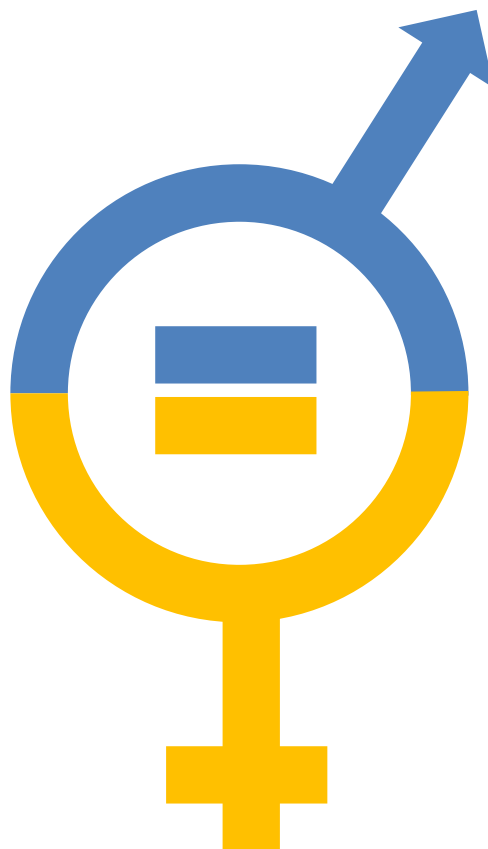


II PLAN DE IGUALDAD DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA Y BIOMÉDICA DE ALICANTE (ISABIAL)



ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN	3
2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	5
3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	5
4. INFORME DIAGNÓSTICO	6
5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	7
6. MEDIDAS DE IGUALDAD	8
7. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.	17
8. CALENDARIO DE ACTUACIONES	21
9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	22
ANEXO I. INFORME DIAGNÓSTICO	23
I.A. Metodología	
I.B. Información básica de la empresa	
I.C. Organigrama	
I.D. Análisis cuantitativo de la plantilla	
I.E. Análisis de igualdad por materias	

1. PRESENTACIÓN

ISABIAL se concibe como una estructura funcional de investigación biomédica de excelencia multidisciplinar y traslacional orientada a la investigación básica, clínica, epidemiológica y en servicios de salud, que radica en el Hospital General Universitario Dr. Balmis de Alicante.

El Instituto está conformado por la Universidad de Alicante, la Universidad Miguel Hernández, y el Departamento de Salud Alicante-Hospital General, a través de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública.

ISABIAL cuenta con una plantilla mayoritariamente formada en Ciencias de la Salud, que ayuda a dar respuesta a su razón de ser de fomentar la investigación sanitaria y biomédica de Alicante.

1.1 Justificación Legislativa

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

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus estados miembros.

En España, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Se refuerza en el año 2019 con la publicación 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, y en el año 2020 con la publicación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

E en el artículo 45.1 de la LOIEMH se indica que *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.”*

En el Artículo 46 de la LOIEMH, se define el concepto de 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”*.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en ISABIAL, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos.

El presente II Plan de Igualdad quiere ser un instrumento ya acorde a la legislación vigente que permita implementar de forma sistematizada y evaluable las acciones para mejorar la igualdad de oportunidades entre las mujeres y los hombres de ISABIAL.

1.2 Compromiso corporativo

Con el compromiso de la Dirección, se ha realizado un diagnóstico de la organización para poder conocer la realidad actual en cuanto a la igualdad de oportunidades.

Los resultados se recogen en un informe de diagnóstico, que es el que servirá como base para el establecimiento de los objetivos y el diseño de las medidas dirigidas a promover la igualdad en ISABIAL.

Además, este Plan servirá como herramienta de detección y erradicación de las posibles desigualdades que, por razón de sexo, existan o se presenten en ISABIAL para conseguir la igualdad real y efectiva.

En ISABIAL, somos conscientes de que la gestión y dirección debe estar en armonía con el desarrollo hacia una sociedad que integre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo. Por ello, la Dirección Científica 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.
- Incluir la Igualdad 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.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del presente Plan de Igualdad.
- Asumir 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), 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, entre otros.
- Informar a toda la plantilla de la existencia del presente Plan, así como de todas las decisiones que se adopten a este respecto, proyectando una imagen de la organización acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y animando a que sean parte activa de todo el proceso.

Asimismo, la Comisión de Igualdad, que se constituyó el 11 de marzo de 2019, integrada por 3 miembros representantes de la entidad y 3 miembros representantes del Comité de Empresa, cumpliendo con la paridad de género, velará por difundir, promocionar y potenciar la igualdad de oportunidades entre el personal de ISABIAL, favoreciendo la igualdad plena entre mujeres y hombres.

1.3 Modificaciones a la versión 1

Se elabora esta nueva versión del Plan de Igualdad 2022-2026 para incorporar las susbanaciones solicitadas por la Jefatura del Servicio Territorial de Trabajo, Economía Social y Emprendimiento de Alicante; dependiente de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo en fecha 23 de mayo de 2022.

Primera y segunda: se requiere la firma de todos los componentes de la comisión negociadora en el acta de constitución de la comisión negociadora, las actas de las sesiones celebradas y el acta de delegación, así como en el Plan de Igualdad. Se adjuntan las actas firmadas de nuevo; y se firma el Plan (página 24).

Tercera: El apartado referente a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo está incompleto según normativa vigente. Se incluyen tres nuevas medidas (25 a 27).

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad ha sido negociado con las personas integrantes de la Comisión de Igualdad de ISABIAL, que asimismo asume las tareas de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.

