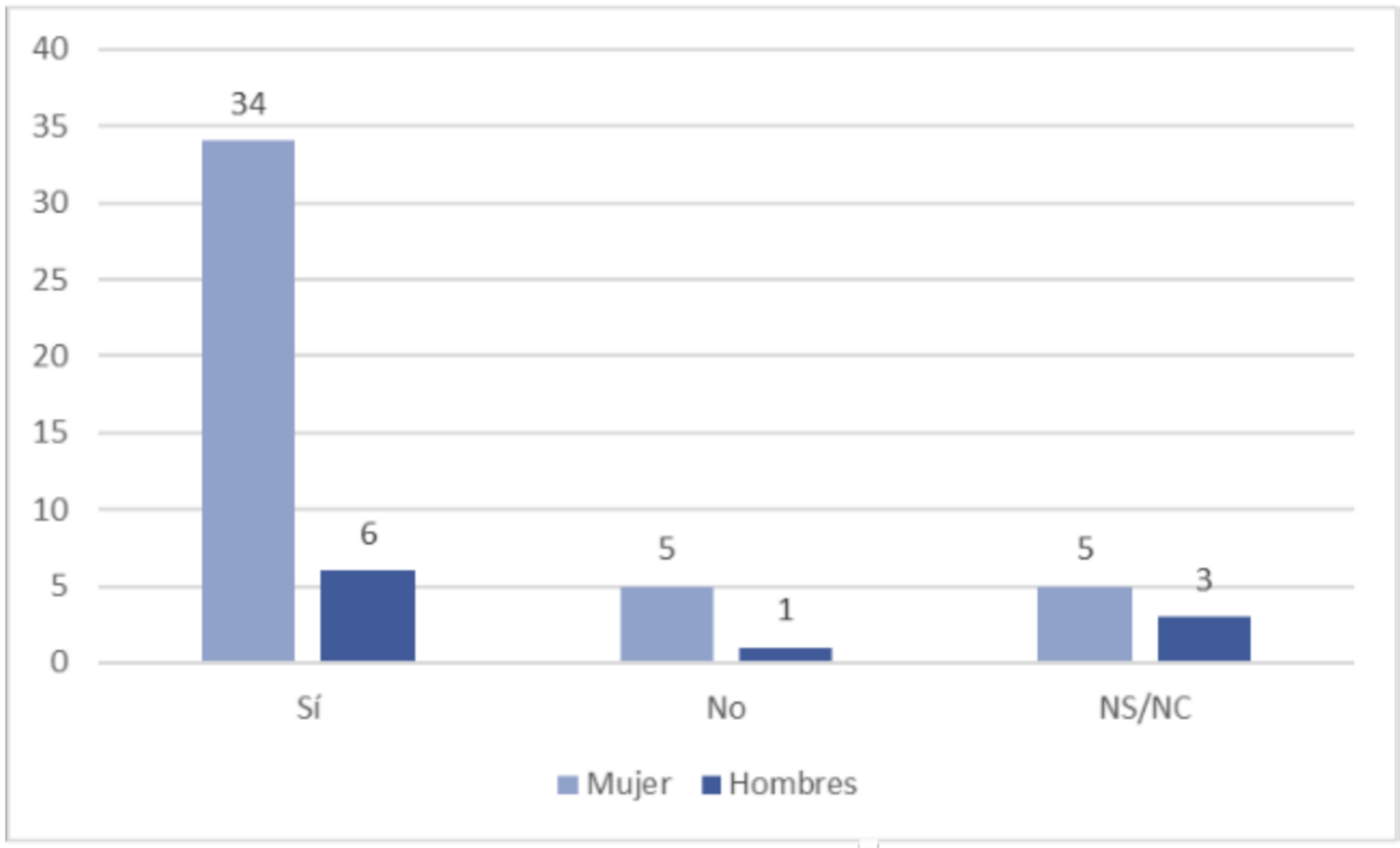
La opinión de las mujeres tiende mayormente a ubicarse en el sí, pese a que once mujeres piensen que no y doce no lo sepan o no contesten; los hombres se declinan por las mismas respuestas en una proporción similar.

Gráfico 31- ¿Crees que los horarios de las formaciones favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?



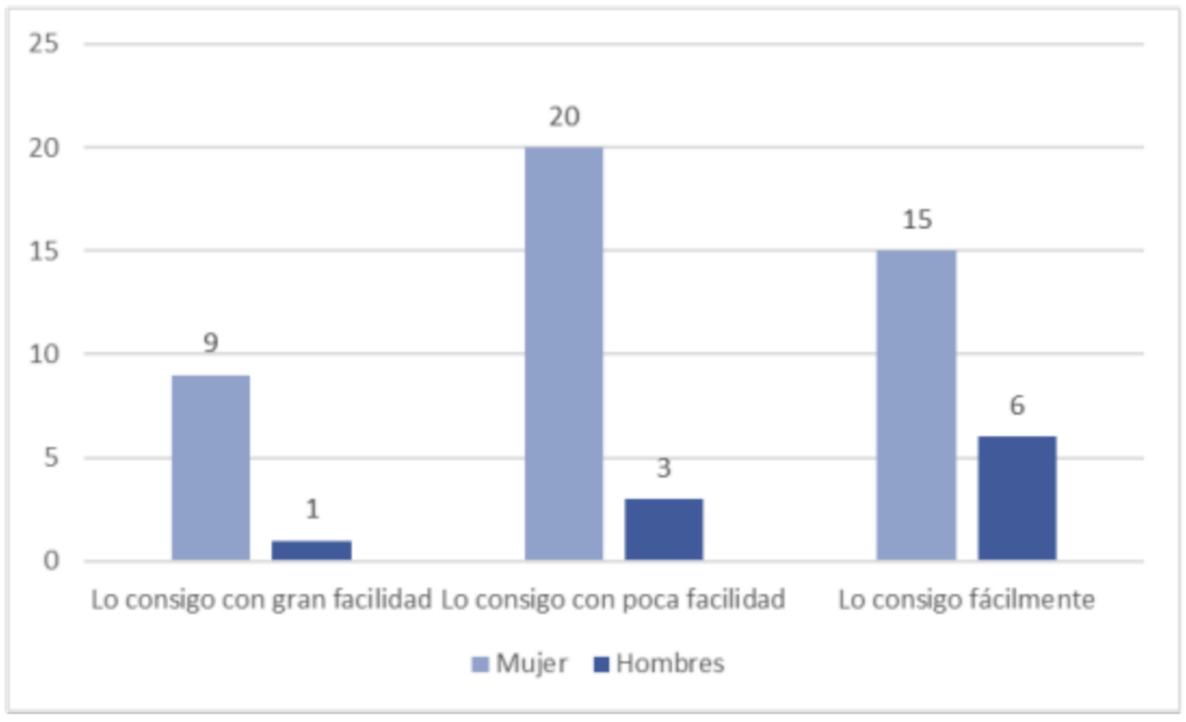
En este caso, existen divergencias entre la opinión de los hombres y la de las mujeres: las mujeres se concentran en el no y en el "no sabe o no contesta", mientras que los hombres piensan que sí o no lo saben o no contestan.

Gráfico 32- ¿Consideras que en INCLIVA se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla?



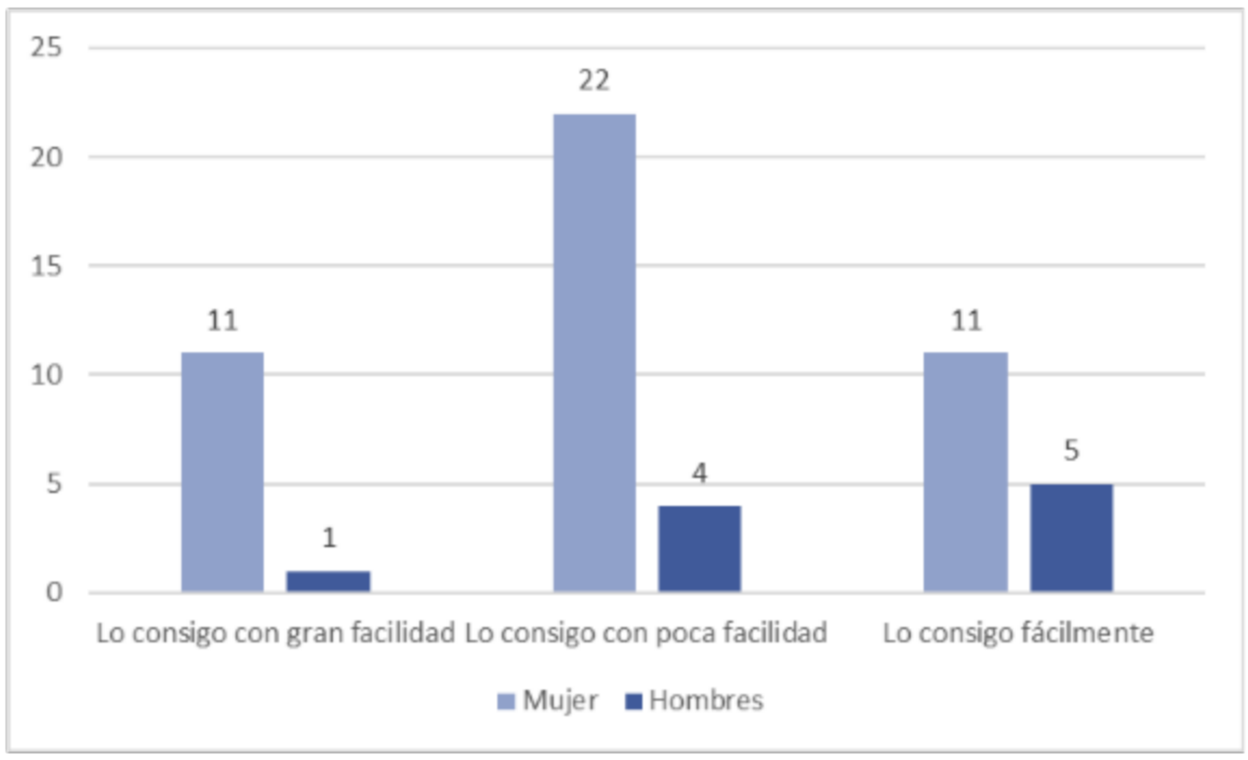
La mayor parte de las personas encuestadas piensa que en INCLIVA se permite la flexibilización del horario de trabajo con el objeto de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral de la plantilla; pese a que cinco mujeres y un hombre piensan que no y, de nuevo, cinco mujeres y tres hombres no lo saben o no contestan.

Gráfico 33- ¿Con qué nivel de dificultad consigues conciliar tu vida laboral con la familiar?



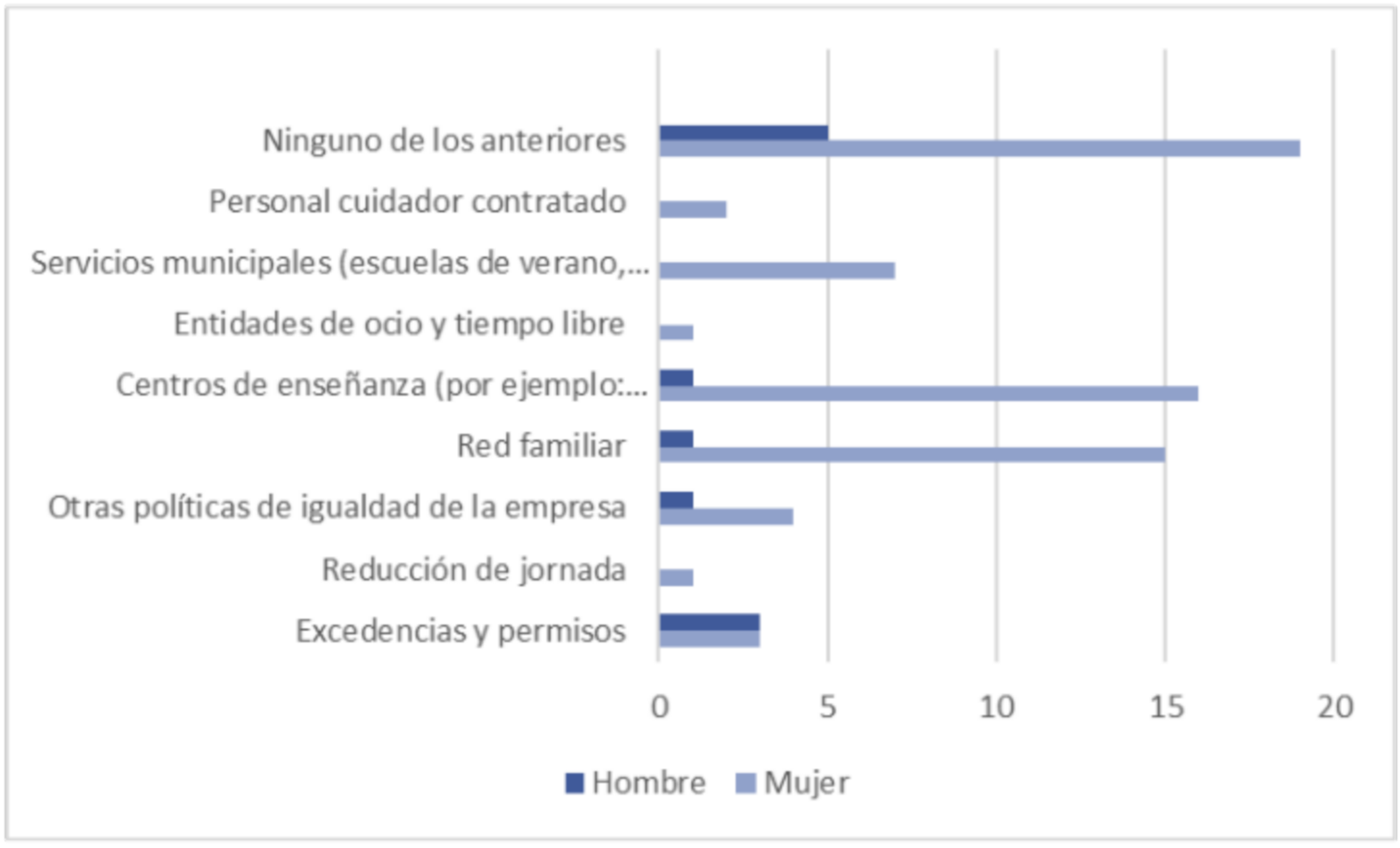
Si se les pregunta por la facilidad que tienen para conciliar su vida familiar y laboral, observamos que los hombres tienden a conseguirlo fácilmente, seguidos de los que lo consiguen con poca facilidad, uno de ellos lo conseguiría con gran facilidad. En el caso de las mujeres, la mayoría lo consiguen con poca facilidad, seguidas de las que lo consiguen fácilmente y, en último lugar, las que lo consiguen con gran facilidad.

Gráfico 34- ¿Con qué nivel de dificultad consigues conciliar tu vida laboral con la personal?



En este caso, la mitad de las mujeres aproximadamente afirman conseguirlo con poca facilidad, mientras que las que lo consiguen con gran facilidad y aquellas que lo consiguen fácilmente se encuentran distribuidas de forma igual. Los hombres se ubican entre conseguirlo fácilmente y con poca facilidad, siendo sólo uno quien afirma hacerlo con gran facilidad.

Gráfico 35- ¿Qué recursos sueles utilizar para conciliar?

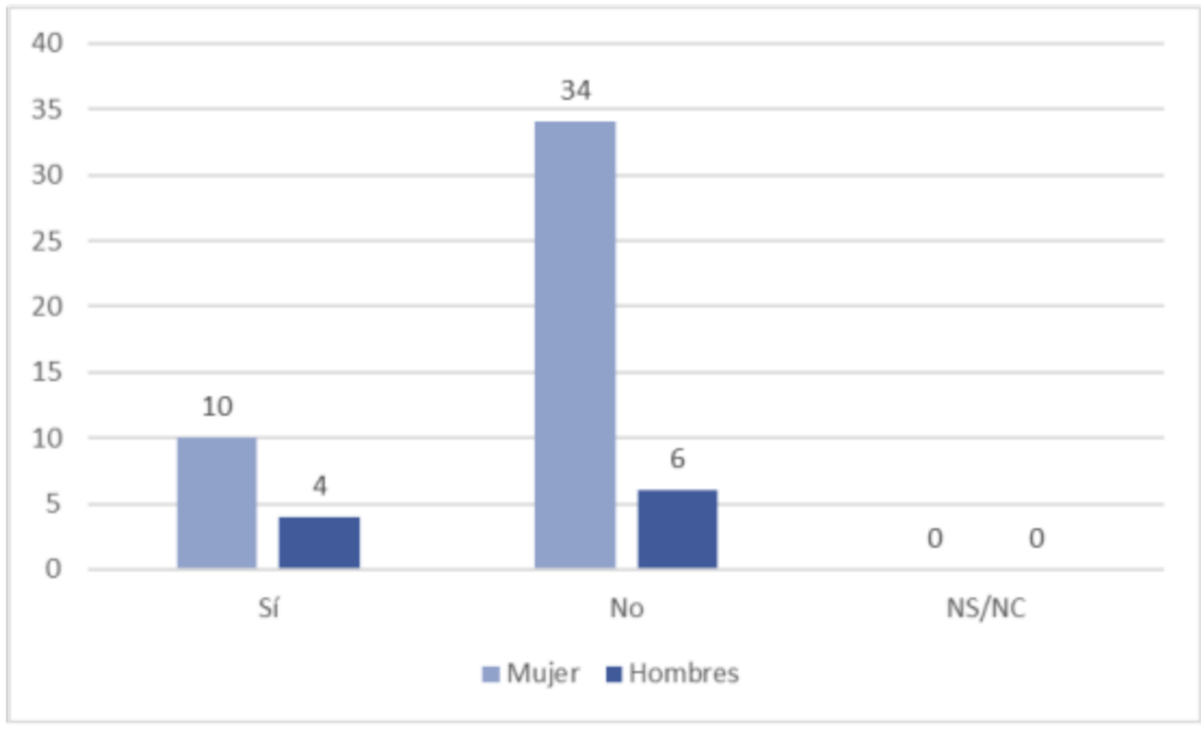


Si preguntamos por los recursos que emplean las trabajadoras y los trabajadores, para conciliar, nos encontramos con varios aspectos a destacar: el primero de ellos es que los hombres emplean menos tipos de recursos, siendo la respuesta mayoritaria no haber empleado ninguno de los recursos que en la pregunta constaban, en el caso de las mujeres, la respuesta mayoritaria es la misma, pero éstas sí emplean un número mayor de recursos para conciliar.

Si nos fijamos en los recursos empleados, los centros de enseñanza y la red familiar serán los más utilizados por las mujeres, seguidos de los servicios municipales, otras políticas de igualdad de la empresa, excedencias y permisos, personal cuidador contratado y, en último lugar, y en proporción igual, la reducción de jornada y entidades de ocio y tiempo libre.

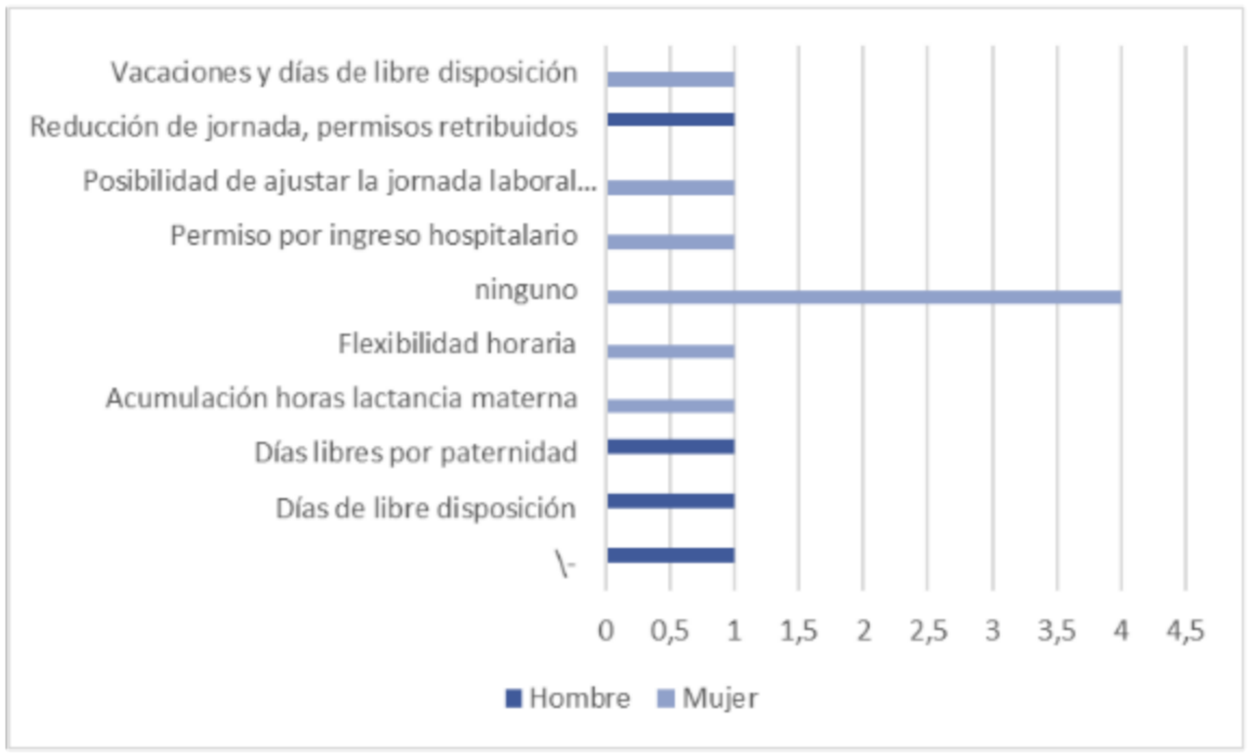
Los hombres únicamente emplean las excedencias y permisos (en el mismo grado que las mujeres) y los centros de enseñanza, la red familiar y otras políticas de la empresa en un grado menor.

Gráfico 36- ¿Conoces los derechos laborales en materia de conciliación?



La mayoría de las personas encuestadas no conocer los derechos laborales en materia de conciliación, menos diez mujeres y cuatro hombres que dicen conocerlos.

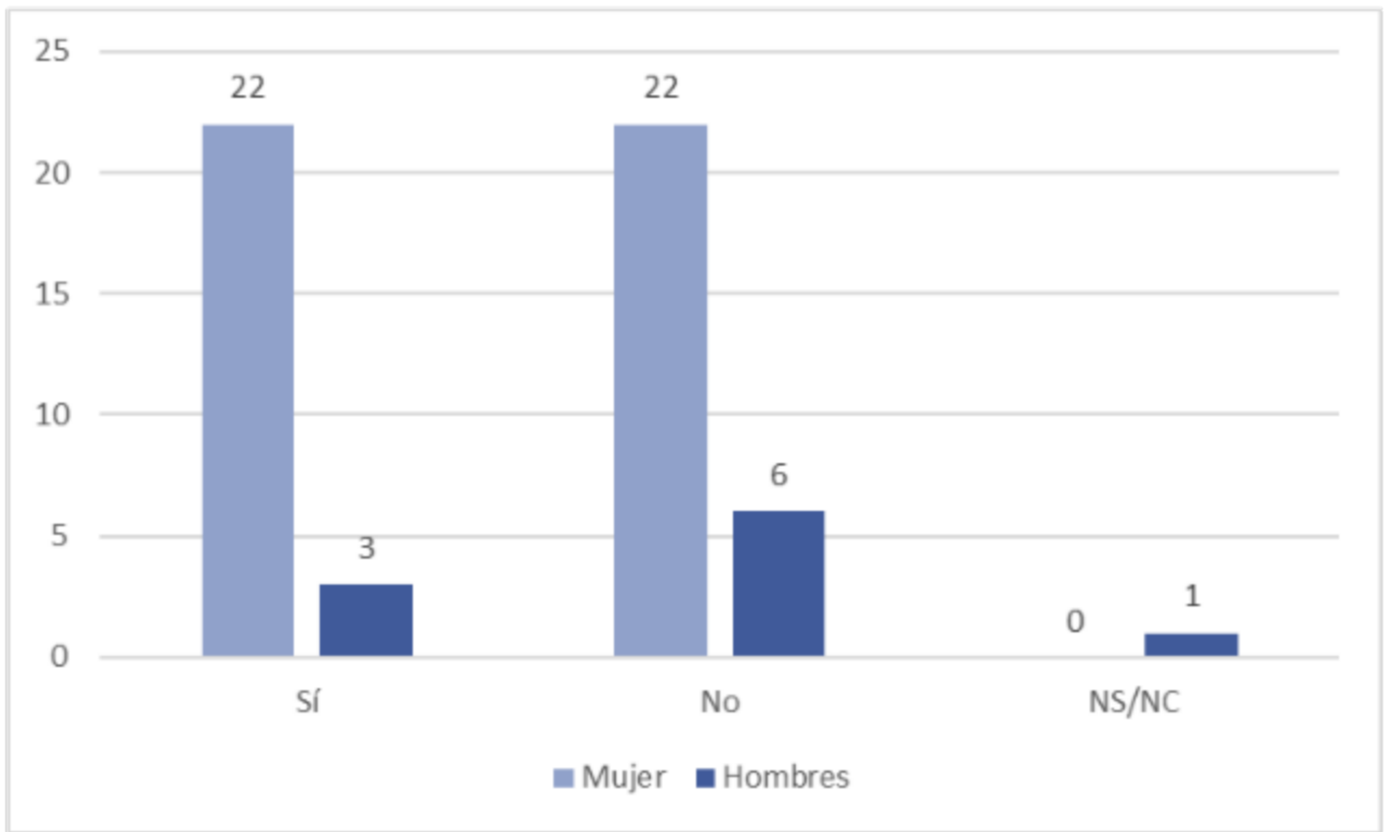
Gráfico 37- ¿Qué derechos laborales en materia de conciliación has ejercido?



En cuanto a los derechos laborales en materia de conciliación, encontramos diferencias entre hombres y mujeres, pues no emplean, ni el mismo número, ni el mismo tipo de recursos. Dentro de la muestra de mujeres encuestadas, una gran parte no emplea ninguno, pero en el caso de las que sí han ejercido sus derechos laborales en materia de conciliación, lo hacen en igual grado mediante vacaciones y días de libre disposición, ajustando su jornada laboral, con permisos por ingreso hospitalario, mediante flexibilidad horaria y por acumulación de horas para la lactancia materna.

