

FUNDACIÓ
PER AL
FOMENT DE
LA
INVESTIGACIÓ
SANITÀRIA I
BIOMÈDICA
DE LA
COMUNITAT
VALENCIANA

PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 2017-2020



GENERALITAT
VALENCIANA



Fundació per al Foment de la
Investigació Sanitària i Biomèdica
de la Comunitat Valenciana

I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE FISABIO

{SUMARIO}

→1. Introducción	4
→2. Características de la fundación	6
→3. Compromiso de la Fundación con la Igualdad de Oportunidades	7
→4. Ámbito de Aplicación	9
→5. Diagnóstico y Resultados	10
→6. Objetivos y acciones	19
→7. Cronograma	28
→8. Vigencia	30
→9. Recursos	30
→10. Evaluación y Seguimiento	31
→11. Aspectos a Tener en Cuenta	32
→12. Anexos:	33

1. Cuestionario de Diagnóstico

2. Respuestas del Cuestionario

1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral en su artículo 45, apartado 1. *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”*

Con la obligación que esta organización toma como propia, se ha decidido desde FISABIO trabajar en un plan de Igualdad, que recoja las medidas necesarias para poder evitar cualquier forma de discriminación entre las trabajadoras y trabajadores de la Fundació Per Al Foment De La Investigació Sanitària I Biomèdica De La Comunitat Valenciana.

En el Artículo 46 (Ley Orgánica 03/2007, 2007: 46), se define el concepto de un del Plan de Igualdad: *“Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.*

FISABIO, es una fundación que cuenta con una plantilla importante, de más de 250 trabajadoras y trabajadores, así que además de adquirir el compromiso de realizarlo porque en la organización creemos en la igualdad y queremos eliminar cualquier tipo de discriminación, estamos obligados a realizarlo, debido a que la plantilla de la fundación supera los 250 trabajadores y trabajadoras. Y así recoge la obligación de realizarlo en el apartado 2 del artículo 45 (Ley Orgánica 03/2007, 2007: 45), *“En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral”.*

El primer paso que se dio para la realización del presente plan de igualdad fue el compromiso asumido por la dirección de la Fundación, compromiso en el cual se garantizaba por parte de la dirección de FISABIO el compromiso con la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres y en el cual daba a conocer tanto a todas las trabajadoras y trabajadores como al exterior, que se iba

a empezar a trabajar en un plan de igualdad porque se asume el principio de igualdad de oportunidades como parte de los principios regidores de la política empresarial de la fundación. Además, también se creó la Comisión por la Igualdad.

A continuación del compromiso de la dirección, se realizaron a través de técnicas cuantitativas y cualitativas, un diagnóstico de la organización, para poder conocer cuál era la realidad actual de la organización en cuanto a la igualdad de oportunidades.

Los datos se recogen en un informe de diagnóstico que es el que servirá como base en la que se desarrollará el Plan de Igualdad, ya que en este se aporta la información que nos permitirá establecer objetivos generales y específicos del plan, además de poder diseñar las medidas para promover la igualdad entre las trabajadoras y los trabajadores de la fundación.

Cada objetivo mencionado anteriormente, conllevará unas medidas, así como los recursos y responsables de realizarlas.

Además, al final del plan se establecen los mecanismos que servirán para llevar una evaluación y seguimiento del plan de igualdad. En este se mostrarán los indicadores que nos ayudarán a conocer el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad a través de los objetivos y medidas propuestas. El seguimiento del Plan será continuo, así como de su difusión y, finalmente, la evaluación se realizará en el momento que finalice su implementación.

2. CARACTERÍSTICAS DE LA FUNDACIÓN

En este mismo momento a fecha 3 de octubre de 2016 FISABIO cuenta con 370 mujeres y hombres, que están mayoritariamente formadas y formados en Ciencias de la Salud que ayudan a dar respuesta a su razón de ser de fomentar la investigación sanitaria y Biomédica de la Comunidad Valenciana.

Antes de pasar al diagnóstico de la situación, se presentan los datos generales de la fundación para poder ubicarla tanto geográficamente como funcionalmente.

Nombre de la Empresa	Fundació Per Al Foment De La Investigació Sanitària I Biomèdica De La Comunitat Valenciana (FISABIO).
CIF	G98073760
Domicilio social	C/ MICER MASCÓ, 10
Teléfono	961925911
Email	fisabio@gva.es
Actividad a al que se dedica	Investigación y Desarrollo
Número y Domicilio de Centros de trabajo	<p>4 Centros de Trabajo principales:</p> <ul style="list-style-type: none"> -FISABIO - Salud Pública. Avenida Cataluña, 21, 46020 Valencia. -FISABIO - Hospital General Universitario de Elche. Camí de l'Almazara, 11, 03203 Elche, Alicante. -FISABIO - Isabial - Hospital General Universitario de Alicante. Pintor Baeza, 11, 03010 Alacant, Alicante. -FISABIO - Oftalmología Médica, Bifurcación Pío Baroja-General Avilés, s/n 46015 Valencia <p>-Además de asumir la actividad científica realizada en otros Departamentos de Salud.</p>
Productos / Actividades Principales	Investigación
Forma Jurídica	Fundación Pública-Privada.
Ámbito Territorial	Local

Un elemento de la fundación importante a tener en cuenta, es que Fisabio actualmente no cuenta con representación legal de trabajadores. Es importante realizar esta aclaración ya que condicionará las actuaciones determinadas para incluir las acciones necesarias y la aprobación del plan.

3. COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN CON LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En la Fundació Per Al Foment De La Investigació Sanitària I Biomèdica De La Comunitat Valenciana (FISABIO), somos conscientes de que la gestión y dirección de la fundación debe estar en armonía con el desarrollo hacia una sociedad que integre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sin discriminación directa o indirectamente por razón de sexo. Por ello, Don José Antonio Manrique Martorell como Director Gerente de la Fundació Per Al Foment De La Investigació Sanitària I Biomèdica De La Comunitat Valenciana adopta y declara el compromiso de:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.
- Fomentar e impulsar medidas para lograr una igualdad real en la fundación.
- Incluirla como un principio estratégico en los objetivos de la política de la organización de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Crear una Comisión de Igualdad encargada de diseñar y evaluar el Plan de Igualdad.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad.

En todas las áreas, procesos y terrenos en los que la fundación desarrolla su actividad, desde actuaciones internas a externas como la promoción, formación, selección, condiciones, de trabajo, conciliación, etc..., asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”* (Ley Orgánica 03/2007).

Todo lo expuesto y declarado se comunicará a toda la plantilla de la Fundación. Tanto interna como externamente, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, por lo que los animamos a que sean parte activa de todo el proceso.

Además de este compromiso, se acuerda también la constitución de la Comisión de Igualdad, los componentes de la Comisión son:

- Director Gerente de la Fundación.
- Responsable del Departamento de Formación – RRHH – Jurídico.
- Responsable Médica de Fisabio – Oftalmología Médica.
- Responsable del Departamento de Comunicación.
- Responsable del Área de Investigación en Vacunas.
- Técnico/a del Departamento de Formación – RRHH – Jurídico.

Todas las partes que forman la Comisión de Igualdad acuerdan la constitución de la misma, y que con un carácter general, velará por difundir, promocionar y potenciar la igualdad de oportunidades entre todas las trabajadoras y los trabajadores de la Fundación para el Fomento de la Investigación Sanitaria y Biomédica de la Comunidad Valenciana, y favorecer la igualdad plena entre mujeres y hombres.