Personas que integran la Comisión de Igualdad de ISABIAL, la cual ha aprobado el II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de ISABIAL 2022-2026:

- Por la representación de la empresa:
 - Dr. José Sánchez Payá: Director Científico
 - Dra. Cristina Alenda González: Subdirectora Científica. Directora Científica Biobanco
 - Dr. Juan Carlos Rodríguez Díaz: Subdirector Científico Plataformas. Coordinador LAI
- Por la representación de las trabajadoras y trabajadores:
 - D. Carles Blasco Peris: Secretario Comité de Empresa
 - D.ª María Lafuente López: Presidenta Comité de Empresa
 - Dra. Ana Martínez Cantó: Secretaria de la Comisión de Igualdad. Vocal Comité de Empresa

El presente plan está pendiente de la aprobación por parte del Patronato de la Fundación de ISABIAL.

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El ámbito territorial es de la Comunidad Valenciana, provincia de Alicante.

El presente Plan de Igualdad es de aplicación a toda la plantilla de ISABIAL en nómina, independientemente del centro de trabajo de adscripción de ISABIAL.

La vigencia del Plan se extiende desde marzo de 2022 hasta marzo de 2026.

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

Comisión de Igualdad.

4. INFORME DIAGNÓSTICO

A continuación se presentan las conclusiones del informe diagnóstico. El informe completo está descrito en el Anexo I.

Las principales conclusiones del informe diagnóstico se han dividido en dos categorías:

1. Derivadas de las características de la entidad y del Sector Público Instrumental al que pertenece:

- El marco legal que regula la contratación de este sector limita las condiciones de contratación.
- No existe la posibilidad de promoción interna.

2. Derivadas del funcionamiento y trayectoria de ISABIAL y sobre las que pueden implantarse medidas de mejora:

- La plantilla de ISABIAL está claramente feminizada con una tasa de feminización del 72% (82 mujeres y 33 hombres).
- La mayor parte de la plantilla se concentra en las franjas de edad en las que las responsabilidades de cuidado son mayores.
- El tipo de permisos a los que se acoge el personal como mecanismos de conciliación familiar son la reducción de jornada y la excedencia. Sólo se ha solicitado por mujeres.
- ISABIAL se acoge al Convenio de Oficinas y Despachos de Alicante, que no es representativo de la actividad desarrollada en la entidad. No obstante el Comité de Empresa está trabajando en ello.
- Se ha detectado falta de homogeneidad en la información proporcionada para la elaboración del informe diagnóstico (como la asignación del grupo profesional, nivel jerárquico o antigüedad).
- Hasta la elaboración de este informe, no se contaba con un sistema de valoración de puestos de trabajo en ISABIAL.
- No se dispone de una política de complementos salariales a través de criterios objetivos. El Comité de Empresa está trabajando en ello.
- En base a las tablas retributivas actualmente vigentes y el sistema de valoración de puestos de trabajo, se detecta infrarremuneración de la plantilla.
- El plan formativo de ISABIAL no está diseñado para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar, ya que muchas actividades formativas se imparten fuera del horario laboral y de modo presencial.
- No se han comunicado episodios de violencia de género entre la plantilla de ISABIAL que hayan requerido la implantación de medidas de protección a las víctimas.
- La utilización del lenguaje inclusivo no está completamente implantada en ISABIAL.
- No se dispone de un plan de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género.
- En relación al cuestionario sobre la percepción de la igualdad distribuido entre la plantilla, la conciliación de la vida laboral y personal ha sido reportada como un área con deficiencias en la que implantar acciones de mejora.
- En dicho cuestionario se reportan diferencias en las respuestas entre sexos en las cuestiones referentes a las medidas implantadas en la institución que favorecen la conciliación.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El objetivo general del Plan de Igualdad de ISABIAL es garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante la sensibilización y formación en Igualdad, así como en la implementación de actuaciones en contra de la discriminación por razón de sexo, que permita integrar la perspectiva de género en la gestión, política y actuaciones de la organización.

Para ello se plantean una serie de objetivos específicos para diferentes áreas de actuación y mejorar los desequilibrios detectados en el diagnóstico. Son objetivos concretos, específicos y evaluables que ayudarán a dar cumplimiento al objetivo general del plan, y que se muestran detallados por área de actuación.

Área de comunicación y lenguaje no sexista

Objetivo 1: Eliminar todo tipo de lenguaje sexista y utilizar un lenguaje inclusivo.

→ Acciones 1 a 3

Área de acceso al empleo y contratación

Objetivo 1: Asegurar que el proceso de selección se llevará a cabo sin discriminar por razón de sexo.

→ Acción 4

Objetivo 2: Promover la paridad en los órganos de selección y provisión, siempre que no se vulneren los principios de profesionalidad y especialización

→ Acción 5

Objetivo 3: Concienciar en igualdad de oportunidades y derechos laborales de víctimas de violencia de género a responsables de procesos de selección

→ Acción 6 y 7

Área de clasificación profesional y formación

Objetivo 1: Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional

→ Acciones 8 y 9

Objetivo 2: Garantizar la formación específica acorde a los puestos de trabajo

→ Acciones 10 y 11

Objetivo 3: Promover la formación de la plantilla de forma compatible con la vida personal y familiar

→ Acción 12

Objetivo 4: Promover la formación de la totalidad de la plantilla en temas de igualdad

→ Acción 13

Objetivo 5: Formar e informar en igualdad de oportunidades y derechos de víctimas de violencia de género

→ Acción 14

Área de ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

Objetivo 1: Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad
→ Acciones 15 a 22

Área de seguridad, salud laboral y equipamientos

Objetivo 1: Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.
→ Acción 23

Área de lucha contra la violencia de género

Objetivo 1: Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género
→ Acciones 14 y 24

Área de prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o identidad de género

Objetivo 1: Prevención del acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o identidad de género
→ Acciones 25 a 27

Área de retribuciones y auditoría retributiva

Objetivo 1: Garantizar el principio de igual retribución por trabajos de igual valor.
→ Acciones 8,9 y 28

6. MEDIDAS DE IGUALDAD

DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad se distribuirá por correo electrónico a todo el personal de ISABIAL y estará disponible en la Intranet para su consulta. Se realizarán recordatorios anuales de la disponibilidad de dicho documento en la Intranet. Además, se difundirá por correo electrónico cualquier modificación sustancial del Plan y los informes de seguimiento estarán disponibles para cualquier persona que lo solicite a la Dirección de ISABIAL.