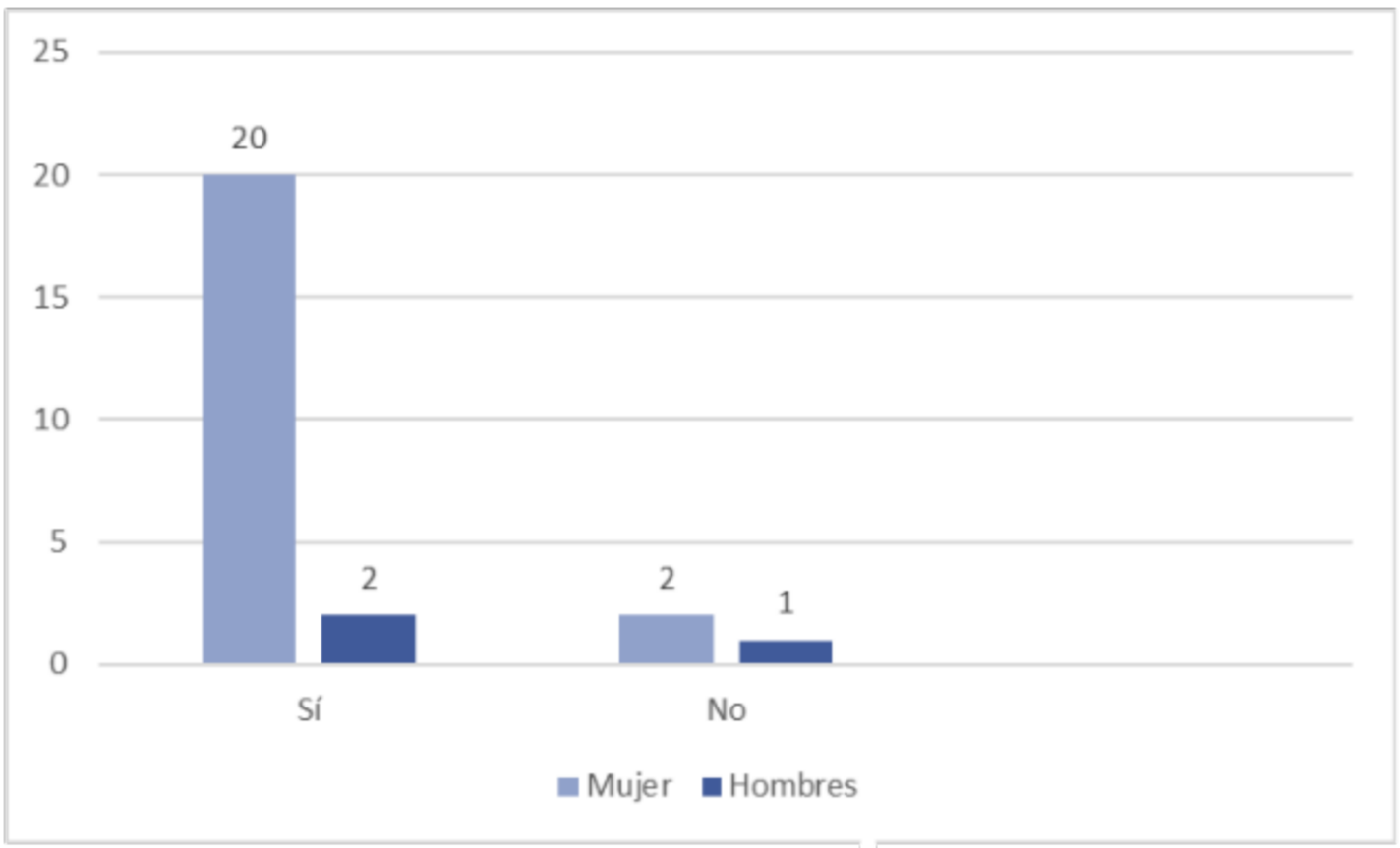
Los hombres, emplearías en grado similar los días de libre disposición, los días libres por paternidad y la reducción de jornada y permisos retribuidos.

Gráfico 38- ¿Tienes responsabilidades familiares a tu cargo (hijas e hijos, personas de la tercera edad, personas con algún tipo-grado de dependencia, etcétera)?



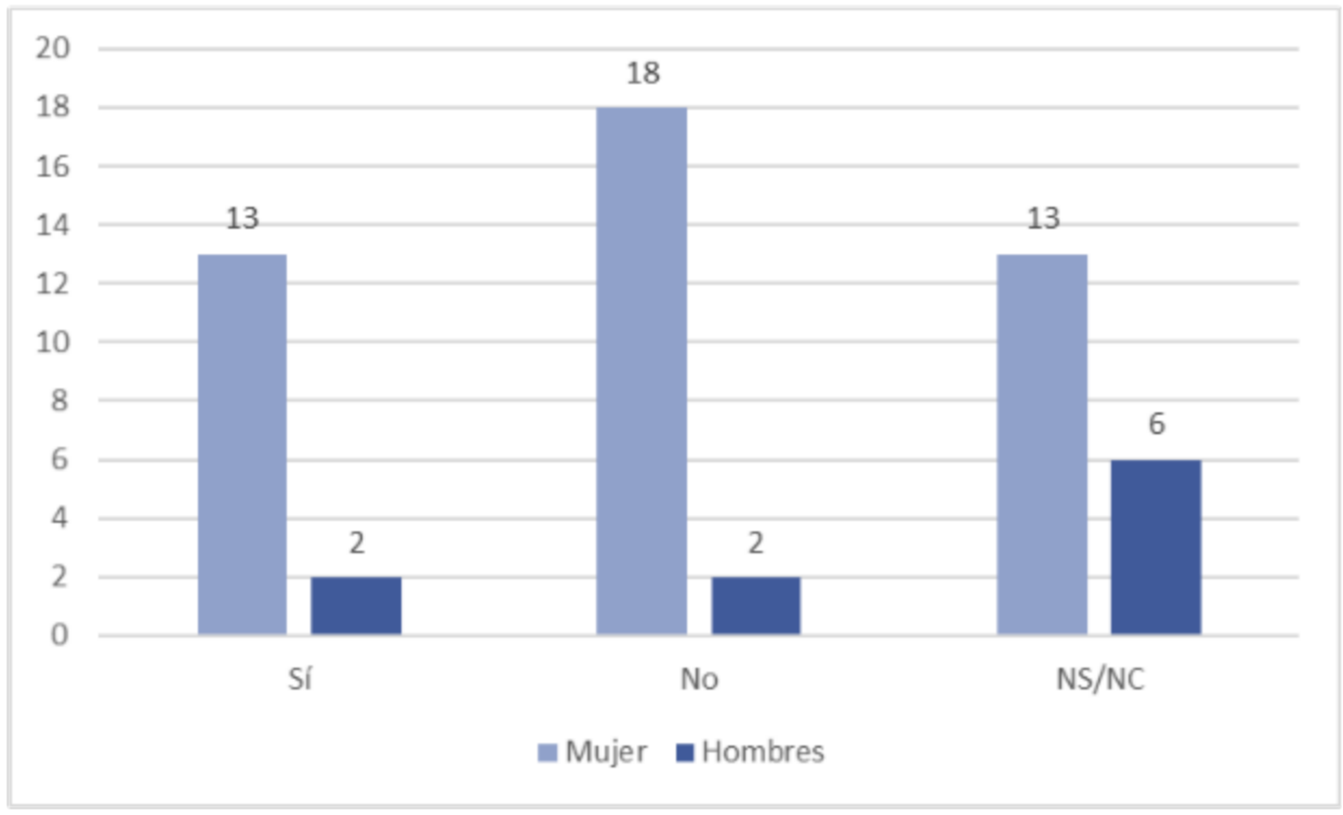
Tienen responsabilidades familiares a su cargo, veintidós mujeres y tres hombres; mientras que otras veintidós mujeres y seis hombres no tienen. Un hombre no lo sabía o no contestó.

Gráfico 39- ¿Eres la persona que ejerce el cuidado principal de las responsabilidades familiares al cargo (hijas e hijos, personas de la tercera edad, personas con algún tipo-grado de dependencia, etcétera)?



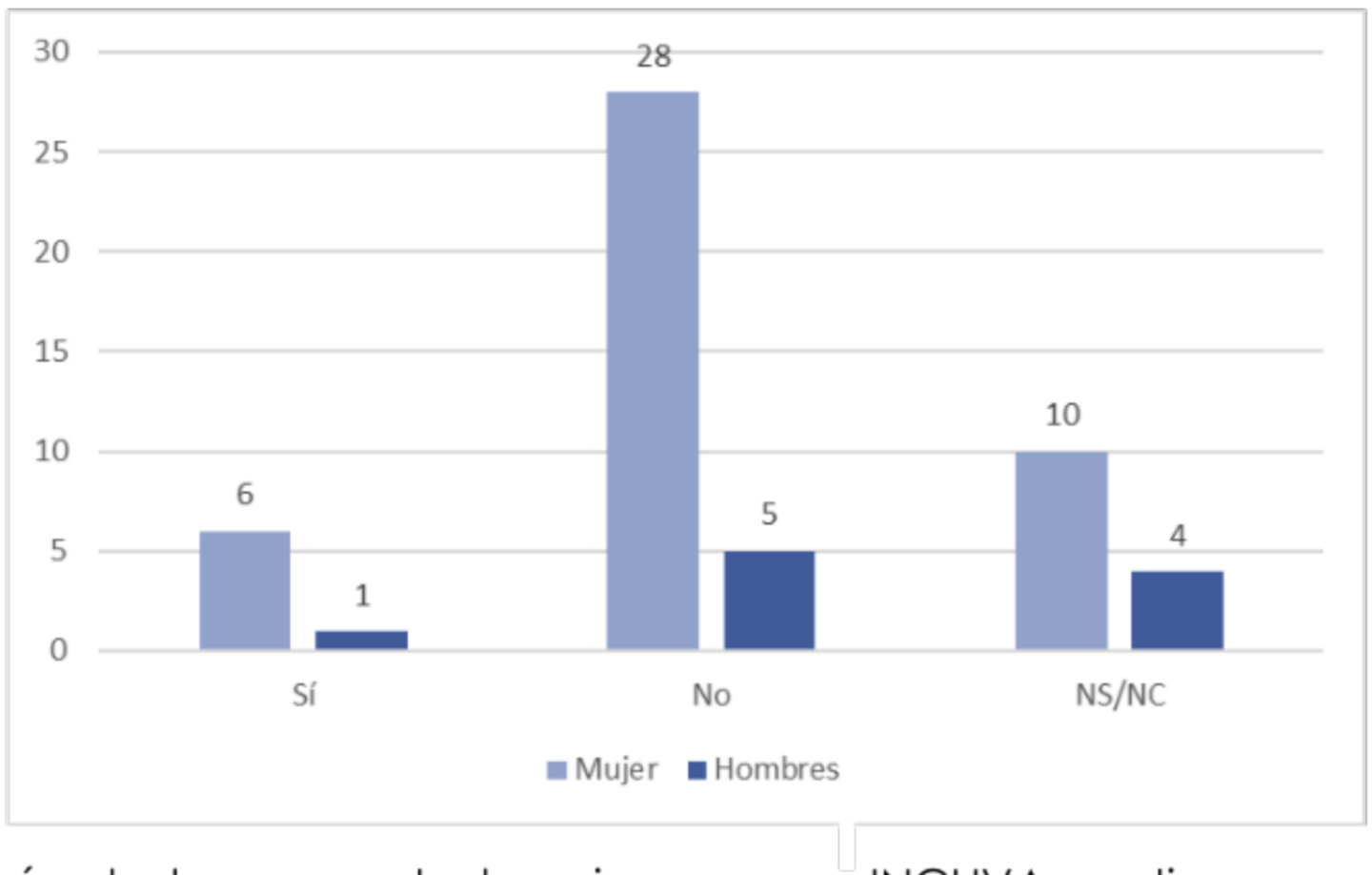
De las veintidós mujeres que tenían responsabilidades familiares a su cargo, veinte consideran que ejercen el cuidado principal; de los tres hombres, dos consideran lo mismo. Mientras que dos mujeres y un hombre piensan que no.

Gráfico 40- ¿Crees que la normativa de aplicación laboral define de manera objetiva y precisa cada uno de los conceptos retributivos?



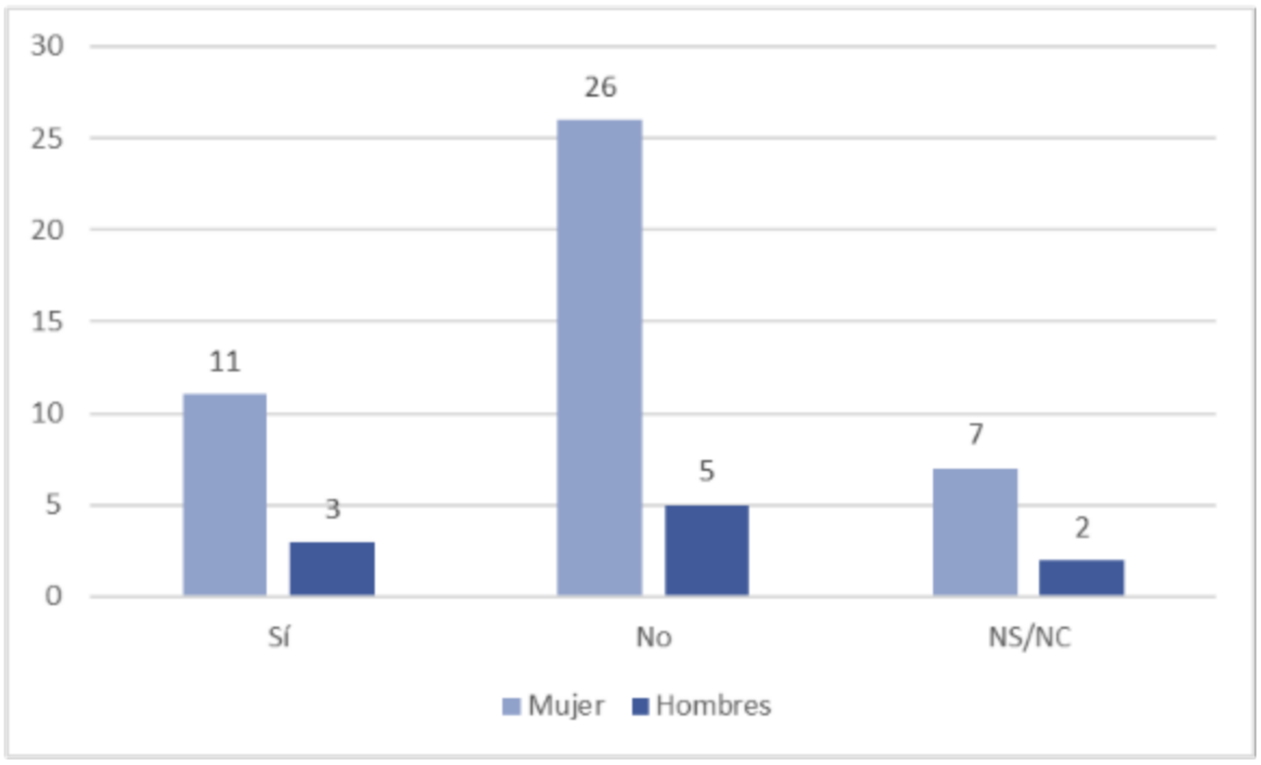
La opinión de las mujeres se encuentra repartida, son más aquellas que piensan que no los define de forma objetiva y precisa, aunque trece de éstas piensan que sí y otras trece no lo saben o no contestan.

Gráfico 41- ¿Consideras que INCLIVA tiene una política retributiva transparente? (Se publican los cuadros salariales o al menos se informa de los mismos a la representación de la plantilla)



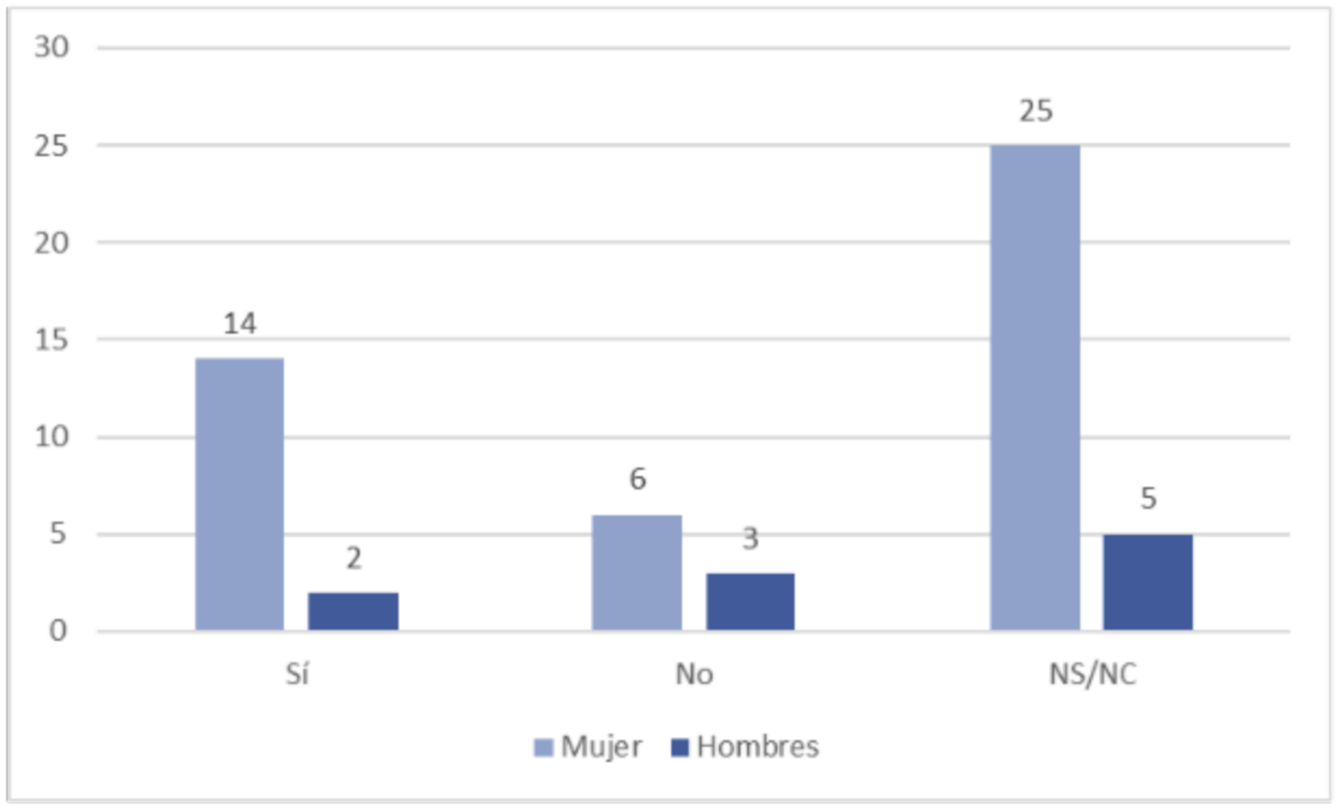
La mayoría de las encuestadas piensan que INCLIVA no tiene una política retributiva transparente; diez no lo sabrían o no contestarían y seis piensan que sí; la opinión de los hombres se divide entre los que piensan que no y los que no lo saben o no contestan, menos uno que piensa que sí.

Gráfico 42- ¿Crees que el salario medio del personal es igual en una misma categoría o grupo profesional?



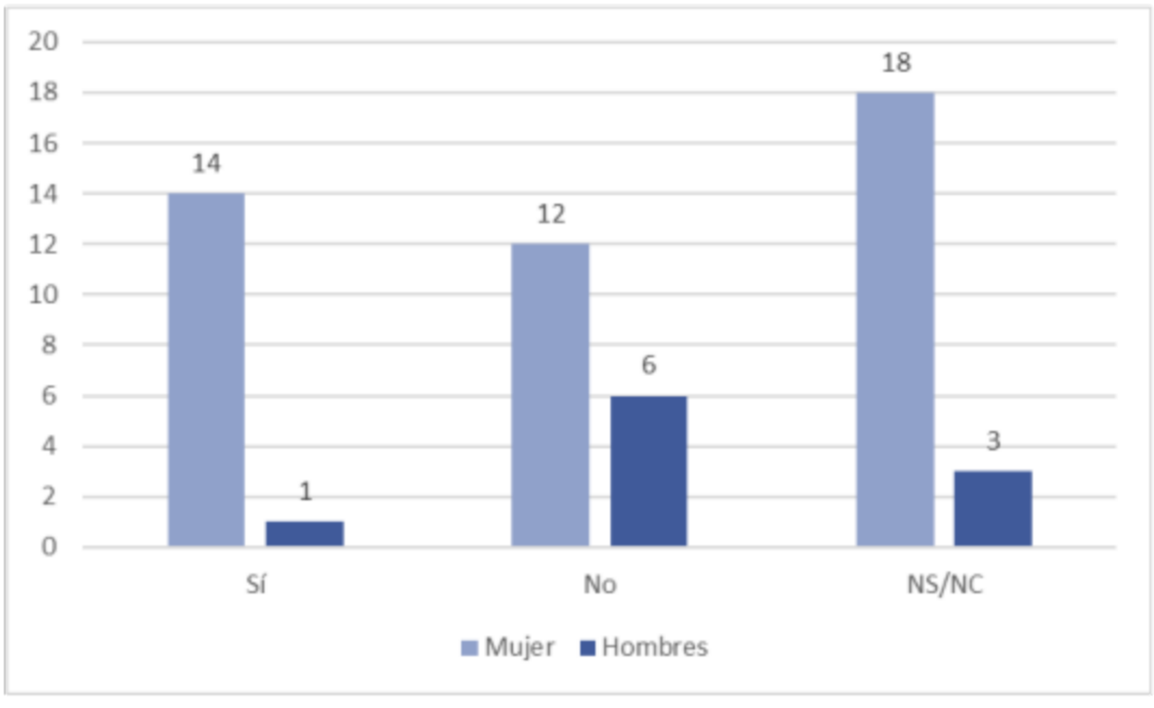
Una amplia mayoría de mujeres piensan que el salario medio del personal no es igual en una misma categoría o grupo profesional, once pensarían que sí y siete no lo sabrían o no contestarían. Los hombres, por su parte, piensan que no cinco, que sí tres y no lo saben o no contestan dos.

Gráfico 43- ¿Crees que hay colectivos o categorías profesionales a las que no se les aplica la normativa legal laboral aplicable en materia salarial?



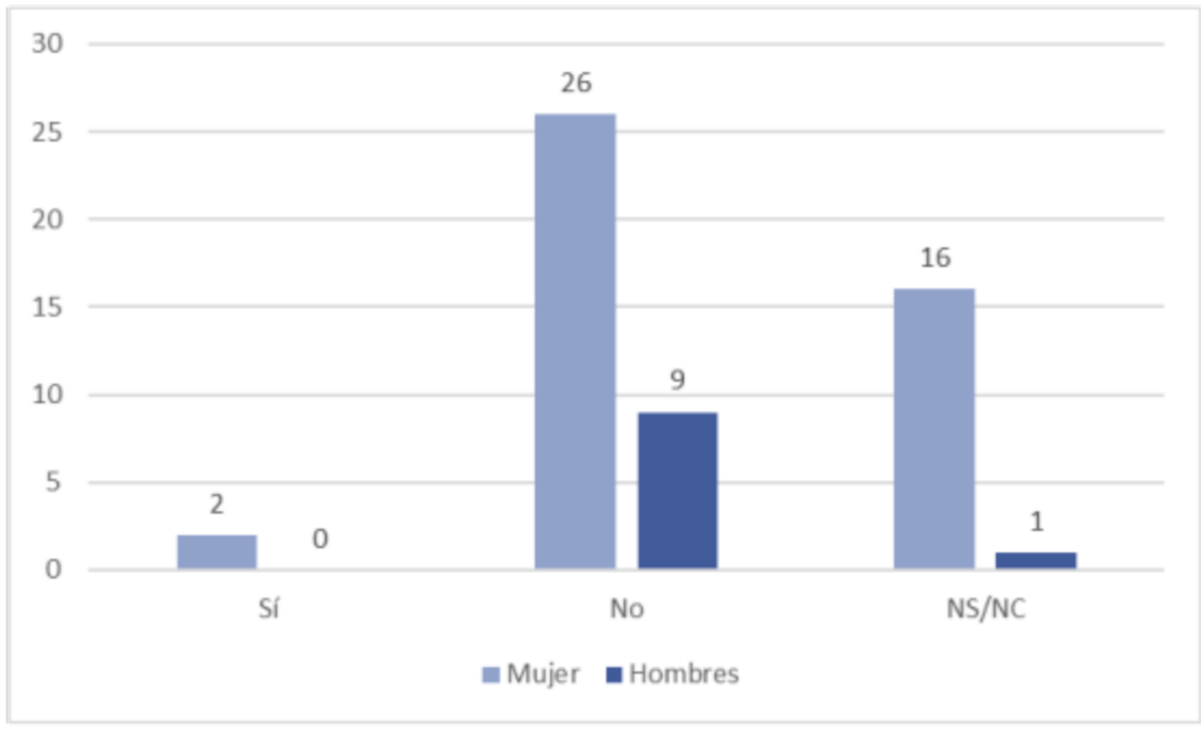
La mayoría de las personas encuestadas no saben o no contestan si hay colectivos o categorías profesionales a las que no se les aplica la normativa legal laboral aplicable en materia salarial; catorce mujeres piensan que sí los hay, al igual que dos hombres. Por otro lado, seis mujeres piensan que no y tres hombres que sí.

Gráfico 44- ¿Crees que hay categorías profesionales dónde se producen mayores diferencias salariales entre trabajadoras y trabajadores?