La Comisión de Igualdad tendrá los siguientes objetivos y funciones:

- Fomentar e impulsar el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.
- Diseñar y evaluar el Plan de Igualdad.
- Realizar un seguimiento activo de la aplicación de las medidas que se diseñen y se implementen para promocionar la igualdad así como de las medidas legales.
- Recoger y estudiar las sugerencias y propuestas de todas las trabajadoras y trabajadores con respecto a la igualdad en la organización y el propio plan de igualdad.

De esta forma, se tratará de impulsar acciones estratégicas con el objetivo de la obtención de la igualdad efectiva en la fundación. Estas medidas que estarán encaminadas a mejorar la situación en la organización sobre la igualdad de oportunidades se diseñarán y concretarán después de realizar el diagnóstico de la situación actual respecto a la igualdad.

Iniciamos este proceso con ilusión y diseñaremos nuestro primer Plan de Igualdad para que sirva como herramienta de detección y erradicación de las posibles desigualdades que por razón de sexo puedan seguir existiendo o se presenten en la fundación para conseguir la igualdad real y efectiva.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a todas las trabajadoras y trabajadores que esté bajo la gestión actual o en futuro de la Fundación Para el Fomento de la Investigación Sanitaria y Biomédica de la Comunidad Valenciana, independientemente de cual sea su relación jurídica con la fundación, el centro de trabajo al que se encuentre adscrito o su ocupación.

Cualquier cambio en su ámbito de aplicación, será discutido y, en su caso, aprobado por la comisión de igualdad.

5. DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS

La **primera fase del diagnóstico**, se realizó a través de un análisis cuantitativo de datos generales y más detallados sobre la plantilla de la fundación. Todos estos datos se obtuvieron a través del módulo de Recursos Humanos de FUNDANET, la herramienta de gestión integral de la fundación.

Los datos se mostrarán siempre desde una perspectiva de género. Primero de forma general sobre la distribución del personal, luego aunaremos más detalladamente en las distribuciones según la relación jurídica existente con la fundación, personal fijo, temporal, por edades, jornada, estudios, retribución, etc...

Distribución Global

Distribución Global	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	265	71,6%	105	28,4%	370

Al realizar la primera distribución de la plantilla desde la perspectiva de género, se puede observar de entrada que existe una tasa de feminización de un 71,6% (porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla). Al ir obteniendo y analizando más datos, veremos en qué áreas o relaciones jurídicas, incide más la feminización de la plantilla.

Distribución de la Plantilla por Edades

Rangos de Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 20 años	0		0		0
20-29 años	54	68,4%	25	31,6%	79
30-45 años	181	73,9%	64	26,1%	245
46 y más años	30	65,2%	16	34,8%	46
Totales	265	71,6%	105	28,4%	370

Si nos centramos en los rangos de edad, observamos que en el caso de las mujeres, la mayor parte se encuentra en el rango comprendido entre los 30-45 años, mismo caso ocurre en los hombres. Sin embargo, la tasa de feminización es mucho mayor, con un 73,9%. La tasa de feminización se mantiene siempre por encima en los rangos contemplados, siguiendo la tendencia global, solo siendo mayor en el rango mencionado y menor en el rango de 20-29 años y el de 46 y más años. A fecha de obtención de los datos, no se contaba con trabajadoras y trabajadores menores de 20 años.

Distribución Global de la Plantilla Fija y Temporal

Tipo de Contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Fijo	50	66,7%	25	33,3%	75
Temporal	215	72,9%	80	27,1%	295
Total	265	71,6%	105	28,4%	370

Si atendemos ya al tipo de relación jurídica, observamos que la tasa de temporalidad femenina es de un 72,9%, estando un punto por encima del porcentaje de feminización de la plantilla en general.

Si observamos por separados como afecta la temporalidad entre las mujeres y los hombres, observamos lo siguiente:

Tipo de Contrato	Mujeres	%
Fijo	50	18,9%
Temporal	215	81,1%
Total	265	100,0%

Tipo de Contrato	Hombres	%
Fijo	25	23,8%
Temporal	80	76,2%
Total	105	100,0%

La temporalidad entre las mujeres es mayor frente a entre los hombres, estando 5 puntos por encima, dando una muestra de la mayor precariedad de las mujeres.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato

Tipos de Contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a Jornada Completo	136	77,7%	39	22,3%	175
Temporal a Jornada Parcial	68	71,6%	27	28,4%	95
Indefinido a Jornada Completo	46	64,8%	25	35,2%	71
Indefinido a Jornada Parcial	4	100,0%	0	0,0%	4
Prácticas	10	52,6%	9	47,4%	19
Otros (becarios...)	1	16,7%	5	83,3%	6
Totales	265	71,6%	105	28,4%	370

Observando más detalladamente las relaciones jurídicas existentes con las trabajadoras y trabajadores de FISABIO, observamos que lo que más destaca es que la totalidad de los contratos fijos a jornada parcial son 100% mujeres y que el tipo de contrato en prácticas es equilibrado entre las mujeres y hombres. Sobre el resto de jornadas, los datos siguen la tendencia general observada hasta el momento.

Si observamos separadamente entre mujeres y hombres:

Tipos de Contrato	Mujeres	%
Temporal a Jornada Completa	136	66,7%
Temporal a Jornada Parcial	68	33,3%
TOTAL	204	100,0%
Indefinido a Jornada Completa	46	92,0%
Indefinido a Jornada Parcial	4	8,0%
TOTAL	50	100,0%

Tipos de Contrato	Hombres	%
Temporal a Jornada Completa	39	59,1%
Temporal a Jornada Parcial	27	40,9%
TOTAL	66	100,0%
Indefinido a Jornada Completa	25	100,0%
Indefinido a Jornada Parcial	0	0,0%
TOTAL	25	100,0%

Por un lado, observamos que en las mujeres, la jornada completa es la que se utiliza mayoritariamente tanto en temporales como en fijos, que es el 90%. La jornada Parcial incide

más en los hombres, estando la tasa por encima del de las mujeres en 7 puntos en caso de los contratos temporales. Y en el caso de los indefinidos, comparado con el 71% de feminización de la plantilla, está por debajo de lo que debería ser en el caso de las mujeres, al ser el 100% de los hombres con contrato indefinido que tengan jornada completa.

Distribución de la plantilla por nivel de estudios

Nivel de Estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Sin estudios	0		0		0
Estudios primarios	0		0		0
Estudios secundarios	48	78,7%	13	21,3%	61
Estudios universitarios	217	70,2%	92	29,8%	309
Total	265	71,6%	105	28,4%	370

A fecha de obtención de estos resultados, no se cuenta en FISABIO con plantilla sin estudios o estudios primarios, teniendo en cuenta que para la elaboración de la tabla, se tomó como referencia la última titulación o la de mayor rango. La mayor parte de mujeres y hombres, y por lo tanto de la plantilla, tienen estudios universitarios.

Distribución de la plantilla por categorías

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personal directivo	0		1	100,0%	1
Personal directivo intermedio	9	100,0%	0		8
Personal cualificado	231	71,2%	94	28,8%	326
Personal administrativo	25	71,4%	10	28,6%	35
Total	265	71,6%	105	28,4%	370

En el caso de FISABIO, el personal directivo hace referencia al director gerente de la fundación, por lo que al existir solo una persona que ocupe el cargo, la representación es del 100% de un hombre en este sentido. Pero, al observar el personal directivo intermedio, observamos lo contrario, el 100% del personal directivo intermedio está ocupado por mujeres, ya a otros niveles, el personal administrativo y cualificado sigue la tendencia general habiendo mayor representación femenina tanto en el personal cualificado como en el personal administrativo en la fundación.