A continuación se describen las medidas propuestas para la consecución de los objetivos del Plan. Debe destacarse que todas las medidas pueden verse mejoradas o modificadas ante cualquier circunstancia, tal y como se establece en el procedimiento de modificación. Dichas modificaciones deberán ser recogidas en los informes de seguimiento anuales.

Se describen 26 acciones que se desarrollarán en el primer año de vigencia del plan para la consecución de los objetivos de cada una de las áreas. Al finalizar cada año, se revisará la efectividad de las acciones y se plantearán nuevas de cara a la siguiente anualidad.

En las tablas se han utilizado las siguientes abreviaturas:

- Campo Recursos asignados:
 - Recursos humanos: RH.

- Recursos materiales: RM.
- Recursos económicos: RE.

Tabla 1: ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

Objetivo	Código	Acción	Personas destinatarias	Plazo	Responsable/s implantación	Recursos asignados	Indicador	Cálculo
1. Eliminar todo tipo de lenguaje sexista y utilizar un lenguaje inclusivo	1	Revisión de la web ISABIAL	Sociedad y comunidad investigadora	Trimestral	Comisión de Seguimiento	RH: Comisión de Seguimiento RM: Equipos informáticos y correos electrónicos RE: Coste del tiempo dedicado por parte de Comisión de Seguimiento	Corregidas en web, al menos, el 75% de las erratas detectadas	n° erratas corregidas/ n° erratas detectadas*100
	2	Revisión de las comunicaciones realizadas por correo electrónico de ISABIAL	Personal ISABIAL	Trimestral	Comisión de Seguimiento	RH: Comisión de Seguimiento RM: Equipos informáticos y correos electrónicos RE: Coste del tiempo dedicado por parte de Comisión de Seguimiento	Menos del 20% de comunicaciones mensuales con erratas	n° comunicaciones con erratas/ n° comunicaciones realizadas*100
	3	Proporcionar recursos para comunicación no sexista y con lenguaje inclusivo	Personal ISABIAL	Continua	Comisión de Seguimiento	RH: Comisión de Seguimiento RM: Equipos informáticos y correos electrónicos RE: Coste del tiempo dedicado por parte de Comisión de Seguimiento	Al menos, una guía para eliminar lenguaje sexista y promocionar lenguaje inclusivo	NA (*)

(*)Es una modificación del objetivo específico 1 del Área de comunicación y lenguaje no sexista del Plan de Igualdad 2019-2021. En lugar de elaborar una guía, se recopilará y dejará disponible en intranet toda la documentación relacionada

Tabla 2: ÁREA DE ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN

Código	Objetivo	Descripción	Personas destinatarias	Plazo	Responsable/s implantación	Recursos asignados	Indicador	Cálculo
4	Asegurar que el proceso de selección se llevará a cabo sin discriminar por razón de sexo	Utilizar plantillas de solicitud de empleo sin datos personales que den origen a una posible discriminación. Utilización de lenguaje inclusivo	Sociedad	Trimestral	Comisión de Seguimiento	RH: Comisión de Seguimiento RM: Equipos informáticos y correos electrónicos RE: Coste del tiempo dedicado por parte de Comisión de Seguimiento	Al menos, el 90% de las ofertas de empleo sin datos personales y con lenguaje inclusivo	nº ofertas sin erratas/nº ofertas publicadas*100
5	Promover la paridad en los órganos de selección y provision, siempre que se vulneren los principios de profesionalidad y especialización	Constituir los tribunales de selección de personal garantizando la paridad	Sociedad y personal ISABIAL	Trimestral	Comisión de Seguimiento	RH: Comisión de Seguimiento RM: Equipos informáticos y correos electrónicos RE: Coste del tiempo dedicado por parte de Comisión de Seguimiento	Al menos, el 90% de las tribunales de selección deben ser paritarios	nº tribunales paritarios/nº tribunales convocados*100
6	Concienciar en igualdad de oportunidades y derechos laborales de víctimas de violencia de género a responsables de procesos de selección	Ofrecer y/o proporcionar formación (cursos, seminarios, bibliografía...)	RRHH y Comisión de Igualdad	Anual	RRHH	RH: RRHH RM: Equipos informáticos (webcam y micrófonos en caso de curso online), correos electrónicos, RE: Coste del tiempo dedicado a la búsqueda de cursos y bibliografía. Coste del tiempo dedicado a la formación	Al menos, una actividad de actualización de conocimientos/año para el personal de RRHH	NA
7	Concienciar en igualdad de oportunidades y derechos laborales de víctimas de violencia de género a responsables de procesos de selección	Incluir documentación acerca de igualdad de oportunidades a responsables de procesos de selección	Responsables de procesos de selección	Continua	RRHH	RH: RRHH RM: Equipos informáticos, correos electrónicos, documentación RE: Coste del tiempo dedicado a la búsqueda de información y elaboración de documentación. Coste del tiempo dedicado a formación	Al menos, el 90% de responsables de procesos de selección deben haber recibido esta información	nº procesos selección con información/nº de procesos de selección convocados*100