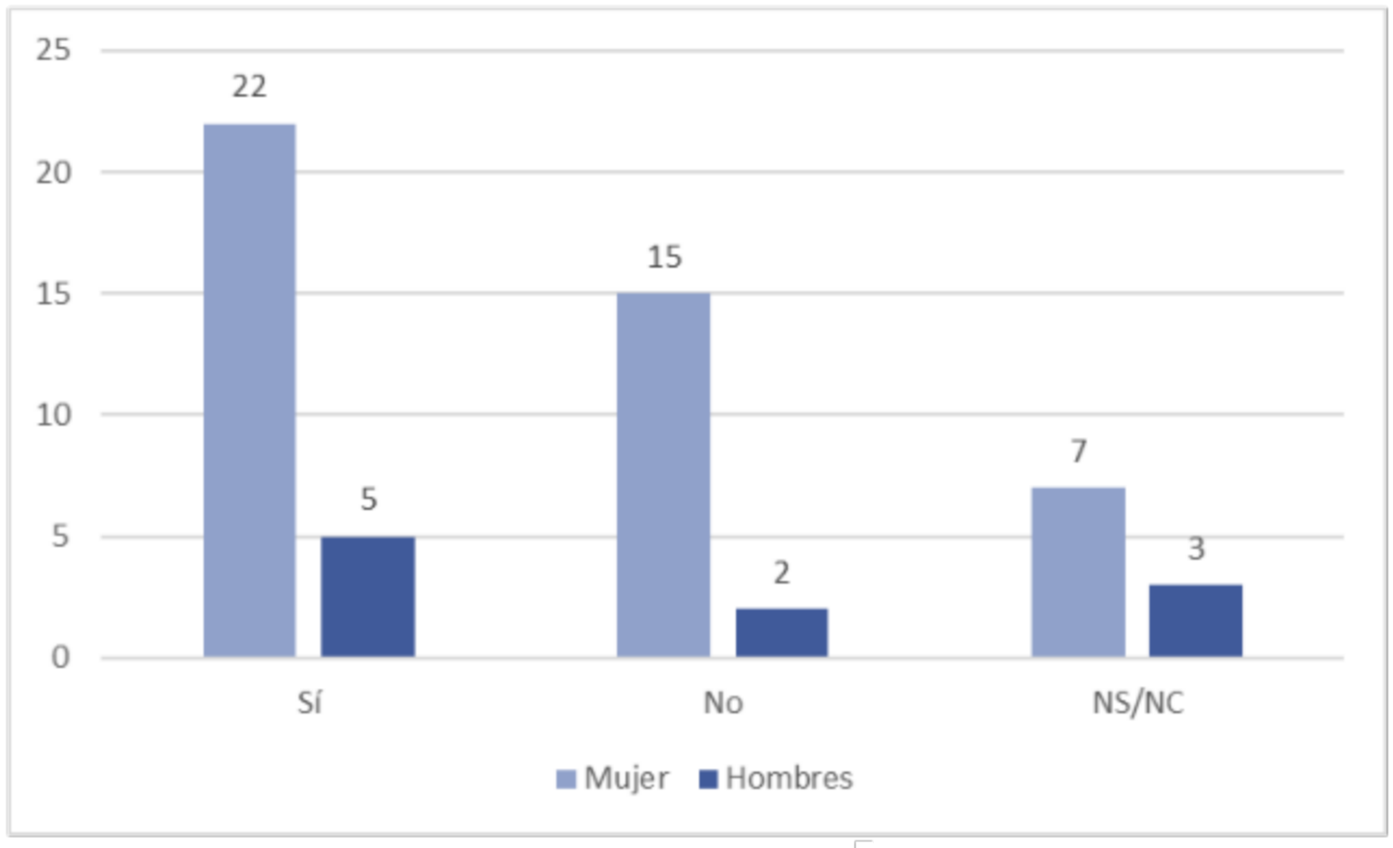
Ante la pregunta de si creen que hay ca'egorías profesionales dónde se producen mayores diferencias salariales entre trabajadoras y trabajadores; las opiniones de las mujeres se encuentras repartidas, un mayor número no lo sabe o no contesta, seguidas de las que piensan que sí y, a continuación, las que no. La mayoría de los hombres piensa que no, ante tres que no lo saben y uno que piensa que sí.

Gráfico 45- ¿Crees que existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales?



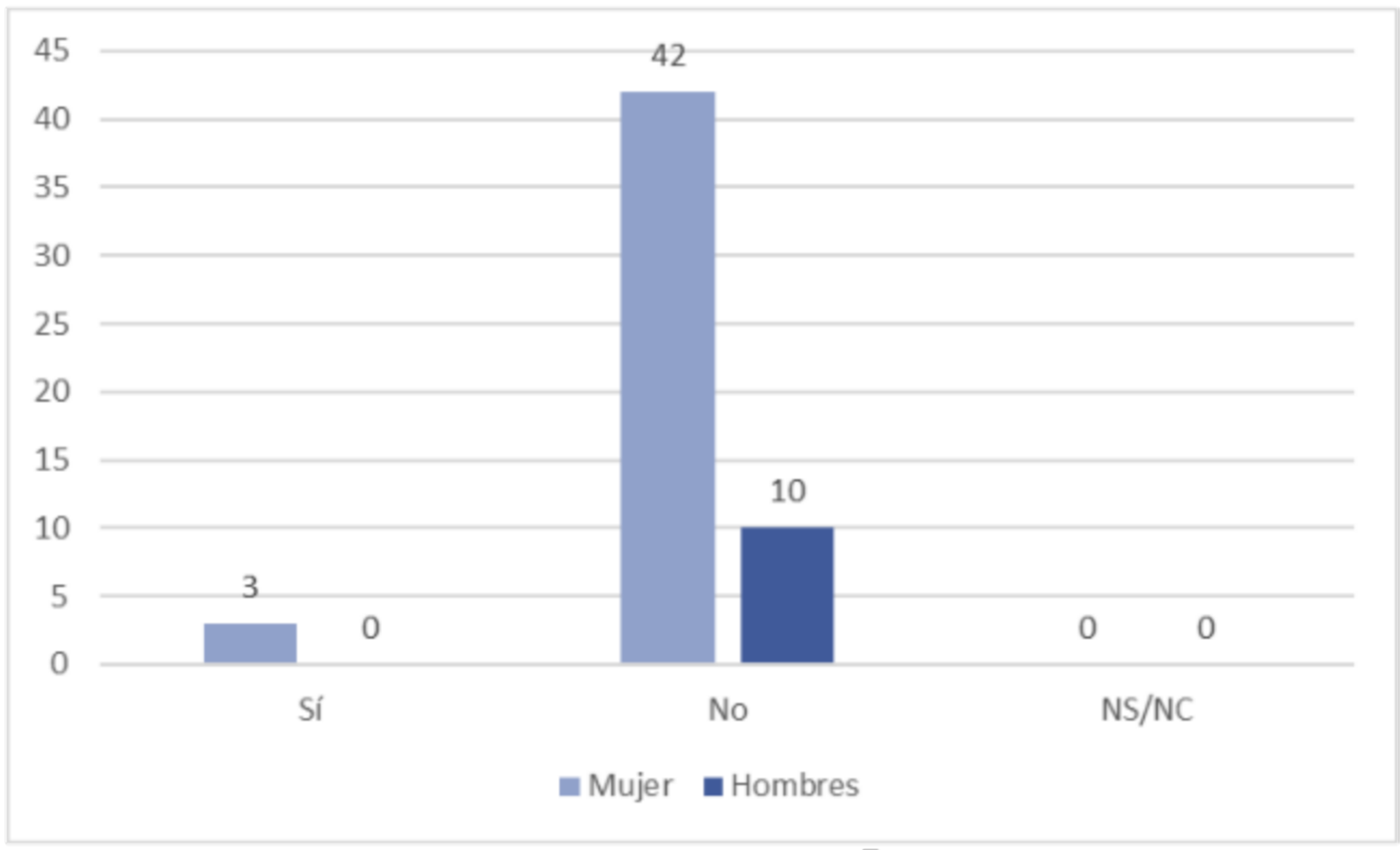
Las mujeres encuestadas piensan, bien que no existen diferencias importantes en el número de horas semanales trabajadas por mujeres y hombres en las diferentes categorías profesionales, bien no lo saben o no contestan, tan sólo dos piensan que sí. En cuanto a los hombres, la mayoría piensan que no existen diferencias al respecto.

Gráfico 46- ¿Crees que se difunden y aprecian los logros profesionales del personal de INCLIVA por igual?



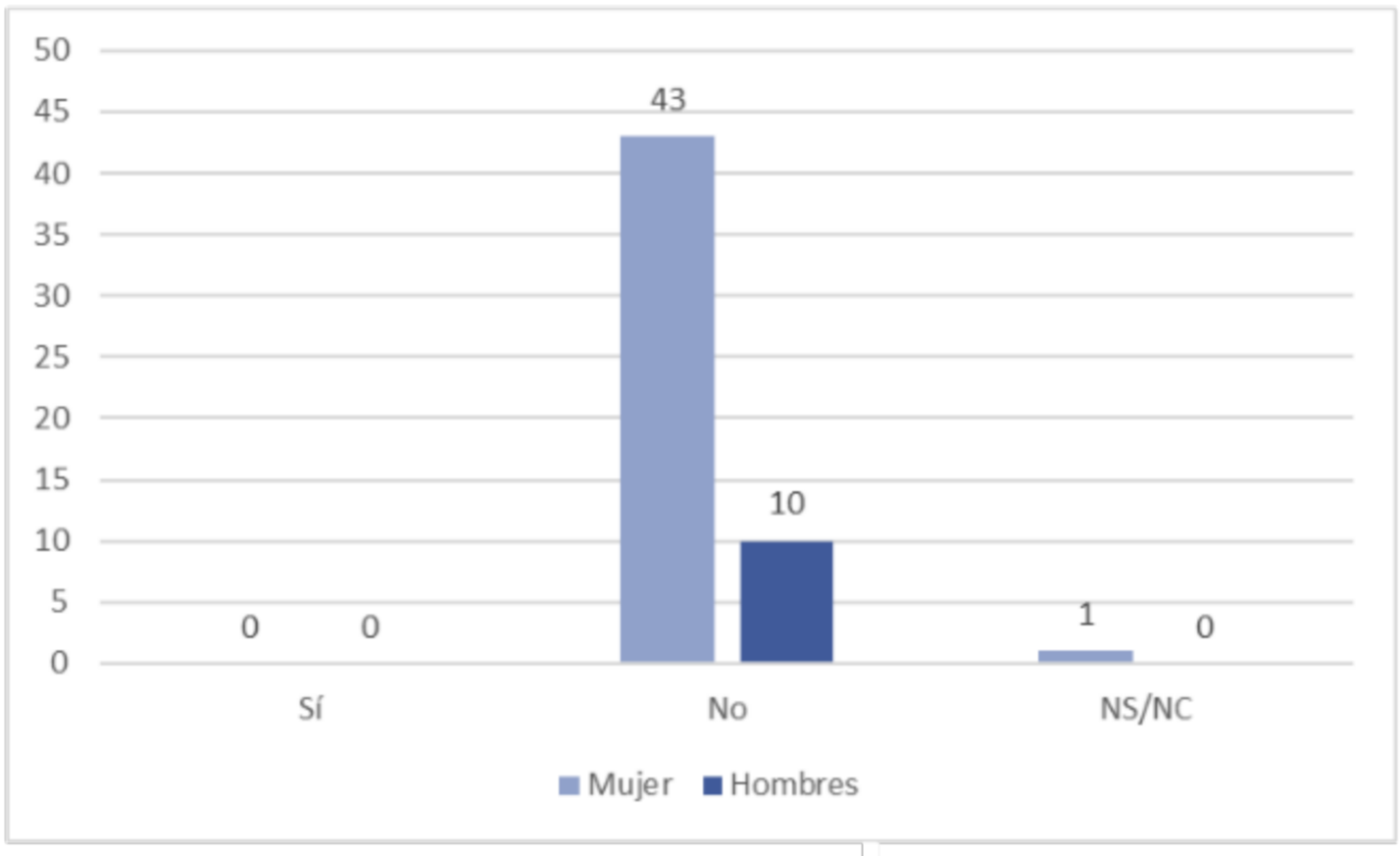
Una parte considerable de las mujeres (veintidós) piensan que se difunden y aprecian los logros profesionales del personal de INCLIVA por igual, aunque quince de las trabajadoras piensen que no y siete no lo sepan o no contesten. En cuanto a los hombres, cinco piensan que sí, dos que no y tres no lo saben.

Gráfico 47- ¿Consideras que aparecen en la publicidad de INCLIVA imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?



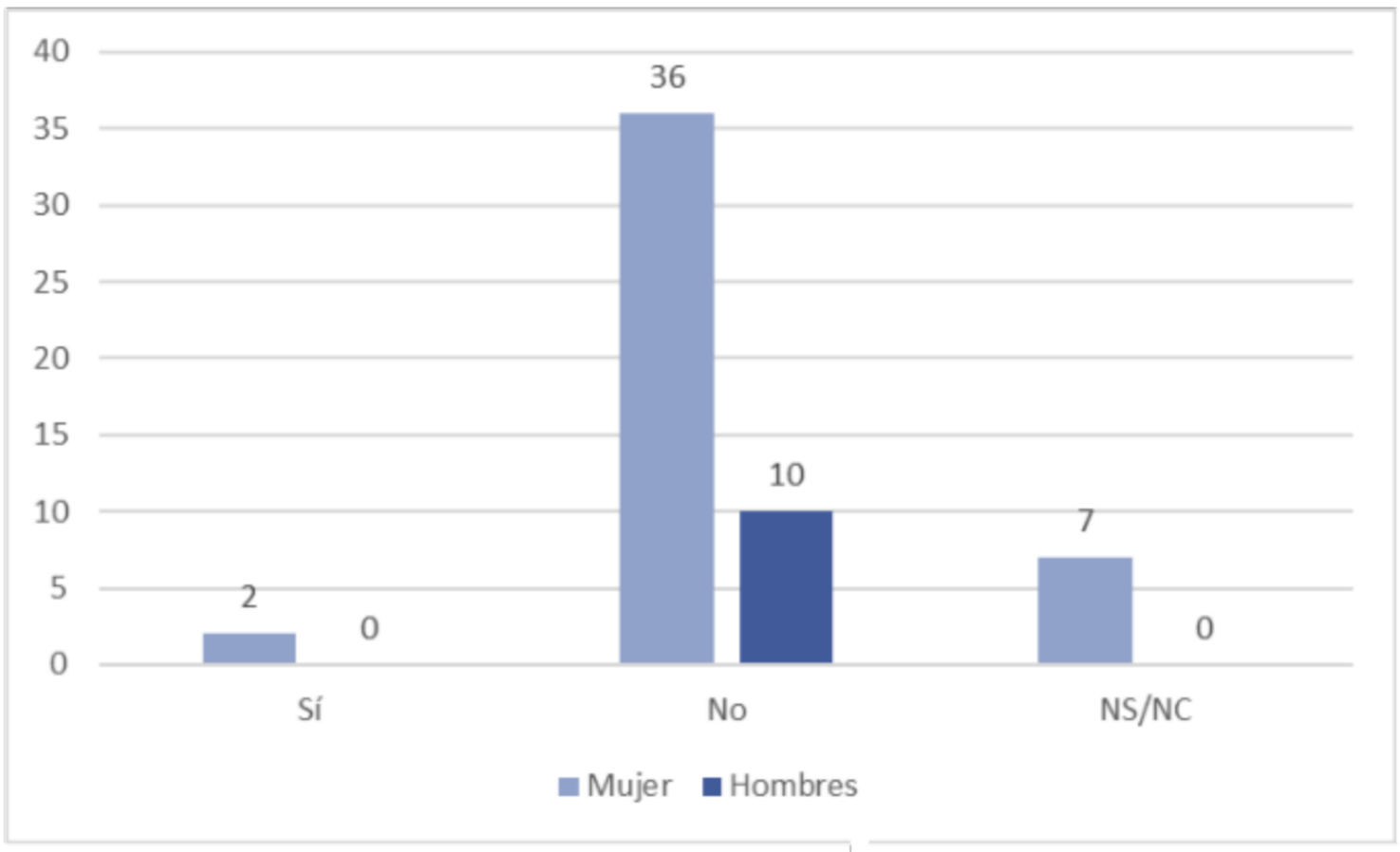
Mayoritariamente, la plantilla no piensa que aparezcan en la publicidad de INCLIVA imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres; a excepción de tres mujeres.

Gráfico 48- ¿Consideras que aparecen en la publicidad de INCLIVA imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a los hombres?



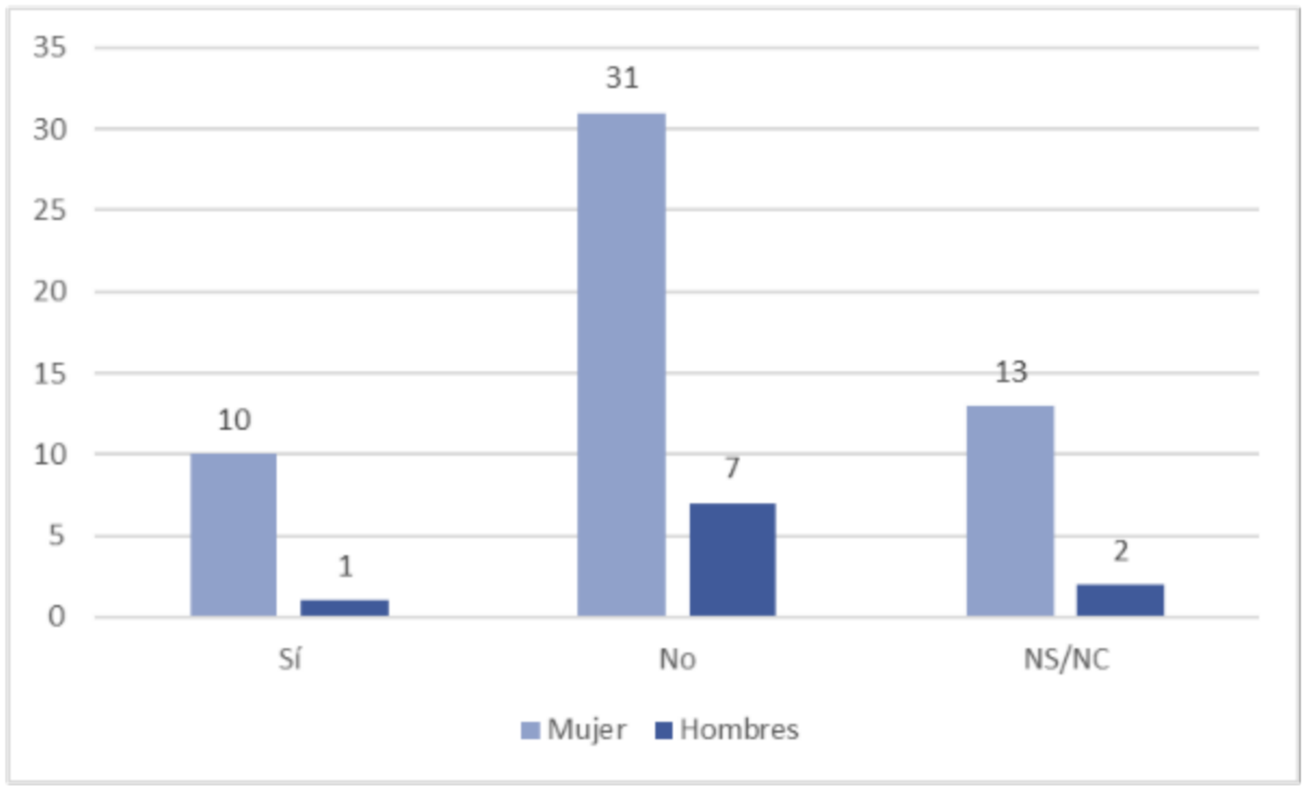
Hablando en términos generales, la plantilla piensa que no aparecen en la publicidad de INCLIVA imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a los hombres.

Gráfico 49- ¿Consideras que INCLIVA utiliza imágenes basadas en estereotipos de género?



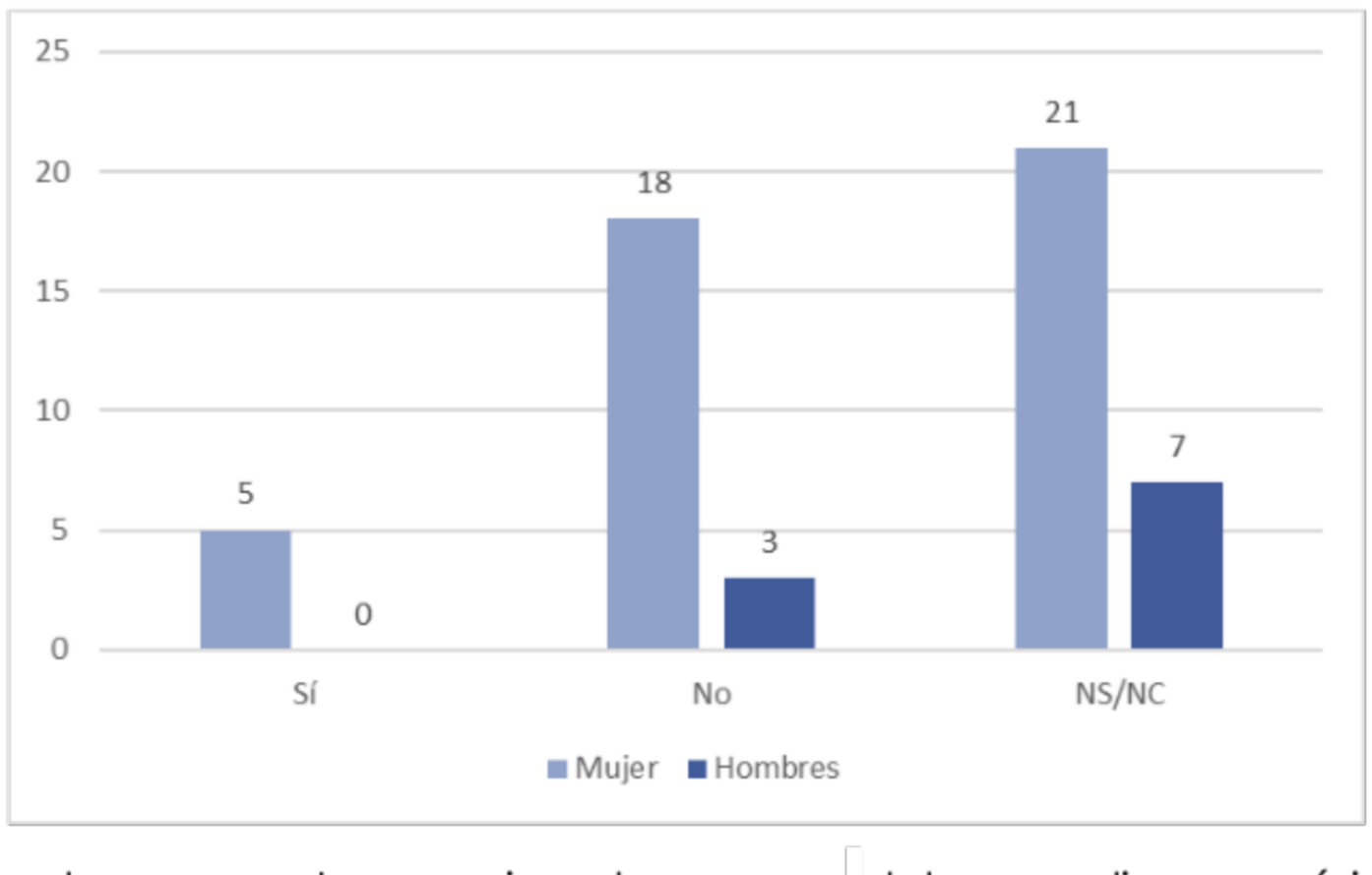
Prácticamente todos/as los/as encuestados y encuestadas piensan que no se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género, sólo dos mujeres pensarían que sí y siete de las encuestadas no lo saben o no contestan.

Gráfico 50- ¿Crees que suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad de INCLIVA?



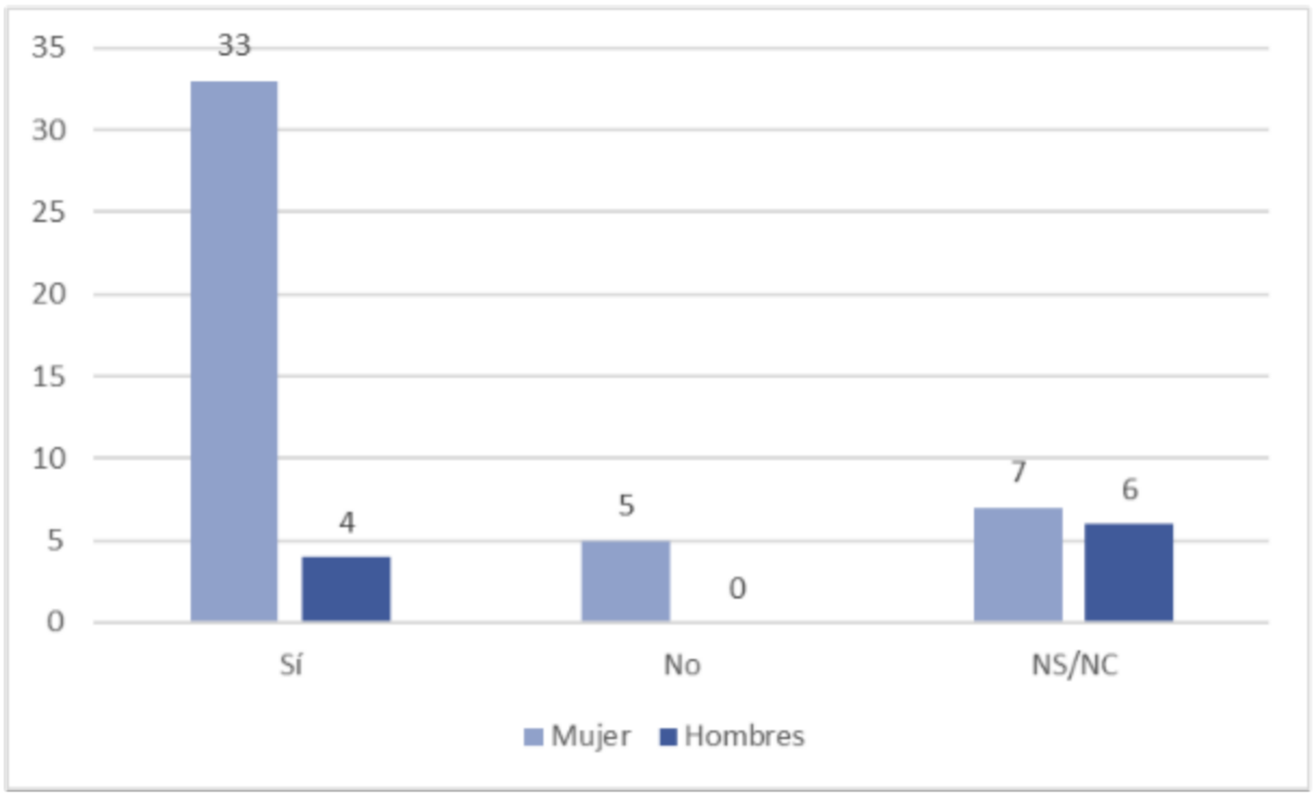
Gran parte de la plantilla no piensa que suele ser desigual la presencia de mujeres y hombres en las imágenes y en la publicidad de INCLIVA, trece mujeres y dos hombres no lo saben o no contestan y diez mujeres y un hombre piensan que sí suele ser desigual.

Gráfico 51- ¿Se hace uso del masculino genérico en las comunicaciones de INCLIVA independientemente de que vayan dirigidas a mujeres y hombres?