Distribución de la plantilla por departamentos y niveles jerárquicos

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
GESTIÓN					
Personal directivo	0		1	100,0%	1
Personal directivo intermedio	8	100,0%	0		7
Personal administrativo	25	71,4%	10	28,6%	35
Total	33	74,4%	11	25,6%	44
INVESTIGACIÓN					
Personal directivo	0		0		0
Personal directivo intermedio	1	100%	0	0%	1
Personal cualificado	231	71,4%	94	28,6%	325

Total	233	71,3%	94	28,7%	326
--------------	------------	--------------	-----------	--------------	------------

Separando detalladamente la distribución según los departamentos, entendiendo como departamento al personal dedicado a la gestión y el dedicado a la investigación, se obtienen los datos plasmados en la tabla, destacando principalmente que todo el personal directivo y de mandos intermedios pertenece a gestión, a excepción de una mujer como personal directivo intermedio en la investigación, por lo tanto, representando el 100% de esta.

Distribución de la plantilla por nivel de estudios y retribución

Nivel de Estudios	Mujeres	Masa Salarial (MS)	MS Media	Hombres	Masa Salarial (MS)	MS Media
Sin estudios	0	0	0	0	0	0
Estudios primarios	0	0	0	0	0	0
Estudios secundarios	48	788.809,93 €	16.433,54 €	13	232.684,48 €	17.898,81 €
Estudios universitarios	217	4.888.966,94 €	22.529,80 €	92	2.313.007,25 €	25.141,38 €
Total	265	5.677.776,87 €	38.963,34 €	105	2.545.691,73 €	43.040,19 €

Como bien podemos observar en esta tabla, hay un mayor número de personal contratado con estudios universitarios que con estudios secundarios (no contando la Fundación con ninguna persona contratada sin estudios o con estudios primarios). En este sentido, la masa salarial de las mujeres asciende a 5.677.776,87€ y la de los hombres a 2.545.691,73€. Como veremos en la siguiente tabla, la diferencia entre estas dos cantidades es originada porque hay un total de 265 mujeres contratadas y 105 hombres contratados, no por las cantidades percibidas.

Diferencia de la media salarial anual entre mujeres y hombres

Nivel de Estudios	Diferencia M-H
Sin estudios	0
Estudios primarios	0
Estudios secundarios	- 1.465,27 €
Estudios universitarios	- 2.611,58 €
Total	- 4.076,85 €

En la línea de lo comentado en el párrafo anterior, y teniendo en cuenta los datos obtenidos en esta tabla, puede afirmarse que, a pesar de que la Fundación cuente con un mayor número de mujeres que de hombres en plantilla, éstos perciben de media 4.067,85€ más que ellas; lo que muestra que hay una brecha salarial en la Fundación.

Distribución de la Plantilla por Nivel de Estudios, Retribución y Categoría

GESTIÓN						
Nivel de Estudios	M	Masa Salarial (MS)	MS Media	H	Masa Salarial (MS)	MS Media
Sin estudios	0	0	0	0	0	0
Estudios primarios	0	0	0	0	0	0
Estudios secundarios	4	70.931,08 €	17.732,77 €	2	40.959,00 €	20.479,50 €
Estudios universitarios	29	773.695,89 €	26.679,17 €	9	217.745,03 €	24.193,89 €
Total	33	844.626,97 €	44.411,94 €	11	258.704,03 €	44.673,39 €
INVESTIGACIÓN						
Nivel de Estudios	M	Masa Salarial (MS)	MS Media	H	Masa Salarial (MS)	MS Media
Sin estudios	0	0	0	0	0	0
Estudios primarios	0	0	0	0	0	0
Estudios secundarios	44	717.878,85 €	16.315,43 €	11	191.725,48 €	17.429,59 €
Estudios universitarios	188	4.115.271,05 €	21.889,74 €	83	2.095.262,22 €	25.244,12 €
Total	232	4.833.149,90 €	38.205,17 €	94	2.286.987,70 €	42.673,71 €

De la tabla anterior puede desprenderse que de la totalidad de la plantilla, la Gestión comprende el 11,89% y la Investigación el 88,11%. Independientemente de la categorización entre Gestión o Investigación, la mayoría del personal contratado tiene estudios universitarios; pero hay mayor número de mujeres y hombres con estudios secundarios en el grupo de Investigación que en el de Gestión. Del mismo modo, podemos comprobar que, en el ámbito de Gestión, las mujeres con estudios universitarios cobran de media salarial anual 8.946,40€ más que las mujeres con estudios secundarios, mientras los hombres cobran 3.696,39€ más. En el ámbito de la Investigación, las mujeres con estudios universitarios cobran 5.574,31€ más, y los hombres 7.814,53€ más. En este sentido, podemos apreciar que, mientras que en el ámbito de Gestión la diferencia de la media salarial anual de las mujeres con estudios universitarios es mayor que la de los hombres, en el ámbito de Investigación ocurre lo contrario: la diferencia de la media salarial anual de los hombres con estudios universitarios es mayor que la de las mujeres.

Si realizamos una comparación entre mujeres y hombres, podemos observar atendiendo a las mismas variables que:

- En el ámbito de gestión, las mujeres cobran de media anual -261,45€ respecto a los hombres. Ya detallando sobre su nivel de titulación, en el caso de los estudios secundarios, la diferencia con los hombres aumenta a -2.746,73€. Y en el caso de estudios universitarios, las mujeres perciben una retribución media anual que supera a la percibida por los hombres universitarios en 2.485,28€.
- En el ámbito de investigación, las mujeres cobran de media anual -4.468,54€ respecto a los hombres. Ya detallando sobre su nivel de titulación, en el caso de los estudios secundarios, la diferencia con los hombres se disminuye a -1.114,16€. Y en el caso de estudios universitarios, no observamos la misma tendencia que en el ámbito de gestión, ya que las mujeres perciben una retribución media anual que continua por debajo a la percibida por los hombres universitarios en -3.354,38€.

En este sentido, puede afirmarse que mientras que en el ámbito de gestión las mujeres con titulación universitaria cobran de media anual más que los hombres, en el ámbito de la investigación, para todas las categorías, el salario de estas es inferior al de los hombres.

La segunda fase del diagnóstico realizado en FISABIO se realizó a través del uso de una herramienta cualitativa, un cuestionario (ver Anexo 1), el cual fue contestado de forma voluntaria por las trabajadoras y trabajadores que quisieron aportar al Plan de Igualdad. Este cuestionario fue elaborado a partir de las áreas de actuación que contempla La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Sobre el total de la plantilla a la que se le entregó el cuestionario y lo contestó, se obtuvieron 21 respuestas válidas y 6 no válidas por no seguir las instrucciones de cumplimentación del formulario. De las respuestas obtenidas, el 77% fue respondido por mujeres y el 33% fueron hombres.

De la realización de este informe se extraen las siguientes conclusiones por cada uno de los bloques de intervención mencionados:

ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

- Hay una percepción general de que los canales por los cuales se difunden las ofertas de empleo son diversos y accesibles tanto para mujeres como para hombres.
- No se expresa preferencia por ningún sexo en las ofertas de empleo.
- Se observa lenguaje no sexista en las ofertas, sin embargo, en algunas ocasiones si se ha observado.
- Los criterios de selección son claros y se garantiza una elección justa sin discriminación por razón de sexo.
- Las plantillas de solicitud de empleo podrían recoger datos que pueden llegar a ser discriminatorios.
- No se conoce si las personas encargadas de realizar el proceso de selección tienen información y/o formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Las pruebas de selección son iguales para mujeres y hombres.