Tabla 3: ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

Objetivo	Código	Descripción	Personas destinatarias	Plazo	Responsable/s implantación	Recursos asignados	Indicador	Cálculo
1. Garantizar el principio de igualdad en el sistema de clasificación profesional	8	Adoptar un sistema de valoración de puestos de trabajo para asignación salarial	Personal ISABIAL	Continua (*)	RRHH	RH: Comité de Empresa RM: equipos informáticos. Herramienta <i>Sistema de valoración de puestos de trabajo</i> (SVPT) RE: coste del tiempo dedicado	100% de los puestos de trabajo deben contar con su valoración	Definido en la herramienta SVPT
	9	Elaborar una nueva clasificación profesional para adecuar los grupos profesionales a las tareas realizadas	Personal ISABIAL	Continua (*)	RRHH	RH: Comité de Empresa RM: equipos informáticos. RE: coste del tiempo dedicado	100% de los puestos de trabajo deben contar con clasificación profesional actualizada	NA
2. Garantizar la formación específica acorde a los puestos de trabajo	10	Incorporar las necesidades formativas de la plantilla al plan formativo	Personal ISABIAL	Anual (**)	RRHH	RH: Grupo de Formación de ISABIAL y Comité de Empresa RM: equipos informáticos, aulas de docencia RE: NA	Al menos, una actividad formativa relacionada con las necesidades de la plantilla	NA
	11	Promover la disponibilidad de fondos específicos para la formación de plantilla y establecer normativa para acceso a la misma.	Personal ISABIAL	Anual (**)	RRHH	RH: Grupo de Formación de ISABIAL y Comité de Empresa RM: equipos informáticos, aulas de docencia RE: Partida presupuestaria anual dedicada a formación	Crear una bolsa de fondos dedicada a formación y una normativa de acceso a la misma.	NA
3. Promover la formación de la plantilla de forma compatible con la vida personal y familiar	12	Realizar las acciones formativas, preferentemente, en horario laboral y teniendo en cuenta las reducciones de jornada	Personal ISABIAL	Anual (**)	RRHH	RH: RRHH RM: equipos informáticos, aulas de docencia RE: NA	Al menos, un curso realizado en horario laboral	NA
4. Promover la formación de la plantilla en temas de igualdad	13	Formación en igualdad dirigida a todo el personal	Personal ISABIAL	Anual	RRHH	RH: RRHH. RM: equipos informáticos, aulas de docencia RE: Partida presupuestaria anual dedicada a formación	Al menos, un curso de actualización de conocimientos obligatorio/perona/año	NA
5. Formar e informar en igualdad de oportunidades y derechos de víctimas de violencia de género	14	Ofrecer y/o proporcionar formación (cursos, seminarios, bibliografía...)	RRHH y Comisión de Igualdad	Anual	RRHH	RH: Comisión de Igualdad RM: Equipos informáticos y correos electrónicos y correos electrónicos, RE: Coste del tiempo dedicado a la búsqueda de cursos y bibliografía.	Al menos, una actividad de actualización de conocimientos/año para el personal de RRHH	NA

(*Se realizará para cada incorporación a plantilla ISABIAL)

(**El plan formativo de ISABIAL se realiza anualmente)

TABLA 4: ÁREA DE EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo	Código	Descripción	Personas destinatarias	Plazo	Responsable/s implantación	Recursos asignados	Indicador	Cálculo
9. Facilitar la conciliación y promover la corresponsabilidad	15	Implantar horario flotante	Personal ISABIAL	2ºT 2022	Dirección ISABIAL	RH: Dirección de ISABIAL y Comité de empresa RM: NA RE: NA	Establecer tramo horario de obligada presencialidad y flotante	NA
	16	Implantar el teletrabajo	Personal ISABIAL	2ºT 2022	Dirección ISABIAL	RH: Dirección de ISABIAL y Comité de Empresa RM: NA RE: NA	Aprobación del Plan de Teletrabajo	NA
	17	Permiso retribuido para acompañamiento de familiares a consulta médica general o especializada	Personal ISABIAL	2ºT 2022	Dirección ISABIAL	RH: Dirección de ISABIAL y Comité de Empresa RM: NA RE: NA	Elaboración de acuerdo de empresa para aplicación de medidas para conciliación y corresponsabilidad	NA
	18	Permiso retribuido de 4 días por enfermedad grave de un familiar sin hospitalización	Personal ISABIAL	2ºT 2022	Dirección ISABIAL	RH: Dirección de ISABIAL y Comité de Empresa RM: NA RE: NA		
	19	Programar reuniones y/o acciones formativas en el tramo horario de 9:30-14:00	Personal ISABIAL	2ºT 2022	Dirección ISABIAL	RH: Dirección de ISABIAL y Comité de Empresa RM: NA RE: NA		
	20	Abandono retribuido del puesto de trabajo por emergencias personales o familiares	Personal ISABIAL	2ºT 2022	Dirección ISABIAL	RH: Dirección de ISABIAL y Comité de Empresa RM: NA RE: NA		
	21	"Cheque-canguro" para cuidado de menores en caso de asistencia obligada a reuniones fuera de horario laboral	Personal ISABIAL	2ºT 2022	Dirección ISABIAL	RH: Dirección de ISABIAL y Comité de Empresa RM: NA RE: NA		
	22	Permiso retribuido para asistencia a reuniones y actos escolares	Personal ISABIAL	2ºT 2022	Dirección ISABIAL	RH: Dirección de ISABIAL y Comité de Empresa RM: NA RE: NA		