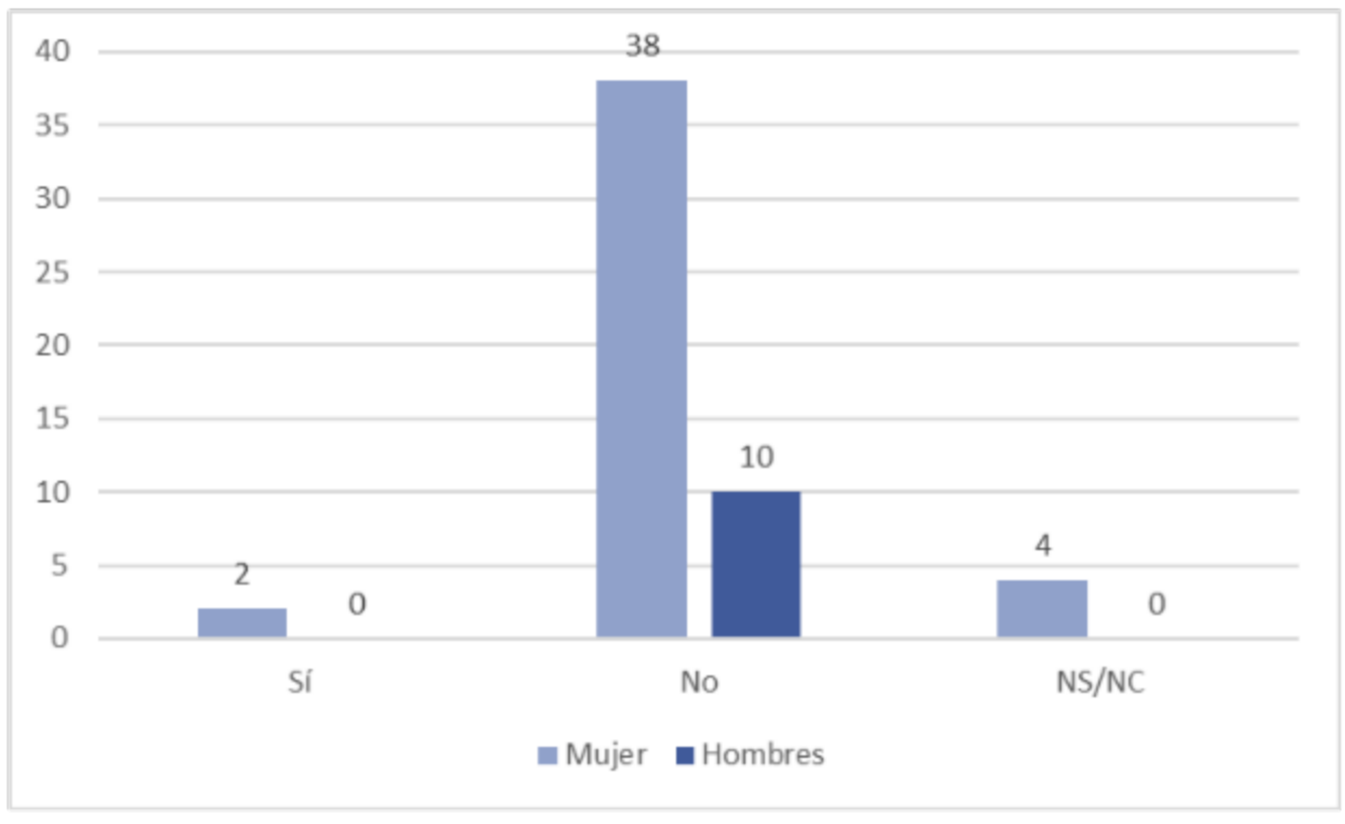
Cuando se les pregunta por si se hace uso del masculino genérico en las comunicaciones de INCLIVA independientemente de que vayan dirigidas a mujeres y hombres, las respuestas de ambos sexos se concentran en una mayoría de "no lo sabe o no contesta" y de "no", ante cinco mujeres que piensan que sí.

Gráfico 52- ¿Se utiliza en INCLIVA el lenguaje inclusivo?



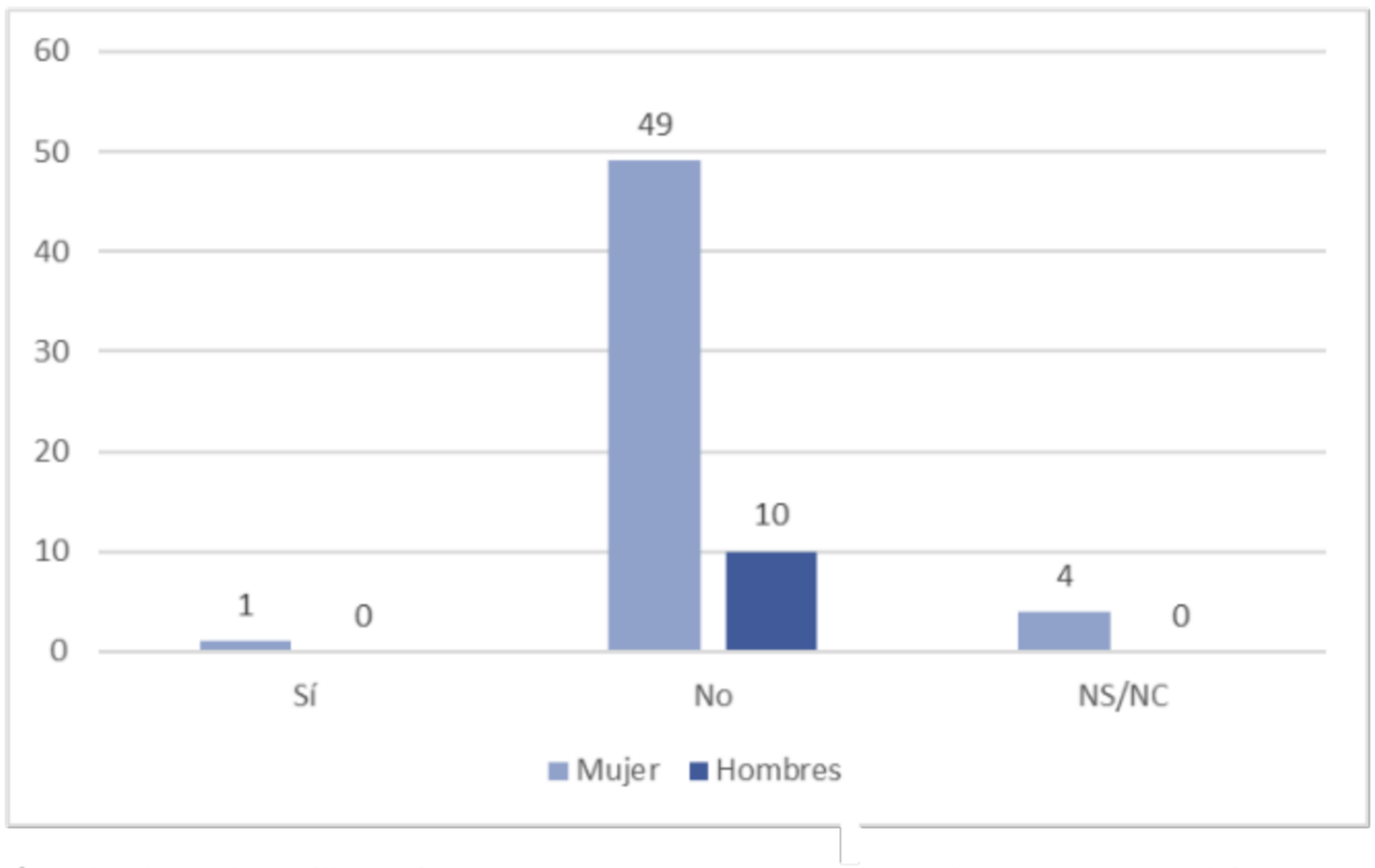
La gran parte de las mujeres piensan que sí se emplea el lenguaje inclusivo en la empresa, cinco pensarían que no y siete no lo saben o no contestan; entre los hombres, seis no lo saben o no contestan, mientras que cuatro afirman que se emplea.

Gráfico 53- ¿Crees que en INCLIVA se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación con el aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de las personas que conforma la plantilla?



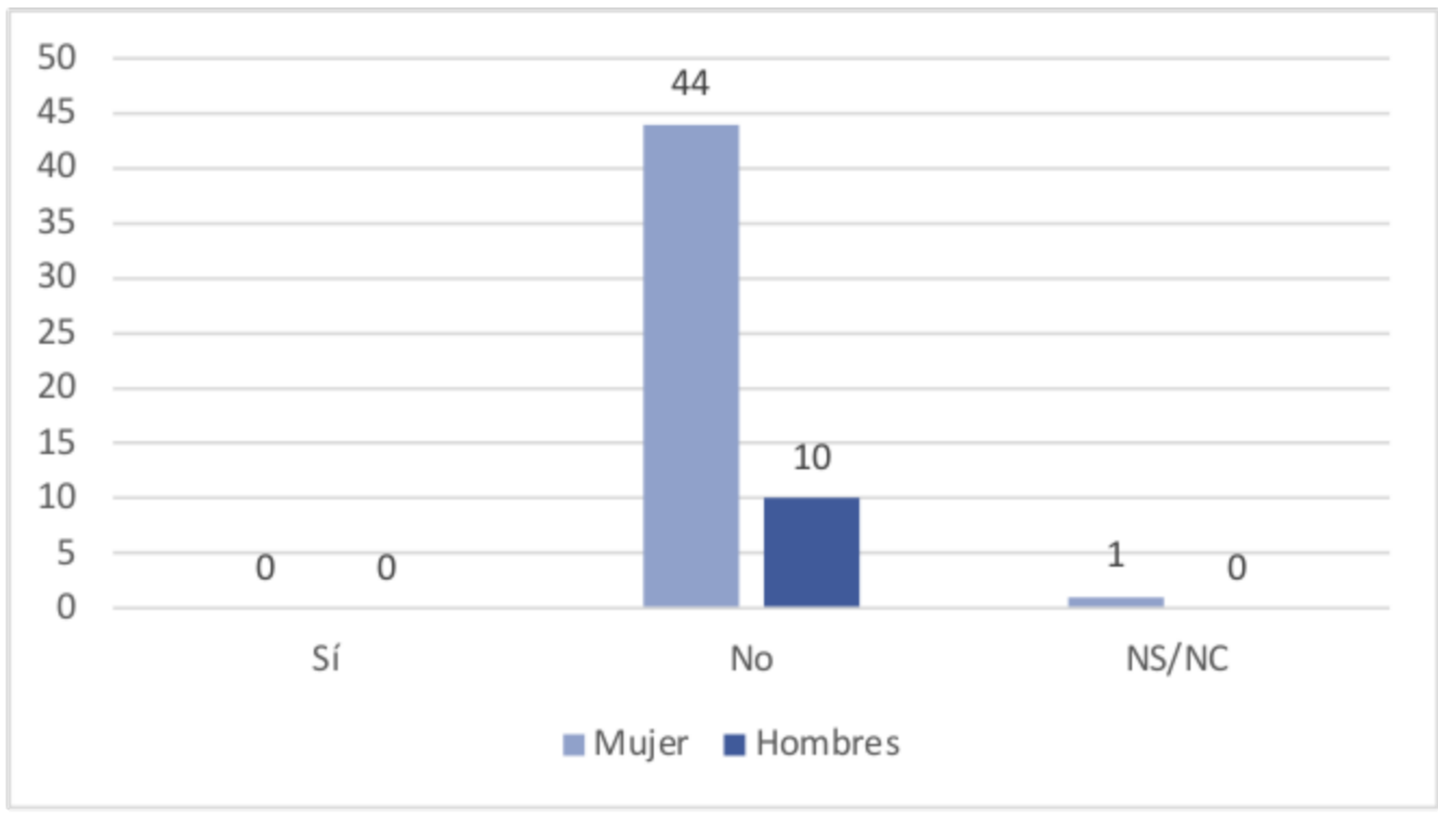
La mayor parte de la plantilla de INCLIVA piensa que no se producen comentarios irónicos o burlones, admitidos con normalidad, en relación con el aspecto físico, a la vestimenta o a la tendencia sexual de las personas que conforma la plantilla; ante cuatro mujeres que no lo saben o no contestan y dos que piensan que sí se producen.

Gráfico 54- ¿Se gastan bromas o chistes misóginos, homófobos o racistas?



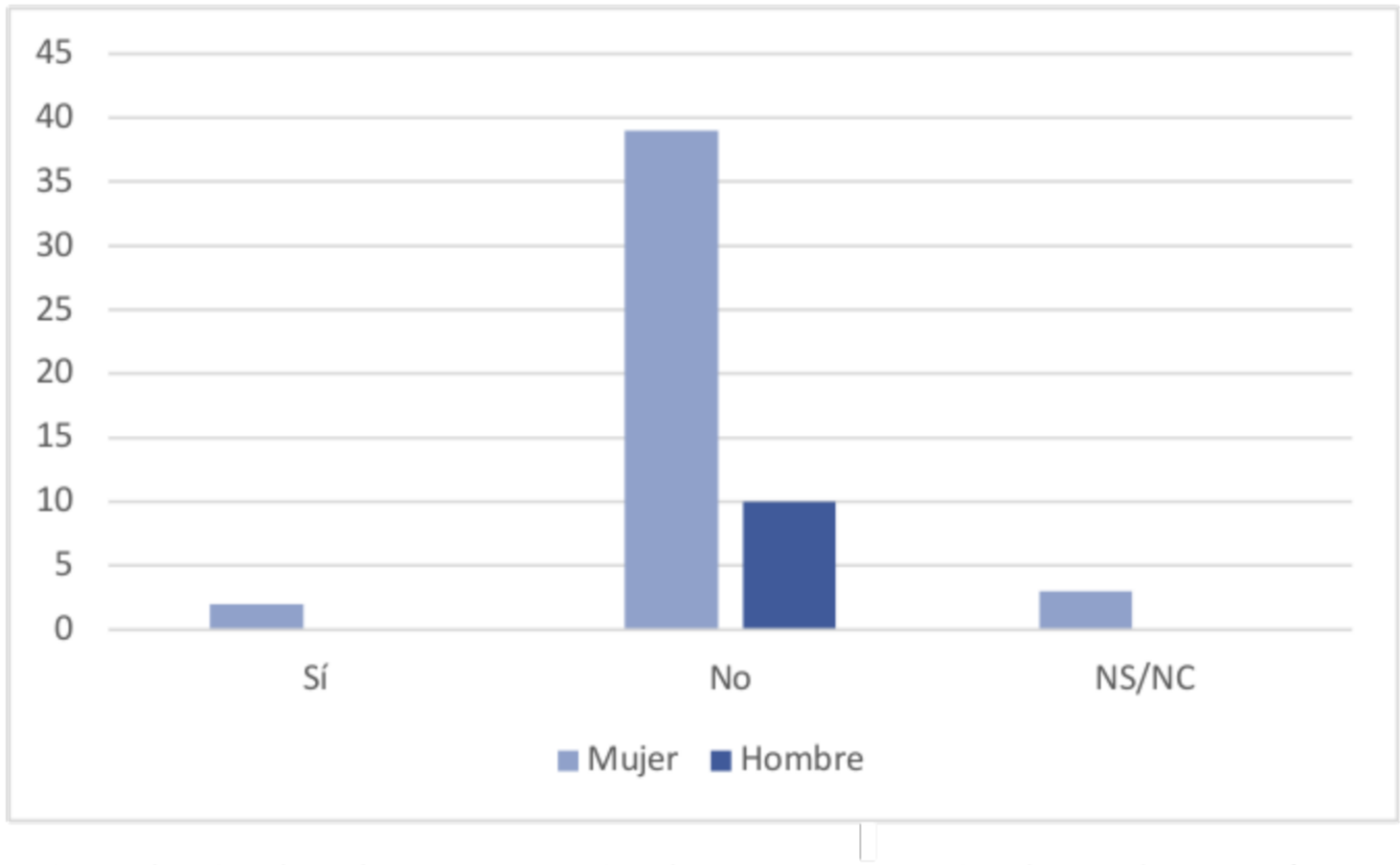
La mayoría de la plantilla piensa que no se gastan bromas o chistes misóginos, homófobos o racistas, independientemente del sexo de la encuestada o del encuestado; únicamente una mujer piensa que sí y cuatro no lo saben o no contestan.

Gráfico 55- ¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?



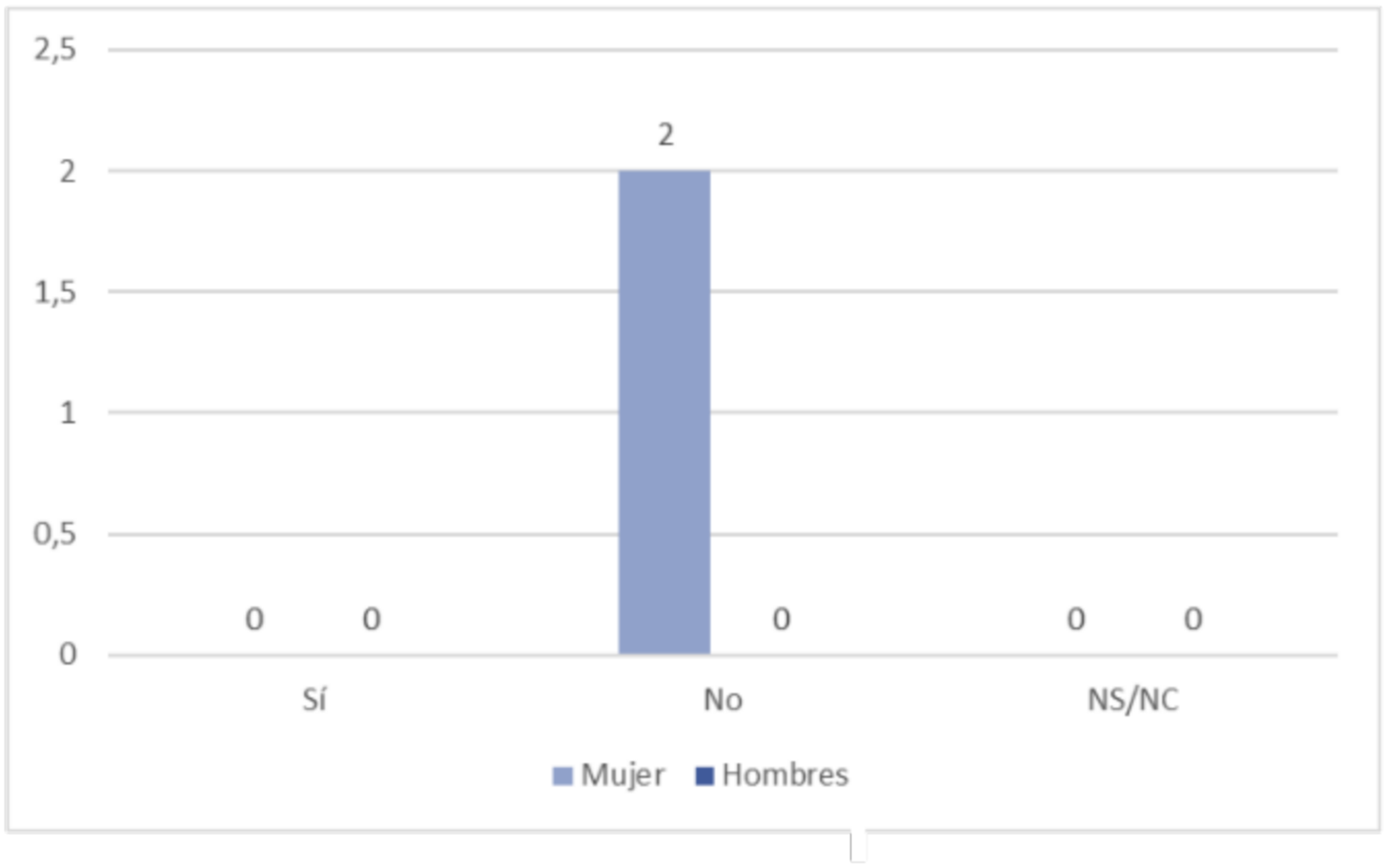
Ante la pregunta de si se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista, todos los hombres encuestados piensan que no, al igual que todas las mujeres que contestaron, a diferencia de una que no lo sabe o no contesta.

Gráfico 56- ¿Tienes conocimiento de algún caso de acoso sexual, de acoso por razón de sexo o acoso moral en INCLIVA?



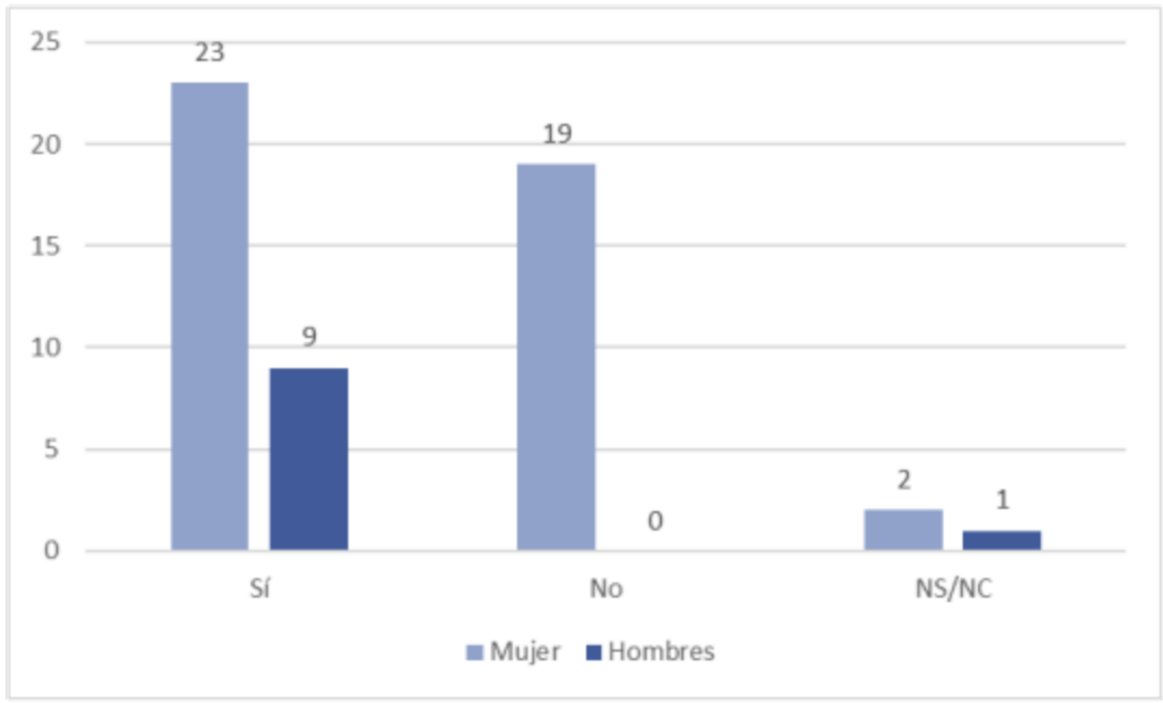
Únicamente, de todos los encuestados y encuestadas, dos mujeres afirman conocer algún caso en INCLIVA.

Gráfico 57- En ese caso, ¿crees que contó la víctima con el apoyo necesario para denunciar?



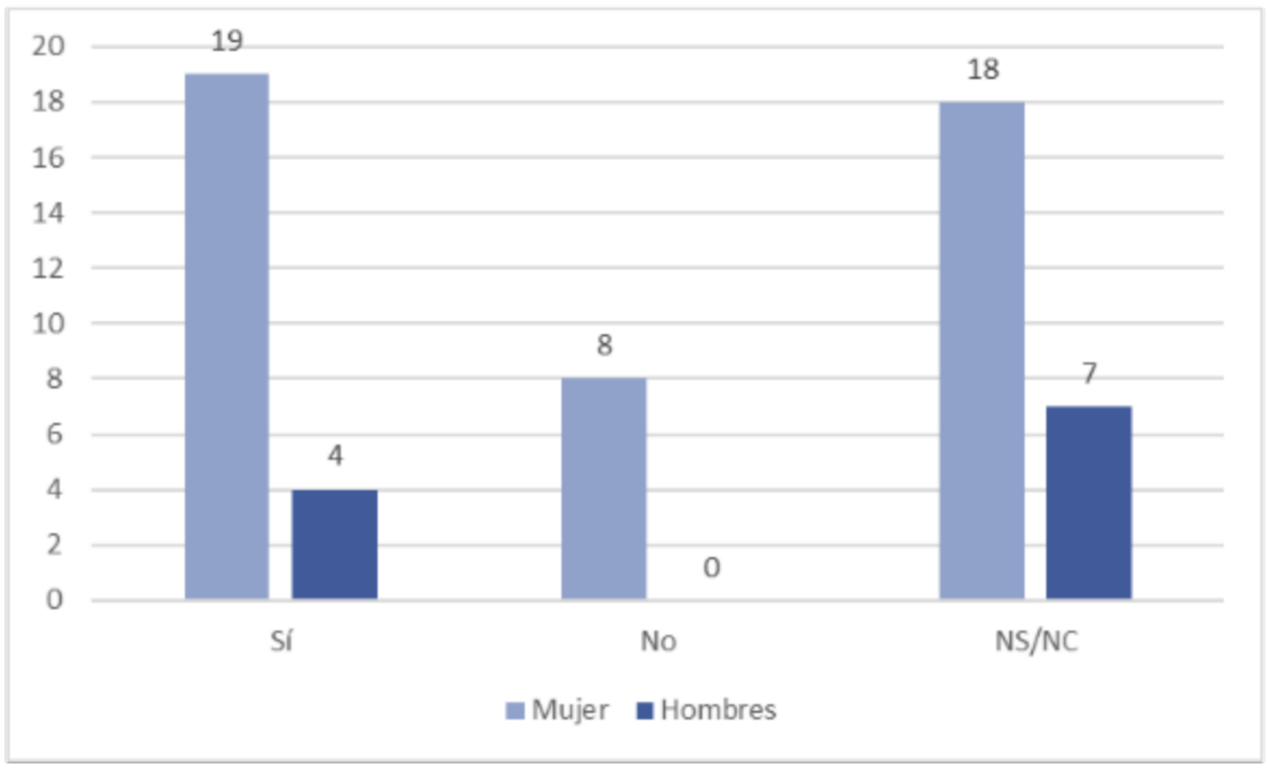
De las dos mujeres que afirman conocer algún caso, ambas piensan que no tuvo el apoyo necesario para denunciar.

Gráfico 58- ¿Crees que son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a tu situación personal?