CONCILIACIÓN

- Se cumple la normativa, pero no se observan mejoras observables a esta.
- El horario de trabajo, reuniones y formación favorece a la conciliación de las trabajadoras y trabajadores.
- Se permite la flexibilización del horarios por motivos de conciliación.
- Como regla general no se convocan reuniones fuera del horario general, pero si se observan ocasiones en las que haya sucedido.
- Se permite negociar otras medidas para favorecer la conciliación, pero la mitad de la plantilla no es consciente de ello.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

- Hay participación de mujeres en cargos de alta responsabilidad en la fundación.
- Hay desequilibrios de representación entre mujeres y hombres por departamentos y/o secciones.
- Se exigen las mismas cualificaciones a hombres y mujeres.
- Los trabajadores y trabajadoras de un mismo puesto tienen las mismas posibilidades de ascender.
- Promocionar suele significar una mayor dedicación de tiempo.
- No hay un plan de formación que tenga en cuenta las necesidades de la plantilla.
- No se realizan análisis de necesidades de los puestos de trabajo.
- No todas las trabajadoras y trabajadores tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación.
- No se recibe formación en igualdad de oportunidades.

RETRIBUCIÓN

- No hay certeza/conocimiento de que el salario medio de las trabajadoras y trabajadores sea igual en un puesto con las mismas funciones.
- No hay diferencias entre el número de horas trabajadas entre mujeres y hombres en la empresa.
- Los beneficios como viajes y dietas, están disponibles para todas las trabajadoras y trabajadores, sin importar el tipo de contrato.
- No se conoce si hay diferencias importantes de salarios entre las trabajadoras y trabajadores según sea el departamento al que pertenezcan.

SALUD LABORAL

- En general, no se detectan bromas, comentarios, chistes, etc... que pudieran resultar homófobos, misóginos o racistas.
- No se muestran imágenes de carácter sexista.
- La ropa de trabajo es adecuada para las trabajadoras y trabajadores de la fundación.
- El mobiliario se adapta a las necesidades y características específicas de las trabajadoras y trabajadores sin discriminación por razón de sexo.
- No se tiene conocimiento de acoso sexual por razón de sexo o moral en la organización, a excepción de un caso reconocido por una trabajadora o un trabajador.

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

- Se difunden los logros profesionales en la organización sin discriminar si son de mujeres u hombres.
- No se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género.
- En algunos casos se utiliza el masculino, independiente de que sea el sexo del receptor o receptora.
- No se utilizan imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres.
- Se utiliza el género masculino en las comunicaciones de la fundación, independientemente de quién reciba el mensaje.

Como conclusiones generales, podríamos establecer que:

- En la Fundació Per Al Foment De La Investigació Sanitària I Biomèdica De La Comunitat Valenciana se cumple la normativa vigente recogida en sus convenios de aplicación pero no se mejora.
- La totalidad de las trabajadoras y trabajadores conoce que hay representación femenina en altos cargos de la empresa, así como también opinan que no se utilizan imágenes que puedan infravalorar a las mujeres.
- Hay varios aspectos, especialmente en cuanto a conciliación, que los trabajadores y trabajadoras de la fundación no conocen que pueden realizar.
- Se debe apostar por una mayor comunicación a los empleados por parte de la fundación y por parte de cada departamento, sección para que todas las trabajadoras y trabajadores estén informados en todos los aspectos relevantes a la organización y sus condiciones laborales.
- Hay altas tasas de feminización de forma general en las relaciones laborales de la fundación y cuya tendencia suele persistir cuando se analizan los datos a detalle, pero en algunos casos como en la retribución y temporalidad, no es proporcional al compararla con la de los hombres.
- De forma interna, no se cuentan con suficientes parámetros para poder obtener toda la información deseada distribuida por sexos.
- En general, la perspectiva sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de no discriminación por razón de sexo en la fundación es buena, pero con puntos mejorables.

6. OBJETIVOS Y ACCIONES

El objetivo general del Plan de Igualdad a realizar en FISABIO tiene tres perspectivas:

- Integrar en la gestión de la fundación el principio de igualdad en el ámbito de las políticas y actuaciones de Recursos Humanos.
- Promover en toda la organización, a todos los niveles, actuaciones contra la discriminación por razón de sexo y todos los hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades.
- Sensibilizar a los trabajadores y trabajadoras de FISABIO de la necesidad e importancia de la Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres.
- Integrar la perspectiva de género en los proyectos de investigación en los que la fundación participe.

Los objetivos específicos que ayudarán a dar cumplimiento al objetivo general del plan estarán especificados por cada área de actuación y medidas a tomar en ellas a través de las siguientes tablas.

Las medidas se han separado por áreas de intervención recogidas en el cuestionario, y dado que consideramos que necesita un tratamiento y protección especial, se diseñará en dos apartados diferentes dos áreas más, quedando distribuidas de la siguiente manera:

- Área de Acceso al Empleo y Contratación
- Área de Conciliación
- Área de Clasificación Profesional, Promoción y Formación
- Área de Retribución
- Área de Salud Laboral
- Área de Lucha Contra la Violencia de Género
- Área de Protección frente al Acoso Sexual, por Razón del Sexo, Orientación Sexual o Identidad de Género.
- Área de Comunicación y Lenguaje No Sexista

ÁREA ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN							
OBJETIVO ESPECÍFICO	Nº	ACCIÓN	METODOLOGÍA	DESTINATARIOS	RECURSOS	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Eliminar todo tipo de lenguaje sexista en las ofertas de empleo y utilizar un lenguaje inclusivo	1	Redactar las ofertas de empleo de acorde con el principio de igualdad	Revisión de las plantillas actuales de convocatorias de empleo y corregirlas teniendo en cuenta los posibles formas de lenguaje sexista	Sociedad	Recursos Humanos	Número de Convocatorias y Plantillas revisadas y publicadas	Durante el primer año de vigencia del plan
Asegurar que el proceso de selección se llevará a cabo sin discriminar por razón de sexo	2	Redacción de plantillas de solicitud de empleo sin incluir datos personales que den origen a una posible discriminación	Revisión de las plantillas de solicitud de empleo adecuando el diseño de acuerdo con los principios de la igualdad de oportunidades	Sociedad	Recursos Humanos	Número de plantillas revisadas	Durante el primer año de vigencia del plan
Formar e informar en igualdad de oportunidades a las personas responsables del proceso de selección	3	Ofrecer cursos sobre igualdad al departamento de Recursos Humanos	Búsqueda de cursos de Igualdad de Oportunidades y temática similar	Departamento de Recursos Humanos	Recursos Humanos y Económicos	Número de Cursos asistidos	Durante la vigencia del plan
	4	Informar a los interesados de la contratación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Realización de manuales y/o guías sobre la igualdad de oportunidades y aspectos a tener en cuenta en el momento del proceso de selección. Así como tener los datos desagregados por sexo	Investigadoras e Investigadores de FISABIO Interesados en contratar	Recursos Humanos	Manual realizado Número de procesos de selección con el manual	Primer trimestre de la vigencia del plan para la elaboración del manual