TABLA 5: ÁREA DE SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

Objetivo	Código	Descripción	Personas destinatarias	Plazo	Responsable/s implantación	Recursos asignados	Indicador	Cálculo
1. Garantizar la salud laboral de mujeres y hombres.	23	Implantar un Plan de Prevención de RRLL que incluya la perspectiva de género.	Personal ISABIAL	Anual	RRHH y empresa RRLL	RH: RRHH. Comisión de Igualdad y Comité de Seguridad y Salud Laboral RM: equipos informáticos, correo electrónico RE: partida presupuestaria para contratación de empresa RRLL	Plan de prevención de RRLL con perspectiva de género implantado	NA

TABLA 6: ÁREA DE LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo	Código	Descripción	Personas destinatarias	Plazo	Responsable/s implantación	Recursos asignados	Indicador	Cálculo
1. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.	24	Difundir los protocolos y otras medidas existentes para la prevención y detección de la violencia de género	Plantilla ISABIAL	Anualmente	RRHH	RH: RRHH. Comisión de Igualdad. Comité de seguridad y salud laboral RM: equipos informáticos, documentos RE: coste del tiempo dedicado a recopilación y difusión de información	Al menos, una difusión anual del protocolo y otras medidas relevantes Disponibilidad de documentación en Intranet	NA

TABLA 7: ÁREA DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO

Código	Objetivo	Descripción	sonas destinata	Plazo	sponsable/s implantac	Recursos asignados	Indicador	Cálculo
25	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa	Elaborar un protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo que permita acciones coordinadas con la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública.	Plantilla ISABIAL	Anual	RRHH	RH: RRHH. Comisión de Igualdad. Comité de seguridad y salud laboral; coordinados con comités equivalentes del HGU Dr. Balmis RM: equipos informáticos, documentos RE: coste del tiempo dedicado a recopilación y difusión de información	Documento elaborado a final de año	No aplica
26	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa	Realizar difusiones periódicas del protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo de ISABIAL	Plantilla ISABIAL	Anual	RRHH	RH: RRHH. Comisión de Igualdad. Comité de seguridad y salud laboral RM: equipos informáticos, documentos RE: No aplica	Al menos, una difusión anual del protocolo. Disponibilidad de documentación en Intranet	Número y tipo de difusiones de información del protocolo. Grado de conocimiento del protocolo por parte de la plantilla, desagregado por sexo.
27	Proporcionar un entorno libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la empresa	Incluir en los planes formativos de prevención en riesgos laborales un módulo sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Plantilla ISABIAL	Anual	RRHH	RH: RRHH. Exigir este módulo formativo en el curso de actualización de prevención de RRL anual RM: equipos informáticos, documentos RE: coste del tiempo dedicado a recopilación y difusión de información	Módulo formativo incluido	No aplica

TABLA 8. ÁREA DE RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA

Código	Objetivo	Descripción	Personas destinatarias	Plazo	Responsable/s implantación	Recursos asignados	Indicador	Cálculo
28	Garantizar el principio de igual retribución por trabajos de igual valor	Redefinir los conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales para cada puesto de trabajo en base a criterios claros, objetivos y neutros.	Personal ISABIAL	Anual	RRHH	RH: RRHH RM: Equipos informáticos. Herramienta SVPT RE: coste de tiempo dedicado por parte de RRHH	100% (todos los puestos de trabajo deben contar con conceptos retributivos y complementos salariales y extrasalariales definidos)	nº puestos de trabajo con conceptos y complementos definidos/nº puestos totales*100

7. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

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

- Convocar reuniones para coordinar unidades y personas responsables por el inicio de cada acción.
- Incentivar y motivar al equipo responsable en el momento de inicio de cada actividad a través de la Comisión de Igualdad.
- Redactar informes y seguimiento de las actuaciones por cada acción que se vaya realizando.
- Controlar los tiempos y el calendario previsto por acción.
- Realizar una comunicación interna y externa continua del estado del plan, inicio y finalización de acciones.

Para el seguimiento del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad de ISABIAL ha designado la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, que para llevar a cabo su cometido de revisión de las medidas implantadas, ha establecido dos subgrupos de trabajo:

GRUPO 1:

- Dña. Elena Bertomeu – Directora de Gestión
- Dra. Cristina Alenda - Subdirectora Científica. Directora Científica Biobanco
- Dña. María Lafuente - Presidenta Comité de Empresa
- D. Carles Blasco - Secretario Comité de Empresa

GRUPO 2:

- Dra. Ana Martínez - Secretaria de la Comisión de Igualdad. Vocal Comité de Empresa
- Dr. Juan Carlos Rodríguez - Subdirector Científico Plataformas. Coordinador LAI
- Dña. Laura Sánchez – Gestora RRHH
- Dra. Ana Tobarra – Técnica de Calidad

La distribución de las medidas a evaluar se realizará aleatoriamente entre ambos grupos.

Esta revisión se llevará a cabo anualmente.

Para ello se utilizará la siguiente ficha de seguimiento de medidas en la que se consignará toda la información sobre la implantación de cada una:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiales		<input type="checkbox"/>
	Falta de tiempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con otros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Desconocimiento del desarrollo		<input type="checkbox"/>
	Otros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implantación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			
Reducción de desigualdades			
Mejoras producidas			
Propuestas de futuro			
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida			

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

Los datos obtenidos a partir de las fichas antes mencionadas, servirán de base para la redacción de los Informes de Seguimiento que se elaborarán anualmente.