En cuanto a si son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a la situación personal de cada empleada y empleado; la opinión de las mujeres se divide entre el sí (veintitrés mujeres lo piensan) y el no (diecinueve lo piensan), ante dos que no lo saben o no contestan. Nueve de los diez hombres encuestados piensan que son adecuados, ante uno que no lo sabe o no contesta.

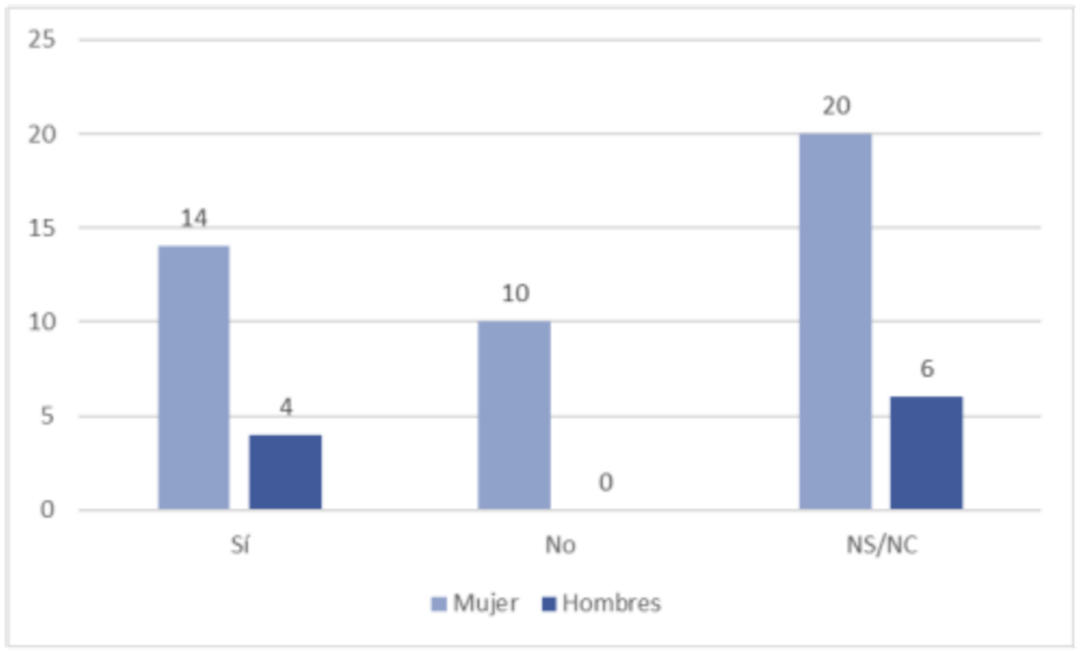
Gráfico 59- ¿Consideras que se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a la situación de las empleadas embarazadas?



Ante la pregunta planteada sobre si se adaptan los horarios y condiciones de trabajo a la situación de las empleadas embarazadas, la opinión de las mujeres se reparte de forma igualitaria entre el "no lo sabe o no contesta" y el "sí", ocho

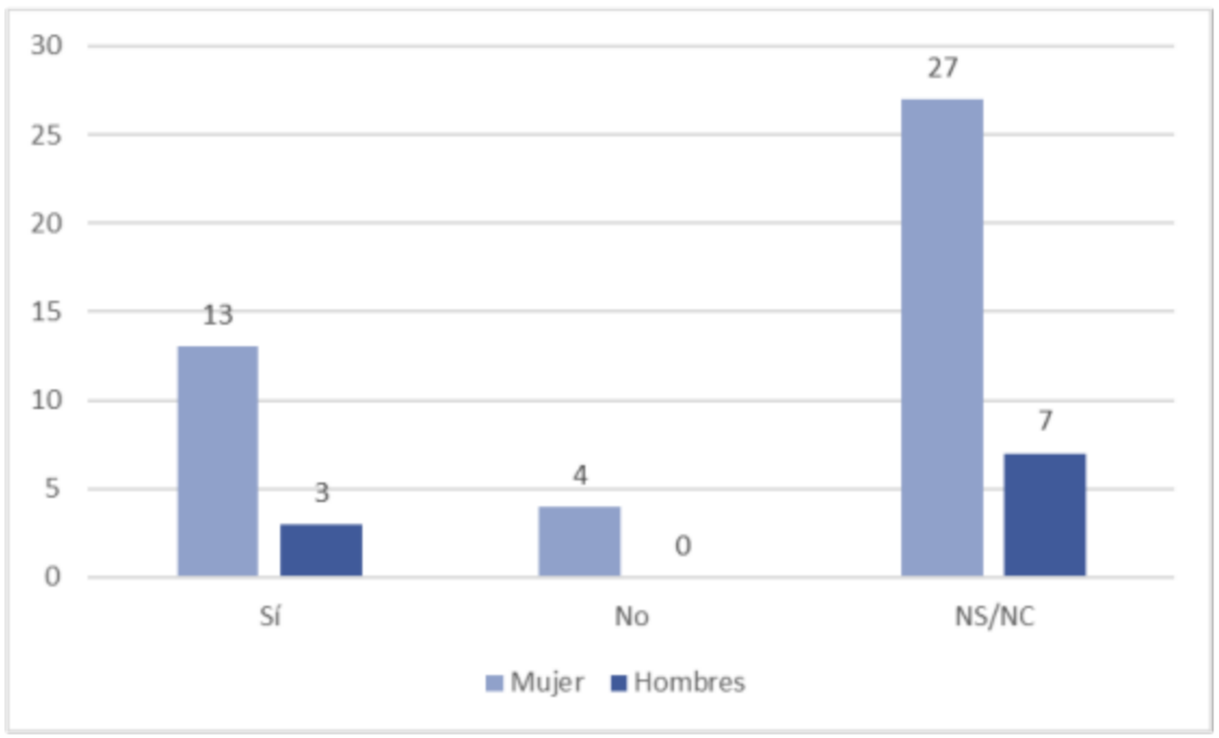
afirmarían que no se adaptan. En el caso de los hombres, la mayoría no lo saben o no contestan y cuatro de ellos piensan que sí se adecúa.

Gráfico 60- ¿Crees que son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a la situación de las empleadas embarazadas?



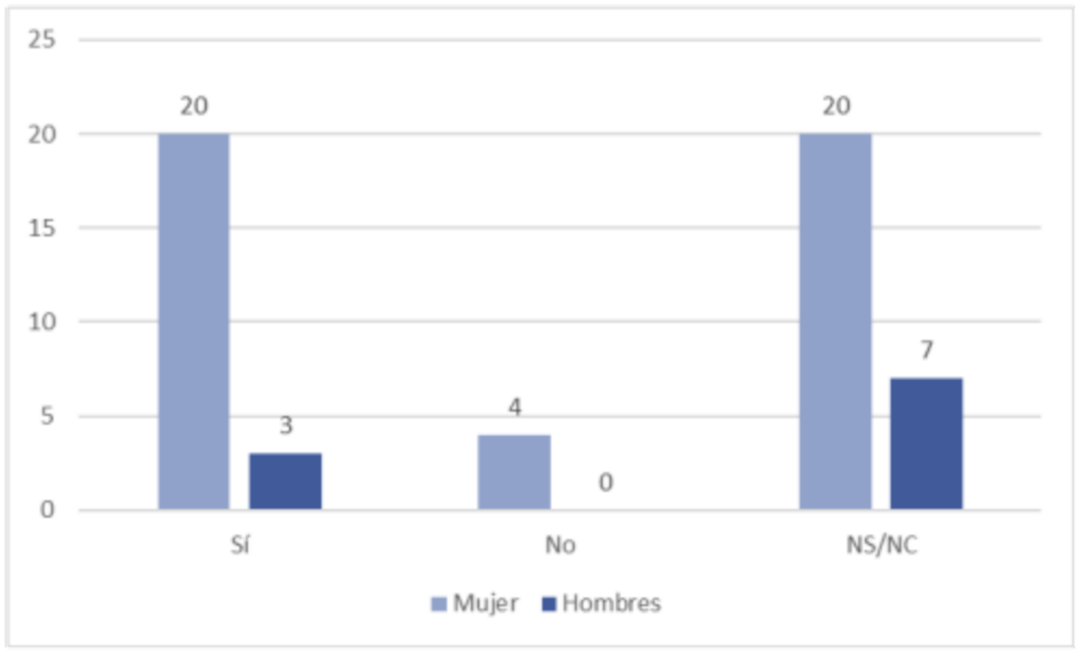
De nuevo, gran parte de las mujeres y hombres de la plantilla no saben o no contestan cuando se les pregunta sobre si son adecuados los ritmos de trabajo, volumen y descansos, a la situación de las empleadas embarazadas; ningún hombre piensa que no sea así y cuatro aseguran que se adecúan. Por otro lado, catorce mujeres piensan que sí son adecuados mientras que diez piensan que no.

Gráfico 61- ¿Crees que se aseguran la disponibilidad de asientos a las empleadas embarazadas?



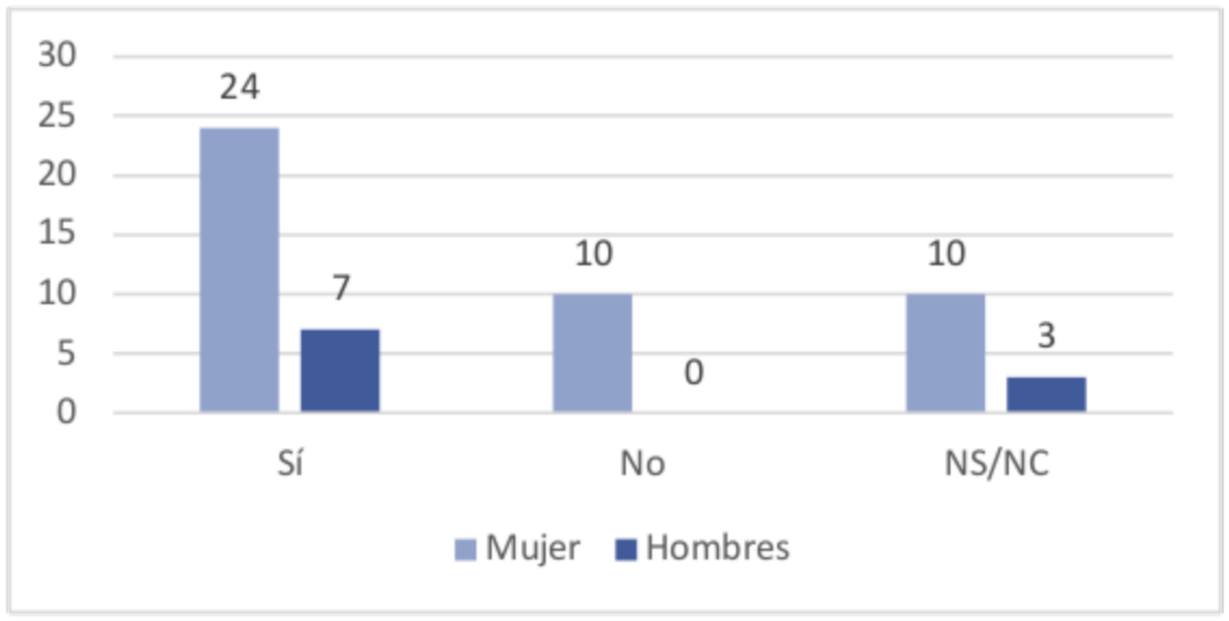
La mayoría de los trabajadores y de las trabajadoras no saben o no contestan si se asegura la disponibilidad de asientos a las empleadas embarazadas; trece mujeres y tres hombres afirman que sí se garantiza, mientras que cuatro mujeres piensan que no.

Gráfico 62- ¿Crees que se asegura el cambio de puesto de trabajo de las empleadas embarazadas, en caso de que las funciones que desarrolla habitualmente comporten riesgo, tanto para su salud como para el embarazo, y mientras éste persista?



Cuando se pregunta a las trabajadoras y trabajadores por si se asegura el cambio de puesto de trabajo de las empleadas embarazadas, en caso de que las funciones que desarrolla habitualmente comporten riesgo, tanto para su salud como para el embarazo, y mientras éste persista; existe entre las mujeres dos respuestas mayoritarias, aquellas que piensan que sí y aquellas que no lo saben o no contestan. Los hombres, por su parte, una mayoría asume que no lo sabe o que no contesta, mientras que el resto reparte sus respuestas entre el sí y el no.

Gráfico 63- ¿Crees que son adecuados los uniformes de trabajo según las necesidades de los puestos de trabajo?



Ante la pregunta de si creen que son adecuados los uniformes de trabajo según las necesidades de los puestos de trabajo, la mayoría de la plantilla piensa que sí lo son, habiendo diez mujeres que piensan que no y otras diez, junto a tres hombres, que no lo saben o no contestan.

INFORME PARTICIPACIÓN CUALITATIVA

INCLIVA | VLC

Instituto de Investigación Sanitaria

6. Informe de Participación Cualitativa

Dentro de las diversas técnicas empleadas para la elaboración del diagnóstico del Instituto de Investigación Sanitaria INCLIVA, se ha empleado el proceso de participación cualitativa.

A través de la técnica de entrevistas en profundidad y *focus groups*, se extraen percepciones y razonamientos del personal que complementan los análisis cuantitativos de las tablas organizacionales y el cuestionario online de igualdad.

Esta técnica aporta una visión más subjetiva a través de las impresiones del personal, por tanto, su contenido no tiene por qué ajustarse plenamente a la realidad, dado que se trata en ocasiones de opiniones bajo criterios y/o situaciones personales.

La temática tratada en el proceso gira en torno a 6 áreas en las cuales se trabajará el plan de acción del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres del INCLIVA.

Se realizaron 5 entrevistas personales y 4 *focus groups*, con una participación total de 10 personas pertenecientes a la plantilla del INCLIVA.

Área de acceso a la ocupación y contratación

Al tratarse de una fundación perteneciente al sector público instumental de la Generalitat Valenciana, la contratación está limitada, puesto que no tiene la libertad de contratación de una entidad privadad, pero tampoco se le da a la plantilla la consideración de personal funcionarial puro. Se emplea un sistema de contratación público con una normativa propia que asegura los principio de igualdad, publicidad, mérito y capacidad. Desde 2012 no se puede contratar personal de forma indefinida.

Por una parte se encuentra la estructura de gestión o plataformas, que dan soporte a los diferentes proyectos de investigación que se desarrollan en los diferentes centros del instituto: el Hospital Clínico de Valencia y la Facultad de Medicina de la Universidad de Valencia, así como la Fundación Igenomix.

El investigador o investigadora principal (IP) tiene un presupuesto asignado en su proyecto y en función de sus necesidades lo emplea. Por otra parte, el personal investigador principal del Centro consigue financiación pública o

privada, competitiva o no; para sus proyectos o líneas de investigación y proponen convocatorias del personal temporal necesarios para su desarrollo. En cuanto a los contratos que dependen de su proyecto, hay unos criterios definidos de contratación y en función de sus necesidades contrata al persona. La decisión final de la contratación es del IP, a través de convocatorias públicas donde se establecen requisitos y méritos que aseguran los principios antes expuestos.

En cuanto al personal que se contrata para servicios de plataformas y gestión de INCLIVA, también hay unos criterios y requisitos objetivos para su acceso al empleo.

La contratación se hace mediante oferta que se hace pública. Depende de los proyectos que se solicitan, los contratos están vinculados ellos y el personal encadena contratos temporales que empiezan y terminan con el proyecto al que están vinculados.

El alto índice de temporalidad que padece el personal se aprecia como el principal motivo de descontento entre la plantilla, que en consecuencia padece una alta rotación de personal.

Unido a lo anterior, también se da el hecho de que cuando se termina un contrato y se comienza uno nuevo, la antigüedad se elimina; se empieza a contar la duración desde cero. No existe certeza sobre si podrán acceder a un nuevo contrato cuando finaliza el vigente, con lo cual la incertidumbre sobre la estabilidad laboral en INCLIVA es alta.

Área de conciliación y corresponsabilidad

En los grupos de trabajo, en general, no se observan suficientes iniciativas de conciliación y corresponsabilidad institucionalizadas, no hay un manual ni normas escritas que permitan a toda la plantilla de INCLIVA conciliar en igualdad de condiciones; a excepción de un convenio con una guardería próxima al edificio central de INCLIVA, que hace un pequeño descuento al personal del instituto que escolarice allí a sus hijos e/o hijas.

Aunque en general no es difícil la conciliación, se aprecian diferencias entre unos departamentos y otros. Cuando se necesitan permisos por cuestiones personales o familiares, se solicita en primera instancia al responsable directo, con quien se acuerdan las condiciones del permiso. Tras ello, se da traslado al departamento de Recursos Humanos.

No se conoce claramente si las horas por permisos de acompañamiento a familiares se recuperan o no, se aprecia que depende del acuerdo al que cada persona empleada llegue con su responsable directo.

En general, no se aprecian dificultades para la conciliación, pero depende mucho del trabajo. Los puestos de plataformas tienen más facilidad, que realizan un horario intensivo de mañanas; pero no así con los grupos de investigación; que dependiendo de la tarea que se esté desarrollando requiere más horas de trabajo o menos. Aún así, muchas de las personas participantes en el proceso de participación cualitativa manifiestan que desarrollan trabajos o estudios al margen de INCLIVA, y las condiciones laborales en el instituto les permiten hacerlo.

Algunos puestos tienen flexibilidad de entrada y salida, pero depende del edificio en el que esté ubicado el puesto; en el caso de los grupos de investigación que están fuera del edificio central de INCLIVA no se puede controlar de forma adecuada.

En cuanto al control horario y relacionado con los permisos; el actual sistema de fichaje de hora de entrada y salida no es útil y necesita ser mejorado.

Subiendo en nivel de responsabilidad, se aprecia una mayor dificultad de conciliar, sobre todo en el caso de momentos en los que se debe justificar el proyecto desarrollado. En el caso de los/as investigadores/as principales, en su mayoría hombres; se perciben más dificultades de conciliación.

Se aprecia un manifiesto interés por parte de la plantilla en el teletrabajo, ya que en determinados puestos como pueden ser los de gestión sería posible y facilitaría la conciliación de la plantilla. Quizá no sería así en puestos de investigación por las propias características de las tareas desarrolladas.

Área de clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina

La carrera investigadora se divide en 3 niveles: predoctoral, postdoctoral y jefe de grupo; pero no se promociona dentro de un mismo proyecto. En general, se echa en falta el reconocimiento de una carrera investigadora que permita la estabilización como personal investigador senior estable en la Institución. Por otra parte, la ausencia de una RPT aprobada no permite estabilizar al menos a una parte de la plantilla y visualizar una estructura adecuada.

En cuanto a formación, se envía cada año un cuestionario a la plantilla para detectar las necesidades formativas de cada área. No es dirigida desde Recursos Humanos, se lleva desde el departamento de servicios generales y formación.

Entre el personal que ha participado en el estudio, en mayor o menor medida; todos han realizado formación del programa interno: idiomas, técnicas para hablar en público o en algún caso puntual se han pagado estudios de máster.

En el caso de querer acceder a formación externa, también se intenta facilitar en la medida en que esté relacionada con el puesto de trabajo.

A pesar de que se ofrece formación al personal, se percibe que ésta no está lo suficientemente estructurada ni planificada por parte del departamento responsable.

En cuanto a representación femenina, en torno al 75% de la plantilla son mujeres, no obstante, conforme se aumenta en el organigrama a cargos de responsabilidad, éstos están ocupados en su mayoría por hombres. De los 38 grupos de investigación, solo 10 están dirigido por mujeres. En el caso de emergentes, de 23 personas 15 son mujeres.

El perfil del personal investigador principal es el de hombre, de unos 60 años, época en la que las mujeres que cursaban estudios en la universidad eran muy minoritarias; lo que puede ser una razón por la que la mayoría son hombres. Actualmente esta tendencia está cambiando y por el relevo generacional en unos años deben ser mujeres las que dirijan proyectos de investigación. No obstante, se percibe que hoy en día acceder a puestos de responsabilidad es más complicado para las mujeres, que en cierto modo parece que deban demostrar más su valía en las mismas condiciones que un hombre. Además, y quizá de forma inconsciente, se aprecia que se tutoriza o promociona de forma diferentes a hombres y mujeres, siendo favorecido en este sentido el hombre. El sector de la investigación es muy meritocrático, y resulta complicado introducir, sobre todo en puestos de responsabilidad, cuestiones de cuotas e igualdad.

A ello se une la percepción de que, dependiendo de los estudios del responsable investigador, se está mejor o peor valorado. En general, se aprecia que el personal médico está mejor reconocido que el personal que tiene estudios de otras ramas relacionadas con la salud.

Área de retribuciones y auditorías salariales

Las relaciones laborales se rigen por lo establecido en el Estatuto del Trabajador y no se cuenta con un convenio colectivo. Según manifiesta la mayoría del personal los salarios son bajos dentro del sector y debido a ello podría afirmarse que existe fuga de talentos hacia empleos mejor remunerados. Existe una percepción de que el Institutito no es competitivo ni en salario ni es estabilidad, y esto es una gran debilidad; percibiéndose una cierta fuga de talento.

Otras personas entrevistadas no lo perciben como tal, en el sentido de que en muchas ocasiones la fuga se produce hacia entidades asociadas o colaboradoras de INCLIVA, como puede ser el Hospital Clínico.

En cuanto al salario según el sexo, sin contar con datos; se percibe una menor remuneración femenina, debido por un lado a que son mayoría las mujeres que tienen contratos a tiempo parcial, sobre todo por motivos de conciliación; y por otro lado porque los puestos de responsabilidad están en su mayoría ocupados por hombres.

No consta la realización de auditorías salariales que permitan conocer con exactitud el nivel de brecha salarial existente y que ya fue puesta de manifiesto en el I Plan de Igualdad de INCLIVA.

Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

En general, se percibe un buen clima laboral. La dirección se muestra preocupada por los problemas de la plantilla, no obstante, el contacto es mínimo y se encuentra muy segmentado según la persona directiva y el departamento o sección de trabajo. Se percibe que la parte directiva investigadora se relaciona más con el personal de base que la dirección de gestión; y en consecuencia en cierto modo atiende y comprende mejor sus peticiones.

A pesar de la mejora del clima laboral, no se fomenta la relación entre proyectos y departamentos. Además, al estar repartidos en diferentes centros el personal prácticamente no se conoce entre él. No obstante, se aprecian opiniones diferentes respecto al clima laboral, ya que hay personas que aprecian buen clima en gestión mientras que otros aprecian tensión. Dentro de los grupos de

investigación se detectan más fricciones, sobre todo dependiendo de la persona investigadora principal. Por otro lado, también se aprecia la falta de sentimiento de pertenencia al Instituto, ya que, al estar asociado al Hospital Clínico y Universidad de Valencia, este sentimiento se dispersa.

En cuanto a prevención de riesgos, se percibe desconocimiento y/o falta de protocolos de actuación en determinadas áreas, como por ejemplo el Biobanco. Los cursos de prevención de riesgos parecen no estar adaptados a las necesidades del puesto, hay desconocimiento sobre gestión de residuos o protocolos de actuación en caso de accidentes.

En situaciones de embarazo, a las mujeres se les adapta el puesto de trabajo y las tareas desde el momento en que es comunicado.

Algunas de las personas entrevistadas han sido conocedoras de algún caso de acoso laboral. Se percibe cierta falta de conocimiento en aquella gestión de los casos; también es cierto que actualmente hay vigente un protocolo para la prevención, la detección y la actuación ante situaciones de acoso y otros conflictos o situaciones de violencia laboral; con lo cual en este sentido se ha producido una mejora y se han puesto medidas para que casos como aquello no vuelvan a darse dentro de INCLIVA, y si se dan, gestionarlos de una forma adecuada.

Algunas de las personas entrevistadas han presenciado y hasta padecido situaciones de machismo en su puesto de trabajo.

Área de comunicación y lenguaje no sexista

La comunicación es un problema manifiesto en INCLIVA, no obstante, ya se han ido introduciendo mejoras y se han destinado recursos a ello, sobre todo se ha percibido a nivel externo, dado el desconocimiento que se percibe sobre el Instituto de cara a la sociedad.

A nivel interno, la comunicación no fluye. La mayoría de las personas entrevistadas manifiestan que les llega más información a través de las redes sociales del Instituto que desde los canales internos de comunicación. La plantilla parece no ser conocedora de los planes estratégicos, novedades laborales, etc. Incluso no saben interpretar los conceptos contenidos en sus nóminas.

En lo referido al lenguaje inclusivo; se emplea en la redacción de solicitudes de proyectos debido a que puntúa favorablemente en su concesión; pero no porque esté arraigado en INCLIVA. Se percibe un interés desigual por el lenguaje inclusivo; dependiendo del puesto de trabajo que se ocupa. Por tanto, el nivel de sensibilización en este aspecto es diferente según categorías y niveles de responsabilidad.

No se aprecia el uso de lenguaje o iconografía con sesgo sexista en el seno de INCLIVA, ni en su comunicación externa ni externa.

ANÁLISIS Y CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

INCLIVA | VLC

Instituto de Investigación Sanitaria

7. Análisis y conclusiones del diagnóstico

7.1. Introducción

La elaboración de los planes de igualdad se hace a través de una metodología a través de la cual se estudia en profundidad el estado de las organizaciones en 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.

A través de este análisis que permite la extracción de conclusiones sobre igualdad y no discriminación, evaluando debilidades, fortalezas oportunidades y amenazas de INCLIVA; se ha elaborado el Plan de Acción contenido en este documento y que aborda las cuestiones a corregir o mejorar para avanzar en materia de igualdad.

7.2. Metodología

Como se ha indicado en la introducción, se emplean métodos tanto cuantitativos como cualitativos.

- Método cuantitativo: análisis de datos organizacionales en diversos ámbitos sobre la plantilla, siempre desagregado por sexo (edad, estudios, contratación, clasificación profesional, responsabilidades familiares, formación, promoción profesional, retribuciones, etc.)
- Métodos cualitativos:
    - Cuestionario online de igualdad: respondido por 54 personas (44 mujeres y 10 hombres) del total que integra la plantilla de INCLIVA.
    - Proceso de participación cualitativa, para el cual se emplean 2 técnicas:
        - Entrevistas en profundidad. Se realizaron 7 entrevistas semiestructuradas a personas de diferentes áreas, con amplia experiencia y conocimiento sobre INCLIVA y su funcionamiento.
        - Focus groups. En este caso fueron 2 grupos en los que participaron 4 personas.