ÁREA CONCILIACIÓN							
OBJETIVO ESPECÍFICO	Nº	ACCIÓN	METODOLOGÍA	DESTINATARIOS	RECURSOS	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Promover y Facilitar la Conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras	1	Facilitar condiciones de igualdad para todos los trabajadores independientemente de su relación jurídica (convenio de aplicación)	Revisión de los 4 convenios de FISABIO, realizando un manual de justificantes y ausencias que recoja los más beneficioso de cada uno y aplicarlo a toda la plantilla	Todas las trabajadoras y trabajadores de FISABIO	Recursos Humanos	Manual de ausencias	Durante el primer año de vigencia del plan
	2	Mantener las reuniones de trabajo dentro del horario laboral	Información y difusión de la medida e intentar que cada departamento lo adopte y que se realicen dentro del horario, salvo casos excepcionales	Todas las trabajadoras y trabajadores de FISABIO	Recursos Humanos	Número de comunicaciones y reuniones realizadas dentro del horario	Durante el primer trimestre del plan para realizar la comunicación
	3	Promover la flexibilidad entre las trabajadoras, trabajadores y sus responsables en cuanto a la conciliación y puedan llegar a acuerdos.	Información a los trabajadores y trabajadoras de que según las necesidades del departamento/servicio/área, se podrá negociar con sus responsables medidas concretas para favorecer la conciliación	Todas las trabajadoras y trabajadores de FISABIO	Recursos Humanos	Nº de negociaciones realizadas	En el primer trimestre del segundo año de vigencia del plan
	4	Promover la corresponsabilidad de tareas entre las trabajadoras y trabajadores	Búsqueda activa de campañas e información sobre la corresponsabilidad y difundirlas.	Todas las trabajadoras y trabajadores de FISABIO	Recursos Humanos	Nº de campañas y difusiones realizadas	Durante la Vigencia del Plan

ÁREA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO	Nº	ACCIÓN	METODOLOGÍA	DESTINATARIOS	RECURSOS	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Incentivar un equilibrio entre la representación de hombres y mujeres en los departamentos	1	Según sea el caso de contratación, ascenso o movilidad, incentivar que la decisión se tome teniendo en cuenta el sexo menos representado en el departamento del puesto de destino	Estudiando las situaciones que puedan originarlo y estar pendiente de movimientos en el departamento para aprovecharlo e ir equilibrando la representación	Todas las trabajadoras y trabajadores de FISABIO	Recursos Humanos	Nº de Movimientos realizados	Durante toda la vigencia del plan
Promover el desarrollo profesional sin que signifique un mayor desgaste personal.	2	Informar y asesorar de que un ascenso no significa una mayor dedicación de tiempo, sino una mayor responsabilidad	Cuando se produzcan ascensos y/o reparto de responsabilidades, estudiar y establecer las condiciones manteniendo el horario de trabajo	Todas las trabajadoras y trabajadores de FISABIO	Recursos Humanos	Nº de Movimientos realizados	Durante toda la vigencia del plan
	3	Brindar formación y dar información sobre el aprovechamiento del tiempo	Búsqueda de cursos y/o información sobre la distribución del tiempo de trabajo, control del tiempo, eficiencia, etc...	Todas las trabajadoras y trabajadores de FISABIO	Recursos Humanos	Nº de Cursos Realizados Información proporcionada	Cada dos años
Establecer un entorno en el cual se mejoren las capacidades y conocimientos en el ámbito de trabajo de todos los trabajadores y trabajadoras de la fundación	4	Elaborar un plan de formación inclusivo y que atienda a las necesidades de cada puesto	Analizar las necesidades de formación por puestos de trabajo y elaborar el plan teniendo en cuenta los resultados Posteriormente difundirlo a todos los trabajadores y trabajadoras	Todas las trabajadoras y trabajadores de FISABIO	Recursos Humanos y Económicos	Plan de Formación	En el primer trimestre de cada anualidad
	5	Realizar manuales, comunicaciones y difusión sobre la igualdad de oportunidades a todo el personal	Realizar guías, manuales y comunicaciones a todos los trabajadores y trabajadoras de la fundación sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres	Todos los trabajadores y trabajadoras de FISABIO	Recursos Humanos	Nº de Guías, manuales y comunicaciones realizadas	Durante la vigencia del plan

ÁREA RETRIBUCIÓN							
OBJETIVO ESPECÍFICO	Nº	ACCIÓN	METODOLOGÍA	DESTINATARIOS	RECURSOS	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Dar conocimiento de la igualdad retributiva general de la fundación	1	Publicitar la relación de puestos de trabajo y sus salarios	Elaborar y analizar la relación de salarios con los puestos de trabajo para que sean publicitados y en su caso, detectar posibles discriminaciones	Todas las trabajadoras y trabajadores de FISABIO	Recursos Humanos	Publicidad del documento	Durante el segundo trimestre del segundo año de vigencia del plan
Igualar las condiciones retributivas entre hombres y mujeres	2	Disminución de las desigualdades en cuanto a la retribución	Detección de las situaciones que puedan dar origen a las desigualdades y diseñar acciones para corregirlo	Todas las trabajadoras y trabajadores de FISABIO	Recursos Humanos	Acciones de corrección detectadas	Durante la Vigencia del Plan

ÁREA SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO	Nº	ACCIÓN	METODOLOGÍA	DESTINATARIOS	RECURSOS	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Prevención de los riesgos laborales desde la perspectiva de género	1	Incluir en las evaluaciones de riesgos laborales la perspectiva de género, considerando las variables relacionadas con el sexo en todo el proceso desde la recogida de datos hasta las conclusiones	Establecer junto con el Servicio de Prevención Ajeno nuevas pautas de coordinación en las cuales se añada la variable.	Todos los trabajadores y trabajadoras de FISABIO	Recursos Humanos	"Número de pautas y cambios realizados.	Establecer junto con el Servicio de Prevención Ajeno nuevas pautas de coordinación en las cuales se añada la variable.
	2	Promover la formación de riesgos laborales con perspectiva de género del personal de la fundación responsable de la prevención de riesgos laborales	Junto con el Servicio de Prevención Ajeno, búsqueda y asistencia a cursos de Prevención de Riesgos Laborales que incluyan la perspectiva de género en todo el proceso	Personal Encargado de la Prevención de Riesgos Laborales	Recursos Humanos y Económicos	Número de Cursos asistidos	Durante la Vigencia del Plan
Proteger a las mujeres en situaciones de especial sensibilidad	3	Impulsar acciones para proteger a las mujeres en situaciones de especial sensibilidad (Embarazo, Maternidad, Lactancia...)	Facilitar adaptaciones y/o cambios de horarios, puestos de trabajo, etc...	Trabajadoras en situaciones especiales	Recursos Humanos y Económicos	Número de adaptaciones, cambios de horarios, de puestos...	Durante la Vigencia del Plan

ÁREA DE LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO	Nº	ACCIÓN	METODOLOGÍA	DESTINATARIOS	RECURSOS	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Realizar un protocolo para la detección y protección a las mujeres víctimas de violencia de género	1	Diseñar e iniciar la implantación de un protocolo de actuación en casos de violencia de género	Análisis, desarrollo y redacción de un protocolo de actuación, que lo defina, como se previene, como actuar	Todas las trabajadoras y trabajadores de FISABIO	Recursos Humanos	Protocolo	Durante el Primer Año de Vigencia del Plan
	2	Difundir entre toda la plantilla de la fundación el protocolo	A través del máximo número de medios de difusión, hacer llegar a las trabajadoras y trabajadores el protocolo (intranet, correo, folletos, etc...)	Todas las trabajadoras y trabajadores de FISABIO	Recursos Humanos	Difusiones realizadas	Tras la realización del protocolo
	3	Realizar campañas de sensibilización para poder formar y sensibilizar a todas las trabajadoras y trabajadores	Búsqueda de información y formación y posterior difusión a toda la plantilla de estas mismas a través del máximo número de medios de difusión	Todas las trabajadoras y trabajadores de FISABIO	Recursos Humanos	Difusiones realizadas	Durante la Vigencia del Plan