La estructura de los informes de seguimiento será la siguiente:

1. Datos generales
 - Razón social
 - Fecha del informe
 - Periodo de análisis
 - Órgano/Persona que lo realiza
2. Información de resultados para cada área de actuación
 - Fichas de seguimiento de medidas
 - Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos
3. Información sobre el proceso de implantación
 - Adecuación de los recursos asignados
 - Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución
 - Soluciones adoptadas en su caso
4. Información sobre impacto
 - Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan
 - Cambios en la gestión y clima empresarial
 - Corrección de desigualdades
5. Conclusiones y propuestas
 - Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia
 - Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario

Para facilitar el seguimiento de las acciones, en las reuniones ordinarias de la Comisión de Igualdad se irá recabando información sobre la realización y consecución de las acciones en cumplimiento del calendario establecido, así como de las posibles incidencias que hayan dificultado o impedido su realización.

En el caso de concurrir en alguna de las circunstancias que establece el Artículo 9. 2 del Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, la Comisión de Igualdad se reunirá para realizar la revisión oportuna del Plan de Igualdad.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Una vez finalizado el plazo de vigencia del presente Plan de Igualdad, se realizará el Informe Final de Evaluación, que tendrá como objetivos principales:

- Conocer el grado de cumplimiento del plan y conocer su desarrollo.
- Comprobar si el plan ha conseguido los objetivos propuestos.
- Valorar la adecuación de recursos, metodologías, herramientas y estrategias empleadas en su implementación.
- Identificar áreas de mejora o nuevas necesidades que requieran la modificación de las medidas adoptadas o el diseño de nuevas actuaciones.

Para la consecución de los mismos, el análisis y valoración del Plan se articulará en torno a los siguientes ejes:

- Evaluación de resultados:
 - Grado de cumplimiento de los objetivos planteados.
 - Grado de consecución de los resultados esperados.
 - Nivel de corrección de las desigualdades emprendidas.
- Evaluación de proceso:
 - Nivel de desarrollo de las acciones emprendidas.
 - Grado de dificultad encontrado y/o percibido en el desarrollo de las acciones.
 - Tipo de dificultades y soluciones aportadas.
 - Cambios producidos en las acciones y desarrollo del plan.
 - Grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión de la empresa.
- Evaluación de impacto:
 - Cambios en la cultura empresarial: actitudes de la dirección y la plantilla o en las prácticas de recursos humanos, entre otros.
 - Reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

La Comisión de Igualdad será la encargada de elaborar el Informe de Evaluación Final, que contendrá la información y valoración relativas a la evaluación del plan, e incorporará los datos y análisis obtenidos de las diversas fuentes empleadas (fichas de seguimientos, informes de seguimientos, cuestionarios de evaluación...).

8. CALENDARIO DE ACTUACIONES

ÁREA	ACCIÓN	2022				2023
		1º T	2º T	3º T	4º T	1ºT
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA	1					
	2					
	3					
ACCESO AL EMPLEO Y CONTRATACIÓN	4					
	5					
	6					
	7					
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN	8					
	9					
	10					
	11					
	12					
	13					
	14					
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	15					
	16					
	17					
	18					
	19					
	20					
	21					
	22					
SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS	23					
LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO	24					
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO, POR ORIENTACIÓN SEXUAL O IDENTIDAD DE GÉNERO	25					
	26					
RETRIBUCIONES Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA	27					
	28					

9. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

Si durante el procedimiento de seguimiento, revisión o evaluación del presente Plan surgen propuestas de modificación, bien sean de determinadas acciones, de su diseño, de los recursos asignados, la aplicación de nuevas acciones, modificación del calendario o cual otra propuesta que emane de algún miembro de la Comisión se establece un procedimiento para que la Comisión de Igualdad considere estas propuestas de modificaciones para su debate y consenso.

La propuesta de modificación se expondrá por escrito y se hará llegar por correo electrónico a la Secretaría de la Comisión. Esta remitirá a todas las personas de la Comisión a través de correo electrónico la propuesta e incluirá en el orden del día de la siguiente reunión un punto donde se tratará la propuesta para su debate y consenso.

Si en la reunión de la Comisión, tras la exposición de la propuesta de modificación y debate de la misma, no se llega a un acuerdo consensado por unanimidad se procederá a una votación sobre esta cuestión. Todo quedará recogido en acta.

Si la propuesta de modificación es obligada por normativa legal o convencional se expondrá a todas las personas de la comisión por parte de la secretaría y se aplicará dicha modificación. Todo quedará recogido en acta.

ANEXO I. INFORME DIAGNÓSTICO

1.A. Metodología

El objetivo de este informe es comprobar en qué medida la igualdad entre hombres y mujeres está integrada en la gestión y estructura de ISABIAL, así como en los ámbitos prioritarios de actuación.

Para la obtención de la información se ha recurrido a las siguientes fuentes:

- Página web de ISABIAL
- Plan de Prevención de ISABIAL
- Plan Formativo ISABIAL
- Registro retributivo ISABIAL

Para su análisis, se ha recurrido a las siguientes herramientas elaboradas por el Ministerio de Igualdad (<https://www.igualdadempresa.es/asesoramiento/herramientas-igualdad/home.htm>):

- Herramienta de registro retributivo.
- Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SPVT) con perspectiva de género.
- Modelo de cuestionario para la plantilla disponible en la Guía para la elaboración de planes de Igualdad en las empresas.

El cuestionario se remitió a 91 personas, y fue contestado por 52, de las cuales 41 fueron mujeres y 11 hombres.

Con respecto a la metodología utilizada, se han utilizado dos aproximaciones metodológicas distintas:

a) Metodologías cualitativas: Observación directa, análisis de la página web e información obtenida del cuestionario para la plantilla. Se han revisado elementos de publicidad, imagen o comunicación corporativa; entre otros.

b) Cuestionario más cerrado, diseñado a partir de los datos obtenidos en la aproximación anterior, dirigido a las necesidades de la investigación y teniendo en cuenta el grupo al que va dirigido.