7.3. Análisis del diagnóstico

7.3.1. Análisis cuantitativo: tablas organizacionales

Estructura de la plantilla y datos generales

- INCLIVA cuenta con 186 personas en plantilla, de las cuales 136 son mujeres, el 73,12% del total, a 31 de diciembre de 2019. No obstante, debido a la naturaleza de la actividad investigadora que desarrolla INCLIVA, se dan numerosos casos de contratos cuya duración es inferior al año. Teniendo esto en cuenta, durante el año 2019 fueron 245 personas las que prestaron sus servicios al Instituto, 180 mujeres y 65 hombres.

- La mayoría de la plantilla se sitúa entre los 30 y los 39 años, el 32,8% del total.

- El 98,8% del personal posee estudios universitarios, máster y/o doctorado.

- En todas las categorías, y en línea con los datos globales; las mujeres son mayoría, salvo en la categoría de investigador/a predoctoral, en la que hay 18 hombres y 10 mujeres. La categoría con mayor diferentes entre sexos es la de enfermería, donde hay 22 mujeres y un solo hombre.

- La temporalidad en la contratación es alta, puesto que el 85,48% de los contratos son temporales, debido al funcionamiento por proyectos de duración determinada.

- En cuanto a la jornada laboral, la mayoría trabaja a jornada completa de 37,5 horas semanales. Si agregamos los datos relativos a la contratación de personal en jornada reducida, un total de 28 personas trabajan como máximo 30 horas, de las cuales 16 son mujeres, el 57,14%. Las mujeres, a pesar de ser mayoría en el Instituto, padecen más la contratación a tiempo parcial que los hombres.

- En lo referido a los órganos de gobierno del Instituto y los Comités Científicos, de los 4 órganos tanto solo uno de ellos, el Patronato, está presidido por una mujer. Éste es el órgano con un mayor porcentaje de mujeres, el 33,3%; en todos ellos el sexo femenino es el minoritario llegando incluso a darse el caso de que en el Comité Científico Externo no hay ninguna mujer.

Movimientos de personal

-Durante el año 2019 se contrataron 110 personas, siendo las bajas de ese mismo año 102.

- En relación con las bajas, destaca el dato de bajas voluntarias. Si se toma en cuenta el dato de bajas totales de hombres, el 30,43% fueron voluntarias; mientras que en el caso de las mujeres fueron el 40,5% de bajas las que se produjeron de forma voluntaria.

- El 57,84% de las bajas de personal fueron por finalización de contrato.

- Por lo que respecta al número de días de baja, del total de 1071 horas anuales, 448 corresponden a baja por maternidad, paternidad o adopción. El 100% de ellas fueron por maternidad, puesto que fueron en su totalidad mujeres las que se acogieron a esta tipología de baja.

- Las bajas por accidente supusieron 279 horas, de las cuales el 69,9% fueron por accidente no laboral. En este caso destaca que siendo una plantilla mayoritariamente compuesta por mujeres, la mayoría de las horas de baja por accidente no laboral sean de hombres, suponiendo éstas el 93,85%.

Responsabilidades familiares

- El 68,81% de la plantilla no tiene responsabilidades familiares por descendientes a cargo.

- De las personas que tienen descendencia, la mayoría de hijas e hijos se encuentran entre los 7 y los 14 años, el 38,33% del total de descendientes.

Formación

- Atendiendo al tipo de formación, la mayoría es formación técnica especializada, el 80,8% del total.

- La formación se imparte sobre todo de forma presencial en el centro de trabajo, el 89,2%; y también de forma mayoritaria se desarrolla fuera de la jornada laboral, en el 92,65% de los casos.

Retribuciones

- En términos absolutos, la diferencia salarial detectada entre mujeres y hombres es de 3.146,46€ brutos anuales a favor del sexo masculino; lo que se denomina brecha salarial. Las mujeres que trabajan en INCLIVA reciben un 11,47% menos de salario de media.

- Analizando los datos retributivos por categorías, las mayores diferencias se dan en las categorías de colaborador/a de investigación, con una diferencia bruta anual de 7.596,68€; e investigador/a postdoctoral, donde la diferencia a favor del sexo masculino es de 7.619,23€ brutos anuales.

- Las categorías en las que las mujeres cobran más son administrativo/a, con una diferencia bruta anual de 3.491,57€; y técnico/a superior, donde la diferencia es de 5.147,82€.

- Se detecta una relación positiva entre la brecha salarial y las categorías de mayor responsabilidad; es decir, a mayor cargo de responsabilidad la diferencia salarial en favor de los hombres es mayor.

7.3.2. Cuestionario online de igualdad

- El cuestionario fue respondido por 54 personas, de las cuales 44 fueron mujeres, siendo la mayoría de las personas que respondieron de edades comprendidas entre los 41 y los 49 años.

- Más del 90% de las personas que dieron respuesta al cuestionario poseen nivel de formación superior: estudios universitarios, postgrado y/o doctorado.

- Dada la naturaleza de la institución, el grueso de respuestas fue por parte de personal investigador doctoral y postdoctoral. El 88,8% desarrolla su trabajo a jornada completa; y el 66,6% lleva más de 2 años trabajando en INCLIVA.

- La práctica mayoría de las personas que dieron respuesta al cuestionario no aprecian discriminación alguna por razón de sexo en el acceso al empleo; además, el 81,5% cree que se garantiza la elección del personal sin sesgos de género.

- Cabe señalar que el 57,4% (el 77% son mujeres) de las personas dice no saber o no contestar sobre si INCLIVA compensa con más contratación cuando hay parte de la plantilla con reducciones de jornada.

- En cuanto a la feminización-masculinización de los puestos de trabajo se da división de opiniones, ya son 20 mujeres las que opinan que sí 20 que no.

- Atendiendo al gráfico 17, sobre la relación entre categoría profesional y estudios entre hombres y mujeres, destaca que un total de 23 mujeres respondieron que no o bien no lo saben/no contestan; deduciéndose que pueden existir dudas con relación a posibles diferencias de sexo en la asignación de categorías profesionales respecto a los estudios cursados.

- El 75,2% afirma conocer las acciones formativas llevadas a cabo por INCLIVA, no obstante, hay división se opiniones sobre si llegan a toda la plantilla y sobre las mismas posibilidades de acceso a la misma dependiendo de la categoría y el departamento.

- Según la pregunta 21, el 38,8% afirma que la formación se realiza fuera del horario laboral, el 29,6% no sabe o no contesta. Así mismo, y según las respuestas a la pregunta 23, se puede concluir que no se compensan las horas de formación que se imparten fuera del horario laboral.

- Respecto a la formación online, se constata desconocimiento de su existencia o no, puesto que tan solo 3 mujeres han respondido que conocen alternativas a la formación presencial a través de cursos online o a distancia.

- La mayoría de las personas que respondieron al cuestionario afirman que la formación no facilita la conciliación, o bien no lo saben.

- Por lo que respecta a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; el 57,4% afirma que no se informa sobre las medidas de conciliación disponibles; no obstante, el 74% afirma que los horarios de trabajo de INCLIVA sí facilita la conciliación. 10 personas respondieron que no, de las cuales 9 fueron mujeres. Además, el 74% también afirma que INCLIVA les permite la flexibilización de horario para favorecer la conciliación.

- Si bien la mayoría afirma que el horario de trabajo les permite conciliar, ocurre todo lo contrario con los horarios de las formaciones, donde la mayoría piensa que no o bien no lo sabe o no contesta.

-En términos generales, la mayoría de las personas que respondieron al cuestionario afirman que conciliar lo consiguen con algunas dificultades.

- El 74% afirma no conocer sus derechos en materia de conciliación, el 85% de las respuestas negativas fueron de mujeres.

- El 46% de las personas que respondieron afirman tener responsabilidades familiares, 22 de ellas son mujeres. En cuanto al cuidado principal, 20 de las 22 mujeres con cargas familiares ejercen este papel.

- En cuanto a la normativa aplicable en materia de retribuciones, 20 personas afirman que no se define de forma objetiva, y 19 no lo saben o no contestan. Asimismo, el 61% afirma que la política retributiva no es transparente, mientras que el 25,9% no lo sabe o no contesta. Además, el 57% (31 personas, de las cuales 26 son mujeres) afirma que los salarios son diferentes en una misma categoría o grupo profesional (G42).

- La práctica mayoría de las personas que respondieron al cuestionario afirma la ausencia de comunicación y lenguaje sexista, así como también el uso de lenguaje inclusivo.

- A las preguntas relacionadas con los ritmos de trabajo, el 59,25% cree que son adecuados (32 personas), no obstante 19 mujeres afirman que no lo son en relación con su situación personal.

- En cuanto a las condiciones de trabajo para mujeres embarazadas: 19 mujeres afirman que se adapta el puesto y condiciones a de trabajo a su situación, 18 no lo saben o bien no contestan. En líneas generales se da un desconocimiento general sobre si se adapta el trabajo en todas sus facetas a la situación de las mujeres embarazadas.

7.3.3. Análisis cualitativo: *Equality Story*

<u>Acceso a la ocupación y contratación</u>

El empleo en INCLIVA está vinculado a la concesión de proyectos de investigación al personal investigador principal, mayoritariamente. Cada proyecto cuenta con un presupuesto determinado y el investigador o investigadora decide las contrataciones en base a unos criterios preestablecidos.

El personal que presta servicios en áreas de gestión o estructura de soporte a la actividad investigadora, también es contratado con una vinculación a proyectos de investigación.

La practica totalidad de los contratos son temporales, debido a la vinculación a proyectos de investigación de duración determinada; con lo cual el personal puede permanecer años encadenando contratos de trabajo, puesto que la Ley de Ciencia así lo permite. Este hecho es la principal preocupación de la plantilla, que ve un futuro profesional incierto e inseguro por la modalidad de contratación. Además, hay puestos que la mayoría del personal considera que deberían ser fijos por prestar un servicio de soporte a los proyectos de investigación, pero debido a las restricciones de contratación impuestas al tratarse de un sector instrumental de la Generalitat Valenciana, no es posible contratar de forma indefinida.

Conciliación y corresponsabilidad

La práctica totalidad de las personas que han participado en el proceso afirman tener flexibilidad horaria y posibilidad de conciliar sin muchas dificultades; no obstante, esto depende del puesto de trabajo, puesto que se aprecia que a mayor cargo de responsabilidad, la dificultad para conciliar es mayor.

A pesar de la facilidad para solicitar permisos o licencias que permiten la conciliación, no es conocido por la plantilla el protocolo establecido para su solicitud. Dentro de cada proyecto o departamento se acuerda con sus responsables directos y posteriormente se comunica al departamento de Recursos Humanos.

Por lo que respecta a la recuperación o no de las horas empleadas en cualquier tipología de permiso, no hay una norma a seguir por todas y cada una de las personas trabajadoras, depende del acuerdo al que cada una llegue con su persona responsable directa.

La flexibilidad de horarios y el teletrabajo son cuestiones que preocupan e interesa a la plantilla, no obstante, las personas son conscientes de que según el tipo de puesto y tareas se puede conseguir adaptar con más o menos dificultad.

Clasificación profesional, promoción, formación y representación femenina

Se parte de la base de que no existe un convenio específico que rija las condiciones de trabajo en el Instituto, basándose todo en el Estatuto de los trabajadores; lo que provoca que determinados aspectos no queden lo suficientemente definidos.

La actividad de INCLIVA, a tratarse de un trabajo que se desarrolla por proyectos que llevan asociados una cantidad de contratos determinados; no contempla la promoción profesional. Para poder cambiar de categoría profesional se debe finalizar un contrato y darse comienzo a otro con unas condiciones diferentes; y la antigüedad comienza desde el principio.

La formación se dirige desde un departamento diferente a Recursos Humanos, y a pesar de que se ofrece al personal, éste la percibe como que no está estructurada ni planificada de forma suficiente.

El 73´12% de la plantilla está formada por mujeres, sin embargo, los cargos de responsabilidad están en su mayoría ocupados por hombres. De los 38 grupos de investigación activos, tan solo 10 se encuentran bajo la dirección de una mujer.

Retribuciones y auditorías salariales

El personal entrevistado desconoce la política salarial de INCLIVA; no solamente entre proyectos, sino también entre el personal fijo y el temporal.

Debido a que los puestos de responsabilidad están en su mayoría ocupados por hombres, junto a que las mujeres tienen más contratos a tiempo parcial, se da la situación de que la remuneración percibida por los hombres es mayor que la de las mujeres.

No se han realizado hasta la fecha auditorías salariales que permitan corregir posibles desequilibrios retributivos entre las mujeres y hombres que componen la plantilla de INCLIVA.

Salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

El clima laboral en INCLIVA es bueno, no se aprecia conflictividad laboral; no obstante, no hay relación entre las personas trabajadoras que desarrollan su actividad en proyectos diferentes. Por otro lado, al darse mucha temporalidad las personas no llegan conocerse entre ellas, unido a que la actividad se reparte en diferentes centros de trabajo (hospital y universidad).

A pesar de existir un protocolo de prevención del acoso se percibe una falta de conocimiento del mismo entre el personal y la forma de gestionar posibles casos que puedan darse en el seno del Instituto.

Comunicación y lenguaje no sexista

Derivado de la propia estructura organizacional de INCLIVA, donde las áreas y departamentos están repartidas en diferentes centros y proyectos, la planificación de la comunicación es más complicada. De ahí, que se perciba una falta de comunicación interna entre el personal, que en ocasiones recibe información interna a través de fuentes externas.

En la comunicación externa sí se ha mejorado, potenciando los contenidos en redes sociales; no obstante, la página web no está actualizada.

El lenguaje inclusivo se emplea en la redacción de proyectos, ya que puntúa dentro de la valoración de cada solicitud; no obstante, no se trata de una práctica institucionalizada en INCLIVA, bien por desconocimiento o falta de sensibilización sobre ello en concreto.

En la imagen e iconografía del Instituto no se aprecia sesgo sexista ni uso discriminatoria de la imagen de la mujer.

7.4. Principales conclusiones del diagnóstico

- Los criterios de acceso a la ocupación no están claros para la mayoría de la plantilla.
- La alta temporalidad en la contratación genera inseguridad e incertidumbre laboral en la plantilla.
- La mayoría del personal reconoce que el horario de trabajo les permite conciliar, no obstante, la plantilla no conoce con claridad qué tipos de permisos y licencias puede solicitar.
- Se ha detectado una diferencia retributiva de 3.146,46€ brutos anuales, lo que supone una brecha salarial del 11,47%. Esta diferencia llega al 18,87% en el caso de la categoría de investigación postdoctoral, a pesar de que en esta categoría el 73,68% de las personas trabajadoras son mujeres.
- Al tratarse de un trabajo por proyectos, no hay posibilidad de promoción profesional.
- A pesar de tratarse de una plantilla compuesta mayoritariamente por mujeres, los puestos de responsabilidad y dirección de proyectos están ocupados en su mayoría por hombres.
- La formación se realiza sobre todo fuera del horario laboral, no hay criterios específicos sobre la compensación de las horas formativas que suponen el empleo de tiempo de trabajo adicional.
- La formación impartida es esencialmente presencial.
- No existe un convenio colectivo de aplicación en INCLIVA; tampoco una relación de puestos de trabajo que detalle las tareas de cada uno de ellos; no obstante el Comité de Empresa está trabajando en ello.
- Dentro de cada categoría y dependiendo del proyecto, puede darse el caso de que haya retribuciones desiguales para un mismo trabajo.
- No se da una transparencia adecuada en las retribuciones, y el personal no siempre es capaz de interpretar los conceptos incluidos en sus nóminas.
- A pesar de que el clima laboral es bueno, los proyectos desarrollan trabajos independientes y el personal no suele relacionarse con personas de otros proyectos.
- La comunicación interna no siempre resulta eficaz, bien debido a la dispersión de la actividad en varios centros de trabajo o la falta de coordinación de los canales comunicativos.

PLAN DE ACCIÓN

INCLIVA | VLC
Instituto de Investigación Sanitaria

8. Plan de Acción

Concluido el diagnóstico cualitativo y cuantitativo a través de las diferentes áreas de incidencia, se dan las condiciones para el establecimiento del Plan de Acción a través del cual se irá avanzando en el camino de la igualdad dentro del Instituto.

Las acciones incluidas en el Plan son fruto del diagnóstico realizado, así como de la participación de la plantilla a través del Comité Permanente de Igualdad, que en todo momento ha revisado y aprobado las acciones a implementar.

El total de las 34 acciones incluidas en el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de INCLIVA quedan divididas en las 6 áreas desde las cuales se trabaja en pro de la igualdad; acciones ajustadas a las necesidades de INCLIVA en este ámbito, realizables y adaptadas a la realidad que se vive en el día a día del trabajo dentro de las diferentes áreas y departamentos que componen el Instituto:

Área de acceso a la ocupación y contratación

1. Unificación y definición del protocolo de bienvenida para el nuevo personal empleando nuevas tecnologías.
2. Introducción de políticas activas para la incorporación de personal víctimas de violencia de género.
3. Formación en procesos de selección con perspectiva de género al personal investigador principal que crea y dirige sus propios proyectos de investigación dentro de INCLIVA.
4. Compromiso de Dirección en la elaboración de estrategias que permitan estabilizar al personal contratado por INCLIVA.

Área de conciliación y corresponsabilidad

1. Elaboración de un protocolo unificado para todas las áreas en cuanto a la solicitud, gestión y concesión de permisos y licencias.
2. Campaña de comunicación dirigida a todo el personal sobre las medidas de conciliación disponibles, tanto legalmente como a iniciativa propia de INCLIVA.

3. Equiparación de disfrute de permisos y licencias de las personas que conviven en pareja a las personas en unión matrimonial o pareja de hecho.
4. Facilitar el acceso a la formación y reciclaje profesional a aquellas personas que se encuentren en situación de baja o excedencia por cuidado de ascendientes o descendientes.
5. Concesión de permiso retribuido para la asistencia a consultas médicas justificadas, tanto propias como de ascendientes o descendientes a cargo.
6. Posibilitar excedencias de hasta un año de duración en casos de adopción internacional con un límite de 2 y disfrutadas en años diferentes.
7. Establecimiento de licencias no retribuidas o recuperables para asistir a matrimonios o defunciones de familiares hasta el 3ª grado de consanguinidad.
8. Implementación de medidas que fomenten el teletrabajo para aquellos puestos que lo permitan.

Área de clasificación profesional, promoción y formación y representación femenina

1. Desglose por sexo de la asistencia a todas las actividades que se lleven a cabo en materia de formación.
2. Facilitar medios formativos alternativos a la formación presencial: a distancia, online, etc.
3. Realización de formación en horario laboral, y establecimiento de criterios para su compensación en caso de no ser posible.
4. Formación en igualdad dirigida al personal investigador principal.
5. Programas de formación en liderazgo femenino adaptados al sector científico e investigador.
6. Estudio dirigido a la identificación de posibles barreras a la promoción profesional.
7. La elección 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; de forma que paulatinamente se compongan de un número paritario de integrantes.

8. 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.
9. Impulsar una Red de Mujeres por la Investigación Sanitaria a través de un grupo o comisión específica de trabajo, donde se ponga en común y se extraigan propuestas encaminadas a potenciar el talento femenino en la investigación sanitaria.

Área de retribuciones y auditorías salariales

1. Realización de auditorías salariales anuales en aras de detectar y en su caso corregir, la posible brecha salarial.
2. Definición, aprobación y publicación de una política retributiva que garantice salarios equitativos y sin sesgo de género.

Área de salud laboral y prevención del acoso sexual y por razón de sexo

1. Formación en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
2. Creación de una figura mediadora para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.
3. Difusión entre el personal del actual protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Área de comunicación y lenguaje no sexista

1. Auditoría interna de toda la comunicación, tanto interna como externa, que emana de INCLIVA, para verificar que cumple con los requisitos correspondientes al lenguaje inclusivo y no sexista.
2. Mejora de los canales de comunicación interna a través de diferentes vías, con especial incidencia en acciones de bienvenida al nuevo personal dirigidas a crear sentimiento de pertenencia a la Institución.

3. Conmemoración de días claves en materia de igualdad a través de campañas de comunicación específicas.
4. Formalización de convenios con organizaciones y/o entidades que velan por el respeto a la igualdad y no discriminación en la sociedad.
5. Campaña de comunicación dirigida a la visibilidad de la mujer en la ciencia e investigación.
6. Campaña informativa a la plantilla para dar a conocer el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de INCLIVA.
7. Inclusión de contenidos específicos de igualdad en la Newsletter que se envía periódicamente a toda la plantilla.
8. Revisión y actualización el Manual - Guía de Lenguaje Administrativo no Sexista.

ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN

Ficha nº1

ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN

INTRODUCCIÓN

ÁREA A DESARROLLAR

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.

DIAGNÓSTICO

De las 186 personas en plantilla a fecha diciembre de 2019, el 73,12% eran mujeres. El 98'8% del personal cuenta con estudios universitarios, máster y/o doctorado. Debido a la naturaleza del sector, el 85'48% de los contratos son temporales.

Los procesos de selección dentro de INCLIVA se realizan atendiendo a procesos ya establecidos, y dependen del presupuesto y necesidades de la persona investigadora principal; y además las condiciones están predeterminadas por la normativa vigente, lo que supone restricciones en la modalidad de contratación.

OBJETIVO GENERAL

Fomento y refuerzo de la contratación objetiva y meritocrática, garantizando que las personas que acceden a un puesto de trabajo en INCLIVA 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: Unificación y definición del protocolo de bienvenida para el nuevo personal empleando nuevas tecnologías.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal que accede a trabajar en INCLIVA.

METODOLOGÍA

Actualmente existe un manual de bienvenida que se facilita a todo el personal recién incorporado donde se informa de los diferentes protocolos del entorno laboral de INCLIVA. 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; y no solamente en la intranet del Instituto.

RECURSOS

Recursos humanos: personal del departamento de Recursos Humanos, encargado de revisar los contenidos y su actualización.

Recursos materiales: manual de bienvenida actual.

TEMPORALIZACIÓN

La acción se llevará a cabo durante el tercer trimestre de 2020.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Se evaluará cada modificación realizada en el manual, verificando que los contenidos están actualizados y con la definición suficiente de forma que se garantice su comprensión.

OBSERVACIONES

El contenido se expondrá de forma sencilla, simplificando conceptos y protocolos; garantizando una rápida comprensión y aplicación.

PROPUESTAS DE MEJORA

Se garantizará que la información llega en tiempo y forma a las personas destinatarias, y en caso de detectarse fallos en la comunicación se introducirán las mejoras oportunas que sean necesarias.

ACCIÓN 2: Introducción de políticas activas para la incorporación de personal víctimas de violencia de género.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas que optan a ocupar un puesto de trabajo dentro de INCLIVA.

METODOLOGÍA

Dentro del proceso de selección de personal, se lleva a cabo una valoración de las personas candidatas en base a diferentes criterios, cada uno de los cuales conlleva una determinada puntuación de la persona que opta al empleo. En el caso de las personas víctimas de violencia de género, al igual que ya se realiza con personas con discapacidad; se les asignarán 2 puntos de forma que se facilite su acceso al mercado de trabajo y, en este caso, a ser empleadas en INCLIVA.

RECURSOS

Recursos humanos: las personas encargadas de llevar a cabo los procesos de selección, tanto Recursos Humanos como las personas investigadoras principales, que deberán asignar la puntuación a las personas candidatas.

TEMPORALIZACIÓN

La acción empezará a implementarse durante el cuarto trimestre de 2020.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Anualmente, se revisará el número de personas que han accedido a un puesto de trabajo en INCLIVA 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 INCLIVA.

ACCIÓN 3: Formación en procesos de selección con perspectiva de género al personal investigador principal que crea y dirige sus propios proyectos de investigación dentro de INCLIVA.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal investigador principal de todos los proyectos activos en INCLIVA, en cada uno de los Centros entre los cuales se reparte la actividad del Instituto.

METODOLOGÍA

Con el objetivo de dotar de conocimientos en materia de igualdad y perspectiva de género a al personal investigador principal de INCLIVA, se organizará una sesión formativa impartida por una persona experta en igualdad para mejorar el acceso al empleo con perspectiva de género. Se trata de personal que, aunque no forma parte del departamento de Recursos Humanos, interviene en los procesos de selección de los proyectos que gestiona.

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: material formativo y presentación para la elaboración de contenidos que serán puestos a disposición de las personas asistentes.

Recursos económicos: se dotará una cantidad aproximada de 460€ para el pago de los honorarios de la persona experta en igualdad que impartirá la formación.

Recursos de espacio: la acción se llevará a cabo en las instalaciones de INCLIVA.

TEMPORALIZACIÓN

La formación se impartirá durante el primer trimestre de 2021.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Grado de satisfacción de las personas que recibirán la formación, que se medirá mediante un cuestionario al finalizar la sesión.

OBSERVACIONES

En caso de considerarse oportuno, la formación podrá realizarse a través de sistemas de videoconferencia.

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 4: Compromiso de Dirección en la elaboración de estrategias que permitan estabilizar al personal contratado por INCLIVA.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal investigador en su término más amplio.

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, debido a las limitaciones legislativas que impiden estabilizar al personal en la medida necesaria. Desde la Dirección de INCLIVA; conscientes de ello, se seguirán impulsando estrategias de diálogo y mediación con las administraciones públicas competentes que permitan mejorar el empleo del personal investigador en general, y de nuestro Instituto en particular.

RECURSOS

Recursos humanos: equipo directivo de INCLIVA, encargado de impulsar los planes estratégicos.

TEMPORALIZACIÓN

La acción ya se viene realizando dentro de los planes estratégicos de INCLIVA; formando parte de la política del Instituto.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

En 2024, cuando termine la vigencia del II Plan, se evaluarán los siguientes aspectos:

- Contenidos desarrollados en aras de lograr una mayor estabilidad del personal investigador.
- Modificaciones legislativas autonómicas o nacionales efectuadas que permitan contratar libremente al Instituto y formalizar contratos de forma indefinida en INCLIVA.

OBSERVACIONES

En base al principio de transparencia, se informará a la totalidad de la plantilla de las estrategias puestas en marcha y de sus resultados.

PROPUESTAS DE MEJORA

En aras de una mayor participación de la plantilla en la acción, las ideas y sugerencias del Comité Permanente de Igualdad y el Comité de Empresa, serán tenidas en cuenta en la elaboración de medidas encaminadas a la estabilización del personal.

ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Ficha nº2

ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

INTRODUCCIÓN

ÁREA A DESARROLLAR

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal supone uno de los principales obstáculos en cuanto a igualdad se refiere. La dificultad para compaginar las extensas jornadas laborales españolas 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. Por ello, 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.

DIAGNÓSTICO

En términos generales, la conciliación se percibe como un área positiva en INCLIVA; no obstante, depende del puesto de trabajo. Los puestos de estructura tienen un horario establecido y es más sencillo conciliar. Las personas que trabajan en proyectos de investigación están más condicionadas por la naturaleza de los trabajos y resulta más complicado conciliar.