ÁREA DE PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DEL SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO	Nº	ACCIÓN	METODOLOGÍA	DESTINATARIOS	RECURSOS	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Ofrecer protección e información en casos de Acoso Sexual, por Razón del Sexo, Orientación Sexual o Identidad de Género	1	Crear un protocolo de actuación para los casos de Acoso Sexual, por Razón del Sexo, Orientación Sexual o Identidad de Género	Análisis, desarrollo y redacción de un protocolo de actuación en los mencionados casos, que los definan, como se previenen, como actuar y posibles medidas sancionadoras	Todas las trabajadoras y trabajadores de FISABIO	Recursos Humanos	Protocolo	Durante el Primer Año de Vigencia del Plan
	2	Difundir entre toda la plantilla de la fundación, el protocolo para que todas las trabajadoras y trabajadores cuenten con una guía de prevención, detección, actuación y resolución en caso de que se genere la situación	A través del máximo número de medios de difusión, hacer llegar a las trabajadoras y trabajadores el protocolo (intranet, correo, folletos, etc...)	Todas las trabajadoras y trabajadores de FISABIO	Recursos Humanos	Difusiones realizadas	Tras la realización del protocolo
	3	Dar formación al personal (responsable del plan de igualdad) sobre el Acoso Sexual, por Razón del Sexo, Orientación Sexual o Identidad de Género, con el fin de que pueda asesorar a las posibles personas afectadas	Búsqueda de formación relacionada que pudiera ayudar a cumplir el objetivo, y formar a una persona que se encargará de asesorar en caso de que se produzca alguna de las situaciones	Persona designada y Todas las trabajadoras y trabajadores de FISABIO	Recursos Humanos y económicos (si el curso no es gratuito)	Cursos asistidos y personas asesoradas	Durante la Vigencia del Plan

ÁREA COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVO ESPECÍFICO	Nº	ACCIÓN	METODOLOGÍA	DESTINATARIOS	RECURSOS	INDICADORES	TEMPORALIZACIÓN
Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones de la fundación, tanto de forma interna como externa	1	Elaborar un manual/guía de comunicación para todos los trabajadores y trabajadoras de la fundación	Revisión de las fórmulas para una correcta comunicación que sea inclusiva y no sexista	Sociedad Todos los trabajadores y trabajadoras de FISABIO	Recursos Humanos	Manual	Durante el Primer Año de Vigencia del Plan
	2	Modificar las plantillas de comunicaciones de la fundación para hacerlo inclusivo	Revisión junto con el departamento de comunicación de todas las noticias, comunicaciones, etc... para tener en cuenta la utilización del género masculino y cambiarlo a uno inclusivo	Sociedad Todos los trabajadores y trabajadoras de FISABIO	Recursos Humanos	Comunicaciones realizadas con las modificaciones	Durante la vigencia del plan
Realizar una difusión activa sobre temas relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	3	Hacer llegar a los trabajadores la información sobre campañas, información y/o cursos	Búsqueda activa de información/cursos sobre temas de igualdad de oportunidades y difundirla entre las trabajadoras y trabajadores de la fundación	Todas las trabajadoras y trabajadores de FISABIO	Recursos Humanos	Difusiones Realizadas	Durante la vigencia del plan

7. CRONOGRAMA DEL PLAN

PLANIFICACIÓN TEMPORAL		2017				2018				2019				2020			
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	ACCIÓN	1er trim.	2º trim.	3er trim.	4º trim.	1er trim.	2º trim.	3er trim.	4º trim.	1er trim.	2º trim.	3er trim.	4º trim.	1er trim.	2º trim.	3er trim.	4º trim.
ÁREA ACCESO AL EMPLEO	Acción Nº 1																
	Acción Nº 2																
	Acción Nº 3																
	Acción Nº 4																
ÁREA DE CONCILIACIÓN	Acción Nº 1																
	Acción Nº 2																
	Acción Nº 3																
	Acción Nº 4																
ÁREA DE CLASIFICACION PROFESIONAL, PROMOCION, FORMACION	Acción Nº 1																
	Acción Nº 2																
	Acción Nº 3																
	Acción Nº 4																
	Acción Nº 5																
ÁREA DE RETRIBUCIÓN	Acción Nº 1																
	Acción Nº 2																
ÁREA DE SALUD LABORAL	Acción Nº 1																
	Acción Nº 2																
	Acción Nº 3																

PLANIFICACIÓN TEMPORAL		2017				2018				2019				2020			
ÁREAS DE INTERVENCIÓN	ACCIÓN	1er trim.	2º trim.	3er trim.	4º trim.	1er trim.	2º trim.	3er trim.	4º trim.	1er trim.	2º trim.	3er trim.	4º trim.	1er trim.	2º trim.	3er trim.	4º trim.
ÁREA DE LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	Acción Nº 1																
	Acción Nº 2																
	Acción Nº 3																
ÁREA DE PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DEL SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO	Acción Nº 1																
	Acción Nº 2																
	Acción Nº 3																
ÁREA DE LENGUAJE NO SEXISTA y COMUNICACIÓN	Acción Nº 1																
	Acción Nº 2																
	Acción Nº 3																

8. VIGENCIA

La vigencia de este plan, como se puede observar en el cronograma anterior, es de cuatro años desde la fecha de su firma. Desde el comienzo de la anualidad, el 01 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020. Todas las acciones contempladas en el cronograma tienen una previsión de realización, estas acciones podrán estar sujetas a cambios o modificaciones de realización debido a motivos organizativos.

También se establece que cada año se realizará un informe de evaluación y de cumplimiento para saber en qué medida o porcentaje se están realizando las acciones planeadas y en su tiempo. Este informe servirá para conocer la situación, realizar comparaciones y ajustes necesarios por posibles desviaciones que puedan haber dificultado la consecución de diversas acciones. Este informe será elaborado y presentado a la Comisión de Igualdad que será la que tome las decisiones en función de la cultura organizacional, la estrategia, los movimientos de plantilla y resto de fenómenos que puedan afectar al plan.

Una vez llegado el plazo de vencimiento del Plan, este se considerará prorrogado hasta que se negocie y apruebe un nuevo Plan de Igualdad para las siguientes anualidades.

9. RECURSOS

La dirección de FISABIO y la Comisión por la Igualdad se asegurarán de la provisión de los Recursos que sean necesarios para que se puedan llevar a cabo las acciones indicadas anteriormente y se puedan cumplir los objetivos marcados. Así, Los recursos a utilizar serán:



HUMANOS

- Personas encargadas de realizar -materializar los documentos de las acciones, principalmente el Departamento de RRHH y el de comunicación.



MATERIALES

- Las instalaciones de la organización dispondrá de los espacios necesarios para cursos, exposición de carteles, etc...
- Material de oficina, espacios de trabajo, etc...