- **Periodo de referencia de los datos analizados:** año 2021
- **Fecha de recogida de la información:** desde el 27 de enero de 2022 hasta el 10 de febrero de 2022
- **Fecha de realización del diagnóstico:** 10 de febrero de 2022
- **Personas físicas o jurídicas que han intervenido en su elaboración:**
 - María Lafuente López, Técnica de gestión ISABIAL y vocal Comisión de Igualdad.
 - Ana Martínez Cantó, Coordinadora Biobanco ISABIAL y secretaria Comisión de Igualdad.
 - Dra. Cristina Alenda González: Subdirectora Científica. Directora Científica Biobanco

Los datos para la elaboración del presente informe han sido proporcionados por:

- Asesorías Miguel García SLU
- Mayvic Valencia Zulueta, Gestora RRHH

Han participado en su revisión todos los componentes de la Comisión de Igualdad de ISABIAL:

- Dr. José Sánchez Payá: Director Científico
- Dra. Cristina Alenda González: Subdirectora Científica. Directora Científica Biobanco

- Dr. Juan Carlos Rodríguez Díaz: Subdirector Científico Plataformas. Coordinador LAI
- D. Carles Blasco Peris: Secretario Comité de Empresa
- D^a María Lafuente López: Presidenta Comité de Empresa
- Dra. Ana Martínez Cantó: Secretaria de la Comisión de Igualdad. Vocal Comité de Empresa

I.B. Información básica de la empresa

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Fundación de la Comunidad Valenciana para la gestión del Instituto de Investigación Sanitaria y Biomédica de Alicante (ISABIAL)					
CIF	G42641308					
Domicilio social	Avda. Pintor Baeza, 12 – Edificio Gris – 5ª planta – 03010 Alicante					
Forma jurídica	Fundación del Sector Público Instrumental					
Año de constitución	2019					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Dr. José Sánchez Payá					
Cargo	Director General					
Telf.	965.913.948					
e-mail	info@isabial.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Fundación del Sector Público de la Generalitat según art. 2,3 de la Ley 1/2015					
CNAE	Sección 10 – Entidad 0146					
Descripción de la actividad	Se constituye una organización de carácter científico para la generación y difusión del conocimiento, y el fomento, impulso y desarrollo de la investigación científico-técnica, sanitaria, biomédica y de cooperación internacional, en el Departamento de Salud de Alicante – Hospital General, sin ánimo de lucro y bajo la tutela del Protectorado que ejerce la Generalitat Valenciana.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Departamento de Salud de Alicante – Hospital General					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	82	Hombres	33	Total	115
Centros de trabajo	Centros de Trabajo principales: - ISABIAL - Hospital General Universitario de Alicante. Pintor Baeza, 11, 03010 Alacant, Alicante. - Universidad Miguel Hernández, Avda. de la Universidad s/n, 03202 Elche (Alicante) - Universidad de Alicante, Carretera San Vicente del Raspeig s/n, 03690 San Vicente del Raspeig - Alicante					
ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS						

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Fundación de la Comunidad Valenciana para la gestión del Instituto de Investigación Sanitaria y Biomédica de Alicante (ISABIAL)					
CIF	G42641308					
Domicilio social	Avda. Pintor Baeza, 12 – Edificio Gris – 5ª planta – 03010 Alicante					
Forma jurídica	Fundación del Sector Público Instrumental					
Año de constitución	2019					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Dr. José Sánchez Payá					
Cargo	Director General					
Telf.	965.913.948					
e-mail	info@isabial.es					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Fundación del Sector Público de la Generalitat según art. 2,3 de la Ley 1/2015					
CNAE	Sección 10 – Entidad 0146					
Descripción de la actividad	Se constituye una organización de carácter científico para la generación y difusión del conocimiento, y el fomento, impulso y desarrollo de la investigación científico-técnica, sanitaria, biomédica y de cooperación internacional, en el Departamento de Salud de Alicante – Hospital General, sin ánimo de lucro y bajo la tutela del Protectorado que ejerce la Generalitat Valenciana.					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Departamento de Salud de Alicante – Hospital General					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	82	Hombres	33	Total	115
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal de Trabajadores y Trabajadoras	Mujeres	4	Hombres	1	Total	5

Durante el año 2021, ISABIAL contaba con una plantilla en nómina de 82 mujeres y 33 hombres que han ayudado a dar respuesta a su razón de ser de fomentar la Investigación Sanitaria y Biomédica de Alicante.

Dentro de la plantilla, se diferencian tres grupos según la fuente de financiación de sus contratos:

- Personal de estructura de gestión.
- Personal con cargo a Proyectos de Investigación.
- Personal con cargo a Bolsas de Investigación.