Aunque no hay dificultades especiales para conciliar, los protocolos para solicitar permisos y licencias no están determinados, y en última instancia depende de la persona responsable.

OBJETIVO GENERAL

Introducción de nuevas medidas de conciliación que supongan un avance en la materia, más allá de lo reconocido por la normativa laboral actual que rige las relaciones laborales dentro de INCLIVA.

Establecer pautas unificadas para la petición de permisos y licencias.

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1: Elaboración de un protocolo unificado para todas las áreas en cuanto a la solicitud, gestión y concesión de permisos y licencias.

PERSONAS DESTINATARIAS

Todo el personal que compone la plantilla de INCLIVA.

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 a seguir, a efectos de no sobrecargar determinadas áreas de la institución, como puede ser Recursos Humanos o los puestos de responsabilidad.

RECURSOS

Recursos humanos: se precisará 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: se pondrá a disposición de las personas encargadas de elaborar el protocolo toda la información relativa a permisos y licencias a las cuales tiene derecho la totalidad de la plantilla; tanto a iniciativa de INCLIVA como lo reconocido legalmente.

Recursos económicos: se dotará una cantidad aproximada de 480€ para cubrir los costes de consultoría y asesoramiento en materia de igualdad y conciliación.

TEMPORALIZACIÓN

La acción se llevará a cabo durante el primer trimestre de 2021.

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.

Tipología de los permisos y licencias solicitadas y disfrutadas; desagregadas por sexo.

OBSERVACIONES

En función de los indicadores de evaluación, podrá valorarse la implementación de un banco de horas.

PROPUESTAS DE MEJORA

En función de los resultados tras la evaluación de la medida y sus indicadores, se valorarán posibles medidas correctoras en pro de una mayor efectividad de la misma.

ACCIÓN 2: Campaña de comunicación dirigida a todo el personal sobre las medidas de conciliación disponibles, tanto legalmente como a iniciativa propia de INCLIVA.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla que desarrolla su trabajo en INCLIVA.

METODOLOGÍA

El departamento de Recursos Humanos, junto con personal directivo; apoyados por una persona externa experta en igualdad; recopilarán toda la información disponible en materia de conciliación, tanto la establecida por normativa legal como la impulsada voluntariamente por la empresa.

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: se contará con una persona externa experta en igualdad que elabore la campaña.

Recursos materiales: información sobre las medidas de conciliación aplicables a la plantilla, soportes informativos y programa de diseño digital.

Recursos económicos: se dotará una cantidad aproximada de 650€ para cubrir los gastos de consultoría en materia de igualdad.

Recursos de espacio: la acción podrá desarrollarse de forma física en las instalaciones del INLCIVA o bien a través de medios digitales; dependiendo de cómo se decida organizar la implementación.

TEMPORALIZACIÓN

La acción se desarrollará durante el segundo trimestre de 2021.

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.

OBSERVACIONES

Según el resultado de los indicadores, se elaborará una encuesta a la plantilla para saber el grado de conocimiento que poseen sobre las medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal que tiene a su disposición.

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 personas que conviven en pareja a las personas en unión matrimonial o pareja de hecho.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal empleado en INCLIVA en situación de convivencia en pareja no formalizada a través de unión en matrimonio o pareja de hecho.

METODOLOGÍA

La evolución de la sociedad conlleva cambios y transformación en las formas de relacionarse y de convivir entre las personas, y ello debe ser reconocido y adaptado a través de nuevas formas de conciliación.

Por ello, se equiparán los permisos retribuidos de las personas que conviven en pareja a los permisos que disfrutan las personas casadas o 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: la acreditación de la condición será verificada por el personal del departamento de Recursos Humanos.

Recursos económicos: se dotará una cantidad anual aproximada de 250€ en materia de difusión y comunicación de la medida.

TEMPORALIZACIÓN

La medida comenzará a implementarse durante el primer trimestre de 2022.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Durante el primer año de implementación de la medida se analizarán los datos de 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

Dado lo novedoso de la medida, si en base a los datos del primer año se aprecia una falta de aprovechamiento de la acción, se podrán introducir mecanismos de información a la plantilla específicos para acceder a ella.

PROPUESTAS DE MEJORA

En caso de detectar desviaciones en cuanto a un exceso o defecto de acogimiento a esta medida, se podrán introducir mejoras o correcciones como puede ser, por ejemplo, un banco de horas individualizado.

ACCIÓN 4: Facilitar el acceso a la formación y reciclaje profesional a aquellas personas que se encuentren en situación de baja o excedencia por cuidado de ascendientes o descendientes.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda persona empleada en INCLIVA que se encuentre en situación de excedencia por cuidado de familiares o en ejercicio de cargo público, así como todas aquellas personas que se han incorporado de nuevo a su puesto de trabajo tras una excedencia o 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 INCLIVA, se facilitará la formación al personal en situación de baja por maternidad/paternidad y excedencia en las mismas condiciones de acceso que al personal en activo.

Se facilitará la formación online u otros métodos, de forma que se garantice su futura reincorporación y el proceso de adaptación venidero sea más sencillo.

RECURSOS

Recursos humanos: se precisarán los servicios de una persona agente de igualdad encargada de realizar las funciones de impulso, coordinación, supervisión y evaluación de la acción.

Recursos materiales: acceso a la formación que se determine desde el área encargada; que prioritariamente será online.

Recursos económicos: se dotará una cantidad anual estimada de 420€ reservada a los honorarios profesionales de la persona experta en igualdad.

TEMPORALIZACIÓN

La acción se ejecutará durante el tercer trimestre de los años 2021, 2022, y 2024.

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: Concesión de permiso retribuido para la asistencia a consultas médicas justificadas, tanto propias como de ascendientes o descendientes a cargo.

PERSONAS DESTINATARIAS

Todo el personal empleado en INCLIVA.

METODOLOGÍA

Se facilitará el acompañamiento médico a familiares de primer grado de consanguinidad, en forma de permiso retribuido; no teniendo que recuperar el tiempo empleado en ello.

Se elaborará un protocolo de solicitud de forma que todo el personal conozca la disponibilidad de la medida y cómo solicitarla.

RECURSOS

Recursos humanos: el protocolo será establecido por el personal de Recursos Humanos en colaboración con el personal investigador principal que tenga personal a cargo.

TEMPORALIZACIÓN

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

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Se valorarán de forma anual los siguientes datos:

- Número de personas que solicitan un permiso por acompañamiento médico a familiares, desagregado por sexo.
- Número de horas disfrutadas por esta medida, desagregadas por sexo.

OBSERVACIONES

En función del análisis de los indicadores establecidos para la medida, se valorará la ampliación de permisos por otras causas o parentescos.

PROPUESTAS DE MEJORA

Las propuestas y sugerencias que puedan surgir, tanto del Comité de Empresa como del Comité Permanente de Igualdad, serán tenidas en cuenta en la incorporación de mejoras en la acción.

ACCIÓN 6: Posibilitar 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 INCLIVA.

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 departamento de Recursos Humanos será el encargado de tramitar y verificar las condiciones del permiso; y comunicarlo a las áreas que sea necesario para hacerlo efectivo.

Recursos económicos: se determinarán dependiendo de las solicitudes, en caso de que las excedencias acarreen algún tipo de gasto adicional al Instituto.

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 garantizará que las vacantes generadas por este tipo de excedencia se cubren durante su duración, 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 II Plan de Igualdad, se valorará introducir nuevas tipologías de excedencias o modificar las ya vigentes.

ACCIÓN 7: Establecimiento de licencias no retribuidas o recuperables para asistir a matrimonios o defunciones de familiares hasta el 3ª grado de consanguinidad.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla que compone INCLIVA.

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.

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 departamento de Recursos Humanos será el encargado de gestionar, comunicar y registrar los permisos.

TEMPORALIZACIÓN

La acción comenzará a implementarse en el primer trimestre de 2022.

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 garantizará que la medida es conocida por toda la plantilla.

ACCIÓN 8: Implementación de medidas que fomenten el teletrabajo para aquellos puestos que lo permitan.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal integrante de la plantilla de INCLIVA 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 el año 2020, aceleró los procesos empresariales de adaptación digital y teletrabajo de todo tipo de empleos. El caso de INCLIVA 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 todas o parte de sus tareas en modalidad de teletrabajo, y se elaborará un plan para que todo el personal que ocupa estos puestos pueda teletrabajar, al menos, durante el 50% 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 INCLIVA.

Recursos económicos: para el pago de los trabajos realizados por la persona experta, se dotará una cantidad aproximada de 390€. Los gastos derivados de la provisión de recursos materiales al personal trabajador (ordenador, conexión a internet, suministros, etc.) se determinará en función de los puestos que finalmente sean incluidos en el Plan de Teletrabajo.

TEMPORALIZACIÓN

Los trabajos de implementación de la acción comenzarán a desarrollarse durante el cuarto trimestre de 2020, de forma que en el primer trimestre de 2021 se pueda ejecutar el Plan de Teletrabajo.

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 otros puestos de trabajo dentro de INCLIVA.

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA

Ficha nº3

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA

INTRODUCCIÓN

ÁREA 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" sique siendo una barrera para las mujeres en cuanto a promoción profesional; a pesar de que suponen el 55'2% del estudiantado en las universidades españolas, según el Instituto Nacional de Estadística.

En cuanto a formación, el sector investigador por su naturaleza y vinculación al mundo universitario; es un ámbito que está en evolución continua.

DIAGNÓSTICO

El 73'12% de la plantilla de INCLIVA está formada por mujeres. Sin embargo, de los 38 grupos de investigación activos, tan solo 10 están dirigidos por una mujer.

Por otro lado, en los órganos de gobierno y los comités de personas expertas, el sexo femenino tan solo alcanza el 33'3% en el caso del Patronato, llegando incluso el Comité Científico Externo a estar integrado solamente por hombres.

OBJETIVO GENERAL

Introducción de medidas encaminadas a lograr una mayor representación femenina en puestos de responsabilidad, así como el fomento de nuevas herramientas formativas para el personal en general; y para el colectivo de mujeres en particular.

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1: Desglose por sexo de la asistencia a todas las actividades que se lleven a cabo en materia de formación.

PERSONAS DESTINATARIAS

Todo el personal que forma parte de la plantilla de INCLIVA.

METODOLOGÍA

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

Se creará un protocolo de registro, bien digital o en formato papel, de forma que los datos de asistentes queden reflejados en un histórico siempre desagregados por sexo.

RECURSOS

Recursos humanos: personal responsable de cada acción formativa que se desarrolle.

Recursos materiales: sistema de registro, online o en formato físico.

TEMPORALIZACIÓN

La acción se implementará a partir del tercer trimestre de 2020.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Cada año 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 por parte de la persona responsable de cada acción formativa al departamento de Recursos Humanos, que será el encargado de gestionar la base.

PROPUESTAS DE MEJORA

Si tras el primer año de implementación de la medida, se detecta falta de recolección de datos, se introducirán las medidas necesarias para facilitar el trabajo a las personas encargadas de su realización.

ACCIÓN 2: Facilitar medios formativos alternativos a la formación presencial: a distancia, online, etc.

PERSONAS DESTINATARIAS

Todo el personal que forma parte de la plantilla de INCLIVA.

METODOLOGÍA

La mayor parte de la formación realizada durante el año analizado en el proceso de diagnóstico, se realizó de forma presencial. No obstante, y tras la crisis sanitaria de 2020, los métodos formativos se han reinventado, siendo más accesibles a través de sistemas informáticos y a distancia, con más intensidad que en periodos anteriores.

Como línea continuista con estas nuevas metodologías, se introducirá una mayor cantidad de formación online y/o a distancia en los planes formativos de INCLIVA; 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 de Mujeres y Hombres.

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 cada presupuesto anual.

TEMPORALIZACIÓN

La acción se introducirá en los planes formativos que se elaboren a partir del cuarto trimestre de 2021.

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.
- Número de horas de formación online impartida, desagregadas por sexo.

OBSERVACIONES

En la introducción de formación online en el plan, 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 INCLIVA.

PROPUESTAS DE MEJORA

Si tras el primer año de implementación de la medida, se considera que es necesario aumentar el porcentaje de formación online ofrecida; se ampliará la oferta en los planes formativos posteriores.

ACCIÓN 3: Realización de formación en horario laboral, y establecimiento de criterios para su compensación en caso de no ser posible.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla que forma parte de INCLIVA.

METODOLOGÍA

En el último año, analizado para la elaboración del diagnóstico, se constató que el 92'65% de la formación se realizó fuera del horario laboral.

Debido a ello, cuando se planifique la formación por parte del área responsable, se dará prioridad a su realización dentro del horario laboral. En caso de que esto no sea posible, se establecerá un mecanismo de compensación, al menos, de las horas de formación obligatoria.

RECURSOS

Recursos humanos: personal encargado de elaborar la programación anual de formación de INCLIVA.

Recursos materiales: formación a impartir.

TEMPORALIZACIÓN

La acción comenzará a implementarse a partir del tercer trimestre de 2022.

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

Tras el primer año de implementación, en función del resultado de los indicadores, se valorará modificar el mecanismo de compensación, así como los criterios de clasificación de la formación entre obligatoria y voluntaria.

PROPUESTAS DE MEJORA

En caso de que el mecanismo de compensación no sea satisfactorio, se introducirán mejoras con la participación del Comité Permanente de Igualdad.

ACCIÓN 4: Formación en igualdad dirigida al personal investigador principal.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal investigador principal que dirige proyectos de investigación en INCLIVA.

METODOLOGÍA

Actualmente es necesario dotar de perspectiva de género e igualdad a las personas investigadoras principales, puesto que aún no siendo personal con un perfil de recursos humanos; gestionan y lideran equipos de personas, interviniendo asimismo en procesos de selección.

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 630€, destinados a la contratación de personal técnico externo.

Recursos de espacio: la formación se llevará a cabo en las instalaciones de INCLIVA, o en su defecto a través de medios online.

TEMPORALIZACIÓN

La formación se impartirá durante el primer trimestre de 2021.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Tras la celebración de la acción, se realizará una breve encuesta de satisfacción al personal asistente para valorar la calidad de la acción.

OBSERVACIONES

La programación de la acción se hará de forma que se facilite la asistencia de todas las personas destinatarias de la formación según el horario de trabajo de cada una de ellas.

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: Programas de formación en liderazgo femenino adaptados al sector científico e investigador.

PERSONAS DESTINATARIAS

Mujeres que forman parte de la plantilla de INCLIVA, 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 que padecen las mujeres que ocupan 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 encargada de 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 primer trimestre de 2023.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

A través de una encuesta de satisfacción del personal que realice los programas se valorará la calidad de la formación, así como su aplicación práctica y utilidad en el día a día del desempeño profesional.

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 INCLIVA.

ACCIÓN 6: Estudio dirigido a la identificación de posibles barreras a la promoción profesional.

PERSONAS DESTINATARIAS

Todo el personal que forma parte de la plantilla de INCLIVA, así como el sector investigador en general; puesto que se trata de una acción con un cierto carácter global y sectorial.

METODOLOGÍA

Con la colaboración de personal externo experto en igualdad y relaciones laborales, se recopilará toda la normativa científica y laboral que rige las relaciones contractuales del personal con INCLIVA; tanto a nivel autonómico como nacional, con el objetivo de identificar las barreras existentes que impiden el desarrollo de una carrera profesional con garantías y seguridad al personal; tanto investigador como en estructura.

Toda la documentación recopilada será objeto de análisis, elaborando a través de ello un diagnóstico de situación, cuyos resultados y conclusiones serán plasmados en un informe.

La Dirección de INCLIVA se comprometerá a elevar los resultados del informe a las autoridades correspondientes, instándoles a introducir las mejoras que sean necesarias para la eliminación de las barreras detectadas.

RECURSOS

Recursos humanos: personal externo experto en igualdad y relaciones laborales que se encargará de realizar el estudio, apoyado por Secretaría General y personal de Recursos Humanos.

Recursos materiales: normativa vigente que rige las relaciones laborales dentro de INCLIVA.

Recursos económicos: se dotará una cantidad aproximada de 680€ para el pago del personal externo encargado del informe.

TEMPORALIZACIÓN

El estudio se llevará a cabo durante el segundo trimestre de 2023.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número y tipología de barreras identificadas en cuestiones de promoción profesional dentro del sector investigador.

OBSERVACIONES

Se prestará especial atención a las barreras que más puedan afectar al sexo femenino; y las propuestas que emanen de la Comisión para el Estatuto del Personal Investigador Laboral serán tenidas en cuenta en la implementación de esta acción.

PROPUESTAS DE MEJORA

A la finalización de la vigencia de este II Plan de Igualdad, se valorará el efecto de esta acción; y en caso de persistencia de la problemática, esta acción se incluirá en planes futuros.

ACCIÓN 7: La elección 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; de forma que paulatinamente se compongan de un número paritario de integrantes.

PERSONAS DESTINATARIAS

Mujeres empleadas que forman parte de la plantilla de INCLIVA; así como mujeres candidatas a ocupar puestos en los órganos de gobierno y comités científicos en INCLIVA.

METODOLOGÍA

La Dirección del Instituto se compromete a lograr 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. En este sentido, se fija un objetivo en el que al menos el 40% de estos

cargos estén ocupados por el sexo menos representado; que a día de hoy, son las mujeres.

RECURSOS

Recursos humanos: persona experta en igualdad que supervise y elabore la documentación necesaria para la eficacia y puesta en marcha de esta acción.

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 2020.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

En el momento de la evaluación final del plan, en julio de 2024, se analizará la estructura desagregada por sexos de cada órgano.

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

OBSERVACIONES

En caso de que no se logre el objetivo perseguido con esta medida, en julio de 2024 se elaborará un informe final documentado donde se argumenten y demuestren las razones por las cuales no ha sido posible cumplirlo.

PROPUESTAS DE MEJORA

Se prestará especial atención a la composición del Comité Científico Externo, puesto que actualmente no cuenta con ninguna mujer en su seno.

ACCIÓN 8: 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.

PERSONAS DESTINATARIAS

Mujeres investigadoras principales de INCLIVA, 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 2022.

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 9: Impulsar una Red de Mujeres por la Investigación Sanitaria a través de un grupo o comisión específica de trabajo, donde se ponga en común y se extraigan propuestas encaminadas a potenciar el talento femenino en la investigación sanitaria.

PERSONAS DESTINATARIAS

Mujeres que prestan sus servicios en proyectos de investigación dentro de INCLIVA.

METODOLOGÍA

Durante el primer año de implementación del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de INCLIVA, se convocará por parte de la Dirección una reunión a la que se invitará a asistir a todas las mujeres investigadoras de INCLIVA, de todas las categorías profesionales.

Se elaborará una presentación en la que se las instará a la creación de una Red de Mujeres por la Investigación Sanitaria compuesta por personal de INCLIVA; que tendrá varios objetivos:

- Dar visibilidad a la mujer dentro del sector investigador.
- Empoderar a las mujeres para asumir cargos de responsabilidad dentro del sector investigador.
- Crear sinergias con otras instituciones sanitarias para potenciar el papel de la mujer dentro de la investigación sanitaria de forma conjunta.

RECURSOS

Recursos humanos: para la coordinación de la acción y elaboración de contenidos, se requerirá el asesoramiento de una persona externa agente de igualdad.

Recursos materiales: objetivos y contenido de la propia acción a desarrollar.

Recursos económicos: se dotará una cantidad aproximada de 520€ para el coste de los servicios de asesoramiento y consultoría externa.

Recursos de espacio: la reunión se celebrará en las instalaciones de INCLIVA.

TEMPORALIZACIÓN

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

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Transcurrido un año de la celebración de la primera reunión, se valorará:

- Número de mujeres trabajadoras de INCLIVA que deciden formar parte de la Red.
- Número de reuniones celebradas.
- Número de iniciativas propuestas por la Red.

OBSERVACIONES

La Dirección de INCLIVA se comprometerá con el impulso de la acción, motivando al personal y disponiendo los recursos necesarios para que la iniciativa salga adelante.

PROPUESTAS DE MEJORA

Se valorará muy positivamente la colaboración con otros centros de investigación sanitaria, de forma que la Red adquiera entidad propia y llegue a ser reconocida y tenida en cuenta en el sector.

ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SSALARIALES

Ficha nº4

ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES

INTRODUCCIÓN

ÁREA A DESARROLLAR

El nivel salarial constituye una de las claves que garantizan la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Una misma retribución ante el desarrollo de unas mismas tareas y responsabilidades resulta fundamental para avanzar en materia de igualdad, y lograr unas estructuras laborales que valoren a las personas por sus capacidades y no en función de su sexo.

Actualmente la brecha salarial bruta media es del 21'9% en el mercado laboral español; prueba de que a pesar de la normativa y otros avances en igualdad no se han trasladado todavía a la realidad.

DIAGNÓSTICO

A través del análisis retributivo de INCLIVA se ha detectado que las mujeres reciben un 11'47% menos de salario bruto que los hombres. La mayor diferencia se ha detectado en la categoría de personal investigador postdoctoral, donde los hombres cobran 7.619'23€ más que las mujeres.

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. 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.

OBJETIVO GENERAL

Reducción de la brecha salarial detectada en INCLIVA, junto con la dotación de una mayor transparencia a la política salarial del Instituto, de forma que sea conocida por todo el personal que compone la plantilla.

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1: Realización de auditorías salariales anuales en aras de detectar y en su caso corregir, la posible brecha salarial.

PERSONAS DESTINATARIAS

Todas las personas que forman la plantilla de INCLIVA.

METODOLOGÍA

Con el objetivo de profundizar en las razones de la brecha salarial detectada, conocer su cuantía exacta y poner las medidas necesarias para su reducción y eliminación, se realizará una auditoría pormenorizada de todas las percepciones salariales que contiene la nómina de cada persona empleada.

Se redactará un informe resultante de la auditoría que se someterá al análisis del Comité Permanente de Igualdad y del equipo directivo de INCLIVA; y cuyos resultados serán comunicados a la plantilla a través de los canales de comunicación habituales.

RECURSOS

Recursos humanos: se contará con una persona profesional de relaciones laborales experta en derecho laboral y en género encargada de elaborar la auditoría.

Recursos materiales: será necesario recopilar todas las nóminas emitidas por INCLIVA durante un año, así como cualquier otra información relevante para la auditoría; todo ello en formato digital.

Recursos económicos: la contratación de un profesional externo experto en relaciones laborales y género supondrá un coste anual de 720€.

TEMPORALIZACIÓN

La acción se desarrollará durante el primer trimestre de cada año de implementación del Plan, sometiéndose a análisis todas las nóminas emitidas el año inmediatamente anterior.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Los indicadores vendrán dados por los resultados sobre diferencias salariales que arroje el propio informe de auditoría.

OBSERVACIONES

Se valorará la inclusión de este servicio dentro del pliego de condiciones a cumplir por las empresas de asesoría laboral que opten a proveer a INCLIVA de este tipo de servicios.

PROPUESTAS DE MEJORA

Según los datos que resulten del estudio, se introducirán las medidas necesarias para corregir la brecha salarial y otras posibles desviaciones.

ACCIÓN 2: Definición, aprobación y publicación de una política retributiva que garantice salarios equitativos y sin sesgo de género.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla que compone INCLIVA.

METODOLOGÍA

Las retribuciones mínimas, como no puede ser de otro modo, quedan establecidas según las tablas salariales del Instituto de Salud Carlos III. Posteriormente, dependiendo del presupuesto asignado a cada proyecto la retribución puede variar.

En aras de una mayor transparencia en las retribuciones, se harán públicos los niveles salariales de cada categoría; que serán conocidos por todo el personal de INCLIVA, de forma que cada persona pueda ser conocedora del nivel salarial que existe y al cual puede aspirar.

RECURSOS

Recursos humanos: para la implementación y evaluación de la medida se contará con una persona experta en igualdad.

Recursos materiales: la Dirección de INCLIVA proporcionará la información en el soporte adecuado de forma que sea accesible a todo el personal en cualquier momento.

Recursos económicos: para la coordinación y evaluación de la acción se recogen unos recursos económicos de 360€ aproximadamente.

Recursos de espacio: espacio digital donde quede disponible la información para su consulta.

TEMPORALIZACIÓN

La medida se implementará en el primer trimestre de 2024.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

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

OBSERVACIONES

En la medida de lo posible, la información se proporcionará lo más desagregada posible, sin comprometer información personal relacionada con la plantilla y la Dirección de INCLIVA.

PROPUESTAS DE MEJORA

En el caso de que se perciba que la plantilla no es conocedora de esta acción, se valorará por parte del Comité Permanente de Igualdad el diseño de otro tipo de acciones de difusión u otros canales informativos adicionales.

ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Ficha nº5

ÁREADE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

INTRODUCCIÓN

ÁREA A DESARROLLAR

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. Proveer a la plantilla de espacios de trabajo libres de discriminación y acoso es fundamental para INCLIVA.

DIAGNÓSTICO

Cabe destacar que de algunas personas afirmaron ser conocedoras de algún caso de acoso laboral. Ya se cuenta con un protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo fruto del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de INCLIVA.

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.

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1: Formación en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.

PERSONAS DESTINATARIAS

Todo el personal que compone la plantilla de INCLIVA.

METODOLOGÍA

Las desigualdades ente mujeres y hombres inciden a su vez en una diferente exposición a riesgos laborales. La doble jornada que sufre la mujer por la mayor carga familiar o los trabajos más repetitivos necesitan de un tratamiento diferenciado en la prevención de riesgos entre hombres y mujeres. No solamente es preciso tener en cuenta aspectos físicos, como puede ser el embarazo; sino también factores psicológicos específicos que pueden desembocar en situaciones de depresión o ansiedad; riesgos psicosociales y enfermedades con una mayor incidencia en el colectivo femenino.

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.

RECURSOS

Recursos humanos: se precisará la contratación de una persona experta en prevención de riesgos con perspectiva de género.

Recursos materiales: contenidos a impartir en la formación.

Recursos económicos: la contratación de la persona experta en prevención de riesgos e igualdad supondrá un coste de 680€.

Recursos de espacio: en caso de determinarse la formación en modalidad presencial, se desarrollará en las instalaciones de INCLIVA.

TEMPORALIZACIÓN

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

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Al finalizar la sesión, las personas asistentes rellenarán un cuestionario de satisfacción que constituirá el indicador principal de la acción.

OBSERVACIONES

Se valorará la inclusión de este servicio dentro del pliego de condiciones a cumplir por las empresas de prevención de riesgos laborales que opten a proveer a INCLIVA de este tipo de servicios.

PROPUESTAS DE MEJORA

Las mejoras y necesidades de contenidas detectadas durante las sesiones se tendrán en cuenta y se incorporarán en la planificación de la formación en igualdad y perspectiva de género de cara al futuro.