ECONÓMICOS

- Recursos económicos necesarios para hacer frente a los costes de realizar cursos, comprar material necesario, etc...
- Crédito asignado por la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

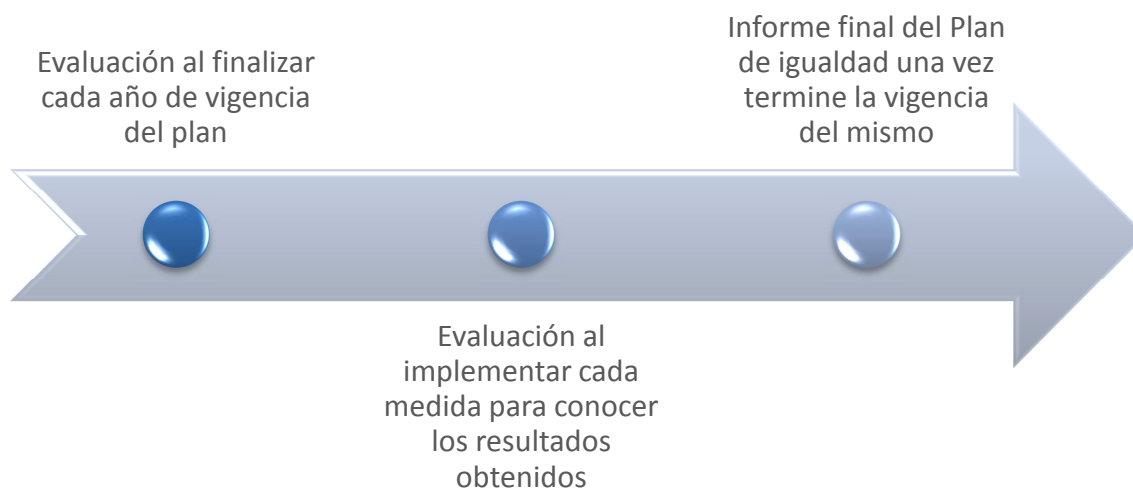
Además, también hay que tener en cuenta el tiempo empleado para el estudio, diseño, materialización y puesta en marcha de las acciones, ya que el tiempo empleado también es tiempo invertido en el Plan de Igualdad. El tiempo está indicado en la planificación de las acciones, así como también el periodo en el que se tiene previsto su realización.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Para evitar que se “actúe de forma esporádica e improvisada”, es necesario que el plan de formación lleve un seguimiento y una evaluación.

En el caso de FISABIO, los objetivos y acciones recogidas en el presente plan se utiliza una metodología continua que evalúa los indicadores de igualdad, para poder garantizar la sostenibilidad de las acciones y su repercusión en los trabajadores y las trabajadoras.

Las técnicas para realizar una evaluación y seguimiento del plan son las siguientes:



El objetivo de cada evaluación es conocer el modo en el que se han realizado las acciones, su grado de cumplimiento y si respondían al objetivo que se deseaba cumplir. Además conocer también y poder informar sobre el grado de cumplimiento del plan en el momento en el que se evalúe.

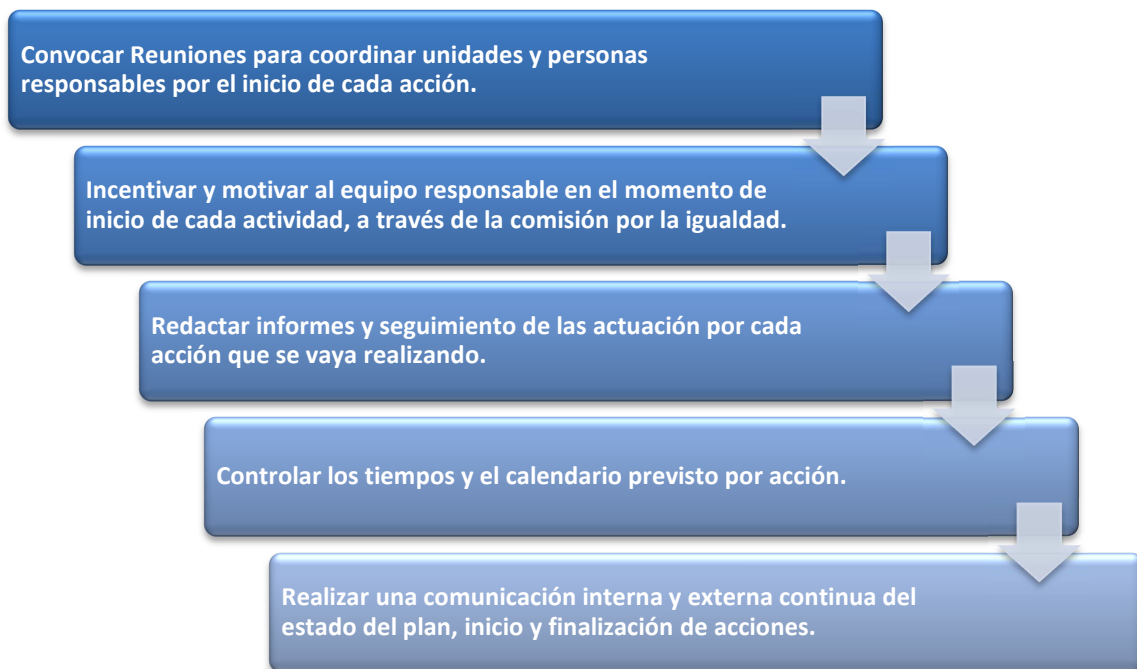
El seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será realizado por el Departamento de Recursos Humanos y la Comisión por la Igualdad.

11. ASPECTOS A TENER EN CUENTA

- Implantación

Una vez elaborado el Plan de Igualdad y este mismo habiéndose hecho público con la asignación prevista de recursos para cada área, es hora de “pasar a la acción”.

Para facilitar la implantación del plan de igualdad, se establecen las siguientes medidas:



- Difusión

La difusión es un punto clave de todo el plan de igualdad. Se debe de realizar por cada paso que se dé antes de elaborar el plan de igualdad, tras elaborarlo y luego de todas las acciones y actuaciones que se vayan realizando según el cronograma planteado.

Se propone para el plan de FISABIO que se realicen Reuniones informativas con personales de alta dirección, que se publique en tablón de anuncios los resultados, también que se realicen comunicaciones a través del departamento de comunicación de carácter interno como el correo, y también externo a través de la página web de la fundación.

11. ANEXOS

1. CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO

CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO – PLAN IGUALDAD FISABIO.

Desde el departamento de Recursos Humanos se está desarrollando un diagnóstico sobre la situación actual de la organización en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres con vistas a la realización de un Plan de Igualdad que garantice y promueva la igualdad de oportunidades de los trabajadores y trabajadoras de la Fundación.

Las opiniones de todos los trabajadores y trabajadoras es muy importante para nosotros, ya que por un lado proporcionarán información que nos guiará en la elaboración del diagnóstico y de la misma forma, al diseño del Plan de Igualdad. Por favor, conteste este cuestionario con la mayor objetividad y sinceridad posible. **ESTE CUESTIONARIO ES TOTALMENTE ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL.**

Muchas Gracias por su Colaboración.

Fecha de Realización:

Sexo: Hombre Mujer

Marque con una X la respuesta correspondiente.

BLOQUE 1. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN		SÍ	NO	NO SÉ
1	¿Los canales para difundir las ofertas de empleo son diversos y accesibles tanto para hombres como para mujeres?			
2	¿Se expresa en las ofertas de empleo alguna preferencia por alguno de los sexos?			
3	¿Se utiliza un lenguaje no sexista cuando se oferta una vacante en la empresa?			
4	¿Los criterios de selección de las ofertas y aceptación de candidaturas son claros y garantizan una elección justa sin discriminación por razón de sexo?			
5	¿La plantilla de solicitud de empleo recoge datos relevantes y no personales que pudieran ser discriminatorios?			
6	Las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?			
7	¿Las pruebas de selección son iguales para hombres y mujeres?			