ACCIÓN 2: Creación de una figura mediadora para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas empleadas en INCLIVA que hayan sido víctimas de acoso sexual o por razón de sexo. No obstante, se trata de una medida de la cual puede beneficiarse cualquier integrante de la plantilla del Instituto.

METODOLOGÍA

La persona designada como mediadora en casos de acoso deberá cumplir con una serie de 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 en cuestiones de acoso.

Debido a los requisitos anteriores, las personas más indicadas para ocupar la figura de persona mediadora serán las personas integrantes del Comité Permanente de Igualdad. La persona designada será presentada al resto de personal de los diferentes centros y proyectos, de forma que sea conocedor de la medida y sepan cómo recurrir a ella en caso de ser necesario.

A la persona seleccionada bajo este rol se le formará en materia de negociación o mediación laboral y resolución de conflictos, siempre teniendo en cuenta la perspectiva de género.

RECURSOS

Recursos humanos: designación de una persona empleada de INCLIVA para ocupar el papel de mediadora.

Recursos económicos: aquellos destinados a los honorarios profesionales de la persona que impulse la acción formativa. Aproximadamente se recoge una partida de 580€.

TEMPORALIZACIÓN

La acción se implementará a partir del tercer trimestre de 2021.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Dada la excepcionalidad de la medida, se evaluará cuando se hayan detectado 3 o más casos de acoso. En estos casos, la persona mediadora se reunirá con el personal de Recursos Humanos y otras personas implicadas para conocer la efectividad de la medida.

OBSERVACIONES

INCLIVA, en base a su compromiso de profesionalidad, asegura el tratamiento de asuntos relacionados con esta figura en base a los principios de secreto profesional y urgencia en la resolución del conflicto.

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 3: Difusión entre el personal del actual protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla que compone INCLIVA.

METODOLOGÍA

Fruto del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de INCLIVA se elaboró el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo; con este II Plan se viene a reforzar la difusión y 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; la cual será remitida por correo electrónico a toda la plantilla. 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: personal externo experto en igualdad que coordine la acción de difusión y elabore la infografía.

Recursos materiales: se pondrá a disposición de la persona encargada de la acción el actual protocolo de prevención del acoso, así como los recursos informáticos necesarios para la elaboración de la infografía.

Recursos económicos: se dotará una cantidad aproximada de 320€ para el pago de los servicios de la persona experta en igualdad.

TEMPORALIZACIÓN

La acción se ejecutará durante el cuarto trimestre de 2021.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Grado de conocimiento que posee la plantilla sobre el protocolo de prevención del acoso.

En caso de activarse el protocolo, se evaluará si éste se ha seguido según lo establecido.

OBSERVACIONES

El protocolo de prevención del acoso será enviado junto al manual de bienvenida al personal de nueva incorporación en INCLIVA.

PROPUESTAS DE MEJORA

En caso de resultar necesario, se valorará la realización de una sesión formativa a la plantilla en prevención del acoso.

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SSEXISTA

Ficha nº6

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

INTRODUCCIÓN

ÁREA A DESARROLLAR

A través del lenguaje y la imagen se transmiten valores de igualdad, diversidad e inclusión; de ahí su importancia para comunicar tanto interna como externamente el compromiso de las organizaciones con la igualdad y la no discriminación.

Se trata de cuestiones que en ocasiones pasan desapercibidas, pero constituye una forma de visibilizar y medir el grado de interiorización y transversalidad que tienen las políticas inclusivas dentro de las organizaciones, tanto públicas como privadas.

DIAGNÓSTICO

Fruto del diagnóstico, se ha comprobado que existen dificultades en la comunicación interna de INCLIVA, mientras que la externa sí ha mejorado. Los distintos métodos 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, es desigual dependiendo del tipo de información y la persona que la emite.

OBJETIVO GENERAL

Mejora de los canales de comunicación tanto internos como externos; así como el uso efectivo del lenguaje inclusivo. Además, a través de diferentes herramientas se dará una mayor visibilidad a la figura de la mujer en el sector de la investigación sanitaria.

PLAN DE ACCIÓN

ACCIÓN 1: Auditoría interna de toda la comunicación, tanto interna como externa, que emana de INCLIVA, para verificar que cumple con los requisitos correspondientes al lenguaje inclusivo y no sexista.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal que integra la plantilla de INCLIVA, así como personas externas que interactúan con la institución: empresas proveedoras, competencia, ciudadanía en general, etc.

METODOLOGÍA

A través de la revisión de los textos y soportes digitales (planes, programas, dípticos, cartelería, instancias, formularios, etc.) se garantizará que el lenguaje empleado a todos los niveles en INCLIVA cumple las condiciones de inclusividad de todos los colectivos y no se hace uso de masculino genérico.

De ese análisis se elaborará un informe donde se recomendarán posibles mejoras en materia de lenguaje, comunicación y grafismo inclusivo.

RECURSOS

Recursos humanos: para esta acción se contará con el trabajo profesional de una persona especializada en igualdad de género y comunicación.

Recursos materiales: se analizarán todo tipo de soportes y plataformas del Instituto para elaborar el informe de lenguaje.

Recursos económicos: se dotará una partida aproximada de 670€ para la implementación y evaluación de esta acción.

TEMPORALIZACIÓN

La acción se desarrollará durante el cuarto trimestre de 2023.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Se valorará el impacto del informe final de revisión del lenguaje inclusivo para conocer la penetración que ha tenido dicha auditoría y el grado de conocimiento del informe.

OBSERVACIONES

Se dotará a la plantilla, especialmente al departamento o área encargada de la comunicación, de las herramientas y estrategias para poner en práctica la medida según lo especificado en este apartado.

PROPUESTAS DE MEJORA

A la finalización del Plan de Igualdad se valorará si es necesario continuar con medidas de revisión del lenguaje y la comunicación inclusiva; incluso con la programación de formaciones específicas a toda la plantilla.

ACCIÓN 2: Mejora de los canales de comunicación interna a través de diferentes vías, con especial incidencia en acciones de bienvenida al nuevo personal dirigidas a crear sentimiento de pertenencia a la Institución.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal que integra la plantilla de INCLIVA, incluyendo al personal de nueva incorporación, especialmente.

METODOLOGÍA

Dados los problemas de comunicación interna detectados, debido sobre todo al poco uso que hace la plantilla del correo corporativo, así como las pocas visitas a recursos a través de la intranet; se analizará la forma más optima de comunicación en aras de una mayor efectividad y rapidez. Sobre todo, se estudiará la creación de unas directrices y unificación de criterios en el uso de correo electrónico.

En el caso de las personas de reciente incorporación, recibirán un mail de bienvenida con toda la información y protocolos necesarios para el conocimiento de la Institución, poniendo especial atención a la creación de contenido para crear sentimiento de pertenencia.

RECURSOS

Recursos humanos: personal de Recursos Humanos y comunicación encargado de enviar las comunicaciones al personal.

Recursos materiales: medios de comunicación escogidos para mejorar los procesos.

Recursos económicos: se determinarán en función de las medidas que finalmente de elijan para la mejora del procedimiento.

TEMPORALIZACIÓN

La medida comenzará a desarrollarse a partir del tercer trimestre de 2023.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Tras un año de la modificación de los canales de comunicación, se llevará a cabo una encuesta entre el personal para conocer su grado de éxito.

OBSERVACIONES

Se valorará la elaboración de un protocolo de uso del correo electrónico corporativo y otras medidas de comunicación.

PROPUESTAS DE MEJORA

Sobre todo, en el caso del correo electrónico, de persistir los desequilibrios comunicativos, se valorará la ampliación del servicio.

ACCIÓN 3: Conmemoración de días claves en materia de igualdad, a través de campañas de comunicación específicas

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas que integran INCLIVA: plantilla, responsables, equipos directivos; así como sociedad civil en general.

METODOLOGÍA

Con el objetivo de sensibilizar tanto al personal que compone el Instituto como a la sociedad civil, así como visibilizar la figura femenina dentro del sector de la investigación, se conmemorarán fechas significativas en materia de igualdad, diversidad e inclusión:

- 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.
- 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.
- 12 de mayo, Día Internacional de la Enfermería.
- 19 de octubre, Día Internacional de la Lucha contra el Cáncer de Mama.
- 25 de noviembre, Día Internacional contra la Violencia de Género.

Con motivo de la conmemoración de estos días, se emitirá un comunicado público de apoyo a las causas conmemoradas y se organizará una actividad de sensibilización para la plantilla.

RECURSOS

Recursos humanos: el área encargada de la comunicación será la responsable de redactar y publicar los comunicados según las indicaciones del Comité Permanente de Igualdad y la coordinación del II Plan de Igualdad.

Recursos materiales: información actualizada sobre el día que se conmemora.

Recursos económicos: se dotará una cantidad anual de 580€ en concepto de honorarios profesionales en igualdad de género.

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 2021 ampliando los días conmemorados.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Comunicados emitidos y actividades organizadas, así como el grado de aceptación entre la plantilla.

OBSERVACIONES

Se prevé la colaboración puntual en actos, así como en otro tipo de áreas con organizaciones y asociaciones cuyo objeto es la promoción de derechos sociales y civiles relacionados con las causas que se conmemoran en INCLIVA.

PROPUESTAS DE MEJORA

En caso de surgir iniciativas desde la plantilla en cuanto a la conmemoración de otros días, se valorará su inclusión en el calendario de celebraciones.

ACCIÓN 4: Formalización de convenios con organizaciones y/o entidades que velan por el respeto a la igualdad y no discriminación en la sociedad.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas que integran la plantilla de INCLIVA, así como todos los grupos de interés de la institución y, de forma más concreta, las organizaciones con las que se colaborará a través de los convenios a formalizar.

METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta el entorno en el que se desarrolla la actividad de INCLIVA, y atendiendo a la preocupación existente en la ciudadanía por el entorno social y medioambiental donde impacta su actividad, se realizarán convenios de colaboración que recogerán relaciones de cooperación junto a diversas organizaciones, en base a la igualdad y la no discriminación. Para ello, se contactará con aquellas organizaciones que se consideren susceptibles de colaborar, a fin de dar a conocer el objetivo de esta acción, así como los valores y acciones contenidos en el Plan de Igualdad en su conjunto.

RECURSOS

Recursos humanos: la acción se impulsará desde el personal de Recursos Humanos, junto con el personal directivo o responsable que tenga relación con las organizaciones a colaborar, debido a la naturaleza de su puesto de trabajo o por relaciones interpersonales.

Recursos materiales: los soportes necesarios para formalizar el convenio y la comunicación con las distintas organizaciones.

Recursos económicos: dependerá cada año del tipo de colaboración que se acuerde con las organizaciones con las cuales se hayan firmado convenios.

TEMPORALIZACIÓN

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

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de convenios formalizados durante la vigencia del Plan.

Número de actividades o colaboraciones desarrolladas cada año junto con aquellas organizaciones con las que se hayan formalizado convenios.

OBSERVACIONES

Se dará a conocer la acción a la plantilla para que en el caso de que el personal conozca otras organizaciones con intereses en INCLIVA, pudiesen ser tenidas en cuenta en la firma de convenios de colaboración.

PROPUESTAS DE MEJORA

Los convenios serán anunciados e incorporados a un área habilitada en la página web del Instituto, con el objetivo de dar a conocer las actuaciones de responsabilidad social que se impulsan desde INCLIVA.

ACCIÓN 5: Campaña de comunicación dirigida a la visibilidad de la mujer en la ciencia e investigación.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personas que integran INCLIVA: plantilla, responsables, equipos directivos; así como sociedad civil en general.

METODOLOGÍA

De forma anual, durante una semana, se escogerán a 5 mujeres representativas en el mundo de la investigación sanitaria y se elaborará una campaña de comunicación en redes sociales en torno a ellas.

Cada día, se publicará un banner en las redes sociales de INCLIVA (Facebook, LinkedIn, etc) donde se resaltará la figura de cada protagonista a través de un resumen de sus logros y su trayectoria.

RECURSOS

Recursos humanos: se contará con una persona externa experta en igualdad y comunicación; a la que apoyará personal de INCLIVA en cuanto a la selección de los perfiles a destacar.

Recursos materiales: recursos gráficos e informáticos para la elaboración de los banners.

Recursos económicos: se dotará una cantidad aproximada de 890€ para el pago del personal externo encargado de elaborar y coordinar la campaña.

TEMPORALIZACIÓN

La campaña se desarrollará durante el cuarto trimestre de 2023.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de impactos de las publicaciones en redes sociales.

Número y tipología de comentarios esgrimidos por el público en las publicaciones.

OBSERVACIONES

Se valorará hacer coincidir esta campaña con la conmemoración de alguno de los días detallados en la acción nº3 de esta ficha.

PROPUESTAS DE MEJORA

Según el resultado obtenido, se valorará ampliar este tipo de campaña con otros recursos, como videos, de cara a futuro.

ACCIÓN 6: Campaña informativa a la plantilla para dar a conocer el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de INCLIVA.

PERSONAS DESTINATARIAS

La totalidad de la plantilla de INCLIVA, así como los grupos externos con los que mantiene relaciones el Instituto: clientela, empresas proveedoras, competencia, sociedad civil, etc.

METODOLOGÍA

Para ello se empleará una campaña de comunicación específica enfocada a dar a conocer el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de INCLIVA, tanto al conjunto de la plantilla como a los grupos de interés del Instituto.

El personal de Recursos Humanos junto con personas especializadas en comunicación e igualdad, diseñarán la campaña, haciendo hincapié en la igualdad de género y la no discriminación. Una vez diseñada, se utilizarán diversos canales de comunicación con el fin de llegar a todas las personas destinatarias del propio Plan, así como las interesadas.

RECURSOS

Recursos humanos: el personal de INCLIVA especificado en la metodología junto a una persona especializada en igualdad y comunicación.

Recursos materiales: aquellos medios y soportes de comunicación que se consideren necesarios para el diseño y difusión de la campaña.

Recursos económicos: los derivados del asesoramiento y supervisión de la persona especializada en igualdad de género. El coste será de 560€, aproximadamente.

TEMPORALIZACIÓN

La acción se llevará a cabo durante el cuarto trimestre de 2020.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

El grado de conocimiento de la plantilla sobre las medidas de igualdad integradas en el Plan, mediante el uso de encuestas en distintos formatos. Además, se valorará qué grado de concienciación existe entre los grupos de interés de INCLIVA, en materia de igualdad.

OBSERVACIONES

Será necesario un comunicado específico para la clientela y otro para las empresas proveedoras, incidiendo en cada uno de ellos en las áreas que resultan de mayor interés para cada uno de los grupos, respecto a los intereses de INCLIVA.

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 7: Inclusión de contenidos específicos de igualdad en la Newsletter que se envía periódicamente a toda la plantilla.

PERSONAS DESTINATARIAS

Toda la plantilla que compone INCLIVA.

METODOLOGÍA

En cada reunión ordinaria, el Comité Permanente de Igualdad junto con el personal de Recursos Humanos, determinará los temas de interés y actualidad en materia de igualdad que serán incluidos en la Newsletter que se envía a todo el personal.

De forma periódica se enviarán los temas desde el área de Recursos Humanos al departamento encargado de la redacción de la Newsletter para su inclusión.

RECURSOS

Recursos humanos: integrantes del Comité Permanente de Igualdad, área de Recursos Humanos y Comunicación.

Recursos materiales: apartado específico en la Newsletter.

Recursos económicos: aquellos derivados de la consultoría de igualdad (búsqueda de noticas, novedades legislativas, redacción de textos y revisión de los mismos), esto es, aproximadamente 520€ anuales.

TEMPORALIZACIÓN

La acción se implementará en durante el primer trimestre de 2022.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Número de Newsletter que contienen información sobre igualdad durante un año.

Número de nuevos contenidos difundidos a través de la Newsletter.

OBSERVACIONES

Tanto desde la Coordinación del Plan, como el Comité Permanente de Igualdad y de Empresa, se esforzarán por introducir todas aquellas novedades o actualidad de interés empresarial y público relacionados con la igualdad de género.

PROPUESTAS DE MEJORA

En el caso de que el apartado dedicado a la igualdad no consiga ser leído o visionado por la mayoría de la plantilla se establece la posibilidad de editar una guía/newsletter sectorial en materia de igualdad.

ACCIÓN 8: Revisión y actualización el Manual - Guía de Lenguaje Administrativo no Sexista.

PERSONAS DESTINATARIAS

Personal que integra la plantilla de INCLIVA.

METODOLOGÍA

Fruto del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de INCLIVA, desarrollado durante los años 2016-2019 se elaboró un manual-guía de lenguaje administrativo no sexista para su uso en la redacción de todo tipo de documentos y comunicación que emana de INCLIVA.

Dado que se ha detectado un uso desigual del lenguaje inclusivo, se llevará a cabo una revisión y actualización del manual, profundizando en aquellos conceptos y/o áreas que se manifiesten deficitarios, así como ampliando sus contenidos.

RECURSOS

Recursos humanos: personal externo experto en igualdad que se encargue de todos los trabajos derivados de la acción.

Recursos materiales: manual-guía actual de lenguaje administrativo no sexista, así como otros recursos a incorporar en la actualización del mismo.

Recursos económicos: se proveerá una cantidad aproximada de 820€ para el pago de la persona experta en igualdad encargada de los trabajos.

TEMPORALIZACIÓN

La acción se llevará a cabo durante el primer trimestre de 2024.

INDICADORES DE EVALUACIÓN

Contenidos actualizados en el manual.

Nuevos contenidos incluidos en el manual actual.

OBSERVACIONES

El manual será facilitado a todo el personal de INCLIVA; y se enviará 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.

CRONOGRAMA

INCLIVA | VLC
Instituto de Investigación Sanitaria

9. Cronograma

II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE INCLIVA	2020				2021				2022				2023				2024			
ÁREA DE ACCESO A LA OCUPACIÓN Y CONTRATACIÓN	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Acción 1: Unificación y definición del protocolo de bienvenida para el nuevo personal empleando nuevas tecnologías.																				
Acción 2: Introducción de políticas activas para la incorporación de personal víctimas de violencia de género.																				
Acción 3: Formación en procesos de selección con perspectiva de género al personal investigador principal que crea y dirige sus propios proyectos de investigación dentro de INCLIVA.																				
Acción 4: Compromiso de Dirección en la elaboración de estrategias que permitan estabilizar al personal contratado por INCLIVA.																				

II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE INCLIVA	2020				2021				2022				2023				2024			
ÁREA DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD	1 T	2 T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Acción 1: Elaboración de un protocolo unificado para todas las áreas en cuanto a la solicitud, gestión y concesión de permisos y licencias.																				
Acción 2: Campaña de comunicación dirigida a todo el personal sobre las medidas de conciliación disponibles, tanto legalmente como a iniciativa propia de INCLIVA.																				
Acción 3: Equiparación de disfrute de permisos y licencias de las personas que conviven en pareja a las personas en unión matrimonial o pareja de hecho.																				
Acción 4: Facilitar el acceso a la formación y reciclaje profesional a aquellas personas que se encuentren en situación de baja o excedencia por cuidado de ascendientes o descendientes.																				
Acción 5: Concesión de permiso retribuido para la asistencia a consultas médicas justificadas, tanto propias como de ascendientes o descendientes a cargo.																				
Acción 6: Posibilitar excedencias de hasta un año de duración en casos de adopción internacional con un límite de 2 y disfrutadas en años diferentes.																				

Acción 7: Establecimiento de licencias no retribuidas o recuperables para asistir a matrimonios o defunciones de familiares hasta el 3ª grado de consanguinidad.																						
Acción 8: Implementación de medidas que fomenten el teletrabajo para aquellos puestos que lo permitan.																						

II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE INCLIVA	2020				2021				2022				2023				2024			
ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN Y REPRESENTACIÓN FEMENINA	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Acción 1: Desglose por sexo de la asistencia a todas las actividades que se lleven a cabo en materia de formación.																				
Acción 2: Facilitar medios formativos alternativos a la formación presencial: a distancia, online, etc.																				
Acción 3: Realización de formación en horario laboral, y establecimiento de criterios para su compensación en caso de no ser posible.																				
Acción 4: Formación en igualdad dirigida al personal investigador principal.																				

Acción 5: Programas de formación en liderazgo femenino adaptados al sector científico e investigador.																					
Acción 6: Estudio dirigido a la identificación de posibles barreras a la promoción profesional.																					
Acción 7: La elección 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; de forma que paulatinamente se compongan de un número paritario de integrantes.																					
Acción 8: 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 9: Impulsar una Red de Mujeres por la Investigación Sanitaria a través de un grupo o comisión específica de trabajo, donde se ponga en común y se extraigan propuestas encaminadas a potenciar el talento femenino en la investigación sanitaria.																					

II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE INCLIVA	2020				2021				2022				2023				2024			
ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4 T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Acción 1: Realización de auditorías salariales anuales en aras de detectar y en su caso corregir, la posible brecha salarial.																				
Acción 2: Definición, aprobación y publicación de una política retributiva que garantice salarios equitativos y sin sesgo de género.																				

II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE INCLIVA	2020				2021				2022				2023				2024			
ÁREA DE SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	1 T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3 T	4 T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Acción 1: Formación en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.																				
Acción 2: Creación de una figura mediadora para los casos de acoso sexual o por razón de sexo.																				
Acción 3: Difusión entre el personal del actual protocolo de prevención del acoso sexual o por razón de sexo.																				

II PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE INCLIVA	2020				2021				2022				2023				2024			
ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	1 T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Acción 1: Auditoría interna de toda la comunicación, tanto interna como externa, que emana de INCLIVA, para verificar que cumple con los requisitos correspondientes al lenguaje inclusivo y no sexista.																				
Acción 2: Mejora de los canales de comunicación interna a través de diferentes vías, con especial incidencia en acciones de bienvenida al nuevo personal dirigidas a crear sentimiento de pertenencia a la Institución.																				
Acción 3: Conmemoración de días claves en materia de igualdad, a través de campañas de comunicación específicas.																				
Acción 4: Formalización de convenios con organizaciones y/o entidades que velan por el respeto a la igualdad y no discriminación en la sociedad.																				
Acción 5: Campaña de comunicación dirigida a la visibilidad de la mujer en la ciencia e investigación.																				

Acción 6: Campaña informativa a la plantilla para dar a conocer el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de INCLIVA.																					
Acción 7: Inclusión de contenidos específicos de igualdad en la Newsletter que se envía periódicamente a toda la plantilla.																					
Acción 8: Revisión y actualización el Manual - Guía de Lenguaje Administrativo no Sexista.																					

ÁMBITO DE APLICACIÓN, VIGENCIA, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INCLIVA | VLC

Instituto de Investigación Sanitaria

10. Ámbito de aplicación, vigencia, seguimiento y evaluación

El ámbito de aplicación del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de INCLIVA es autonómico, puesto que se trata de un instituto que radica en la Comunidad Valenciana.

La vigencia del Plan de extiende desde el 1 de septiembre de 2020 hasta el 1 de septiembre de 2024.

A través del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de INCLIVA, a lo largo de sus 4 años de duración, se irán implementando las diferentes acciones establecidas según el calendario establecido en cada una de ellas. Al final de cada uno de los años, es decir; septiembre de 2021, 2022, 2023 y 2024; 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, una vez finalizado el Plan, en septiembre de 2024, se realizará un informe final de evaluación del Plan donde quedarán reflejado los logros y conclusiones tras la implementación del Plan, así como sus posibles áreas de mejora.

10.1. Procedimiento de seguimiento del II Plan de Igualdad de INCLIVA

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 este año 2020; hechos que obligan a reinventar estrategias, formas de trabajo, protocolos u otros elementos fundamentales en el desarrollo de la actividad diaria del Instituto.

En el proceso de seguimiento del Plan se realizará al terminar cada uno de los años de implementación:

Informe de seguimiento 1	Septiembre 2021
Informe de seguimiento 2	Septiembre 2022
Informe de seguimiento 3	Septiembre 2023
Informe de seguimiento 4	Septiembre 2024

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

- Análisis de los indicadores contenidos en cada de 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.

10.2. Informe de evaluación final del II Plan de Igualdad de INCLIVA

El Plan finaliza su vigencia el 1 de septiembre de 2024, momento en el que 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 II Plan de Igualdad, 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 sucederse 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 II Plan de Igualdad; 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 II Plan de igualdad 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 II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres.
   - Adecuación entre el número total de personas que se han visto afectadas por el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres y la consecución de sus objetivos.
   - Adecuación entre el tipo de personas que se han visto afectadas por el I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres 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 III Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de INCLIVA y la continuidad del compromiso con la igualdad efectiva del Instituto.

MODIFICACIONES, MEJORAS Y NOVEDADES INCLUIDAS

INCLIVA | VLC
Instituto de Investigación Sanitaria

11. Modificaciones, mejoras y novedades incluidas

La implementación del I Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de INCLIVA, su seguimiento y evaluación; así como la recopilación de todo ello en los informes de seguimiento correspondientes 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 la Dirección de INCLIVA con los principios y valores de igualdad y no discriminación permanece intacto; y por ello se tomó la decisión de hacer un II Plan más ambicioso, cuya elaboración no solamente recayera en el departamento de Recursos Humanos, sino con la contratación de una consultora y su 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 I Plan, en la elaboración de este II Plan de Igualdad se ha profundizado en el diagnóstico de situación en materia de igualdad a través de diversas herramientas ya descritas en apartados anteriores:

- Realización de entrevistas en profundidad.
- Realización de Focus Groups con la plantilla.
- Cuestionario online de igualdad.

Todo ello con el objetivo de dar una mayor participación y opinión a toda la plantilla que compone INCLIVA, de forma que puedan conocerse en mayor grado las fortalezas y debilidades existentes y proponer acciones acordes a ello; abordando debilidades para su corrección y aprovechando las fortalezas para hacerles frente. Estas nuevas herramientas combinadas con el análisis cuantitativo de la plantilla, han permitido la profundidad del diagnóstico organizacional.

A pesar de que el I Plan de Igualdad fue prácticamente implementado, algunas de las áreas abordadas en él todavía presentan retos y objetivos que lograr en materia de igualdad. A la finalización de la implementación del I Plan la política retributiva no estaba especificada y la representación femenina en los puestos directivos, órganos de gobierno y comités científicos sigue siendo insuficiente. Ambas cuestiones presentan los principales retos y aspectos a mejorar dentro de INCLIVA, y en este sentido, el plan de acción elaborado para este II Plan de Igualdad contiene medidas encaminadas a mejorar estas debilidades.

Otra novedad que supone mejoras en este II Plan de Igualdad, 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 II Plan de Igualdad.

Finalmente, quedan también recogidas en el II 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.

INCLIVA | VLC

Instituto de Investigación Sanitaria