BLOQUE 2. CONCILIACIÓN		SÍ	NO	NO SÉ
1	¿Hay mejoras en la normativa mínima aplicable por convenio en aspectos de conciliación?			
2	¿El horario de trabajo/reuniones y formación, favorece a la conciliación?			
3	¿Se permite flexibilizar el horario por motivos de conciliación?			
4	¿Se convocan reuniones fuera del horario laboral?			
5	¿Se permite negociar otras medidas para favorecer la conciliación?			
BLOQUE 3. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN, FORMACIÓN		SÍ	NO	NO SÉ
1	¿Hay mujeres en la empresa que ocupen cargos de alta responsabilidad?			
2	¿Existen departamentos o secciones donde el número de hombres sea superior al de las mujeres o viceversa?			
3	¿Es igual la relación Estudios-Categoría Profesional para las trabajadoras que para los trabajadores?			
4	¿Los puestos ocupados por mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional?			
5	¿La promoción implica una mayor dedicación de tiempo?			
6	¿Existe un plan de formación en la empresa que cuente las necesidades de toda la plantilla?			
7	¿Se realizan análisis de necesidades de formación de cada uno de los puestos?			
8	¿Tienen todas las trabajadoras y todos los trabajadores las mismas posibilidades de acceso a la formación?			
9	¿Recibe el personal tanto directivo como no, algún tipo de formación en igualdad de oportunidades?			
BLOQUE 4. RETRIBUCIÓN		SÍ	NO	NO SÉ
1	¿El salario medio de los trabajadores y trabajadoras es igual en un mismo puesto de trabajo con las mismas funciones?			
2	¿Existen diferencias en el número de horas semanales trabajadas por mujeres y hombres?			
3	¿Los beneficios (dietas y viajes) están disponibles solo para los trabajadores y trabajadoras a jornada completa?			

4	¿Hay departamentos donde existen importantes diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras?			
BLOQUE 5. SALUD LABORAL		SÍ	NO	NO SÉ
1	¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas?			
2	¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?			
3	¿Son adecuados los uniformes o ropa de trabajo, según sus necesidades?			
4	¿Se adapta el mobiliario y los utensilios a las características corporales específicas de los trabajadores sin discriminación por razón de sexo?			
5	¿Tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual, por razón de sexo o moral en la empresa?			
BLOQUE 6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA		SÍ	NO	NO SÉ
1	¿Se difunden y aprecian los logros profesionales de las mujeres de su empresa tanto como los de los hombres?			
2	¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?			
3	¿Se usa el masculino independientemente de que sea este el sexo de la persona a la que nos dirigimos o sobre la que hablamos?			
4	¿En la publicidad de la empresa se utilizan imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?			
5	¿En las comunicaciones de la empresa (formularios, noticias, difusiones, etc...) se utiliza el género masculino independientemente del receptor?			

¿Tiene alguna sugerencia relacionada con alguno de los bloques del cuestionario o medidas que deba tener en cuenta el Plan de Igualdad?

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

2. ANÁLISIS DE LAS RESPUESTAS

BLOQUE 1. ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN		SÍ	NO	NO SÉ
1	¿Los canales para difundir las ofertas de empleo son diversos y accesibles tanto para hombres como para mujeres?	20		1
2	¿Se expresa en las ofertas de empleo alguna preferencia por alguno de los sexos?	1	20	
3	¿Se utiliza un lenguaje No sexista cuando se oferta una vacante en la empresa?	15	5	1
4	¿Los criterios de selección de las ofertas y aceptación de candidatura son claros y garantiza una elección justa sin discriminación por razón de sexo?	17	2	2
5	¿La plantilla de solicitud de empleo recoge datos relevantes y no personales que pudieran ser discriminatorios?	5	13	3
6	Las personas responsables del proceso de selección han recibido formación/información sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?	1	5	15
7	¿Las pruebas de selección son iguales para hombres y mujeres?	16		5
BLOQUE 2. CONCILIACIÓN		SÍ	NO	NO SÉ
1	¿Hay mejoras en la normativa mínima aplicable por convenio en aspectos de conciliación?	5	5	11
2	¿El horario de trabajo/reuniones y formación, favorece a la conciliación?	20		1
3	¿Se permite flexibilizar el horario por motivos de conciliación?	20		1
4	¿Se convocan reuniones fuera del horario laboral?	6	11	4
5	¿se permite negociar otras medidas para favorecer la conciliación?	11		10
BLOQUE 3. CLASIFICACION PROFESIONAL, PROMOCION, FORMACION		SÍ	NO	NO SÉ
1	¿Hay mujeres en la empresa que ocupen cargos de alta responsabilidad?	21		
2	¿Existen departamentos o secciones donde el número de hombres sea superior al de las mujeres o viceversa?	17	3	1
3	¿La relación Estudios-Categoría Profesional, ¿Es igual para las trabajadoras que para los trabajadores?	13	3	5
4	¿Los puestos ocupados por mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de desarrollar una carrera profesional?	17	2	2
5	¿La promoción implica una mayor dedicación de tiempo?	11	4	6
6	¿Existe un plan de formación en la empresa que cuente las necesidades de toda la plantilla?	2	16	3
7	¿Se realizan análisis de necesidades de formación de cada uno de los puestos?	2	17	2
8	¿Tienen todas las trabajadoras y trabajadores las mismas posibilidades de acceso a la formación?	5	11	5

9	¿Recibe el personal tanto directivo como no, algún tipo de formación en igualdad de oportunidades?	2	14	5
BLOQUE 4. RETRIBUCIÓN		SÍ	NO	NO SÉ
1	¿El salario medio de los trabajadores y trabajadoras es igual en un mismo puesto de trabajo con las mismas funciones?	8	6	7
2	¿Existen diferencias en el número de horas semanales trabajadas por mujeres y hombres?	2	17	3
3	¿Los beneficios (dietas y viajes) son disponibles solo para los trabajadores y trabajadoras a jornada completa?		12	9
4	¿Hay departamentos donde existen importantes diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras?	6	7	8
BLOQUE 5. SALUD LABORAL		SÍ	NO	NO SÉ
1	¿Se gastan bromas o se cuentan chistes misóginos, homófobos o racistas?	3	15	3
2	¿Se exhiben carteles o imágenes de carácter sexista?		20	1
3	¿Son adecuados los uniformes o ropa de trabajo, según sus necesidades?	17		4
4	¿Se adapta el mobiliario y los utensilios a las características corporales específicas de mujeres y hombres?	18	1	2
5	¿Tiene conocimiento de algún caso de acoso sexual, por razón de sexo o moral en la empresa?	1	18	2
BLOQUE 6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA		SÍ	NO	NO SÉ
1	¿Se difunden y aprecian los logros profesionales de las mujeres de su empresa tanto como los de los hombres?	16	1	4
2	¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?	1	17	3
3	¿Se usa el masculino independientemente de que sea este el sexo de la persona a la que nos dirigimos o sobre la que hablamos?	5	12	4
4	¿En la publicidad de la empresa se utilizan imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?		21	
5	¿En las comunicaciones de la empresa (formularios, noticias, difusiones, etc...) se utiliza el género masculino independientemente del receptor?	10	6	5