I.C. Organigrama

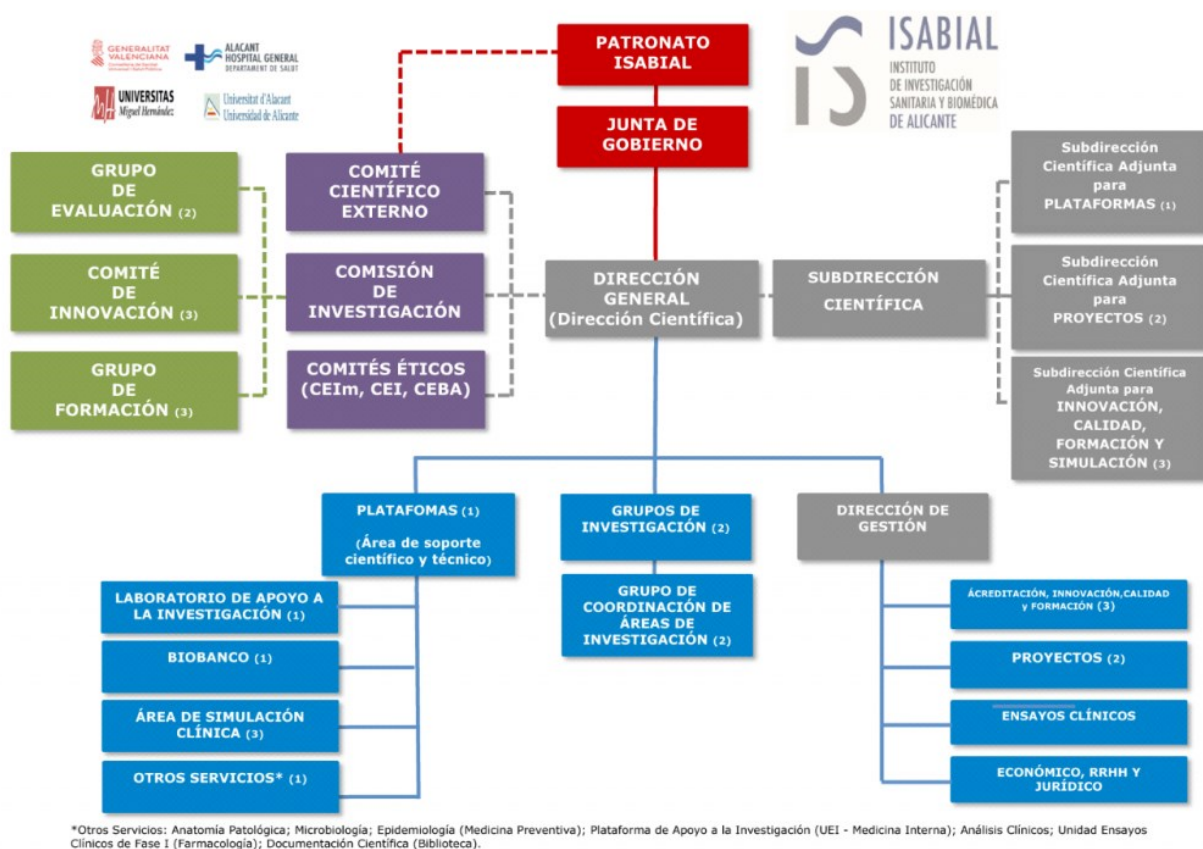


Figura 1: Organigrama ISABIAL

I.D. Análisis cuantitativo de la plantilla

1) Distribución de la plantilla por sexo.

Datos:

Tabla 9: Distribución de la plantilla por sexo

Mujeres	Hombres	TOTAL
82 (72%)	33 (28%)	115

Análisis de los datos:

La plantilla de ISABIAL cuenta con una tasa de feminización del 72% (82 mujeres y 33 hombres), lo que se traduce en afirmar que se trata de una empresa feminizada (entendiendo como tal, según el Ministerio de Igualdad, aquella en la que las trabajadoras son más del 60%).

2) Distribución de la plantilla desagregada por sexo en relación con la edad, el tipo de relación laboral, la antigüedad, el tipo de contratación y la jornada y las responsabilidades familiares

2.1 Distribución de la plantilla desagregada por sexo según edad

Datos:

Tabla 10: Distribución de la plantilla desagregada por sexo según edad

Edad	Mujeres	Hombres	TOTAL
Menos de 20 años	0	0	0
20 - 29 años	15	6	21
30 - 39 años	37	17	54
40 - 49 años	20	8	28
50 y más años	10	2	12
Total	82	33	115

Análisis de los datos:

Nueve de cada diez trabajadores de ISABIAL (89,57%) tienen edades comprendidas entre los 30 a 49 años. Estos rangos de edad son los que más responsabilidades de cuidado de menores/mayores conlleva, poniendo de manifiesto la necesidad de disponer de medidas de conciliación que permitan poder tener un equilibrio entre la vida laboral y personal.

De este modo, la empresa tiene que dirigir las necesidades de conciliación, mayoritariamente, a este grupo con características determinadas ya que es el más numeroso, sin olvidar, por supuesto a los grupos minoritarios que también habrá que tener en cuenta para estas políticas de conciliación.

2.2 Distribución de la plantilla desagregada por sexo y tipo de relación laboral

Todo el personal de ISABIAL está contratado por cuenta ajena.

2.3 Distribución de la plantilla desagregada por sexo y tipo de contratación

Datos:

Tabla 11: Distribución de la plantilla desagregada por sexo y tipo de contratación

Tipo de contrato	Mujeres	Hombres	Total
Indefinido	3	2	5
Temporal	79	31	110
Total	82	33	115

Excepto cinco personas con contratos indefinidos (3 mujeres y dos hombres), el resto de la plantilla posee contratos temporales por obra y servicio determinado, lo que supone una tasa de temporalidad del 95,65%.

Análisis de los datos:

Esta tasa de temporalidad viene provocada por la naturaleza de la actividad investigadora que desarrolla ISABIAL y las limitaciones establecidas en la normativa reguladora del personal adscrito al Sector Público Instrumental que no permite la contratación indefinida.

Ante esta situación, la Fundación cuenta con una movilidad muy alta de trabajadores así como con dificultades para la estabilización.

2.4 Distribución de la plantilla desagregada por sexo y antigüedad

Datos:

Setenta y cinco personas poseen una antigüedad máxima de 1 año o inferior (53 mujeres y 22 hombres). A partir del cuarto año de antigüedad, el porcentaje de mujeres sigue siendo mayor (12 mujeres y 3 hombres):

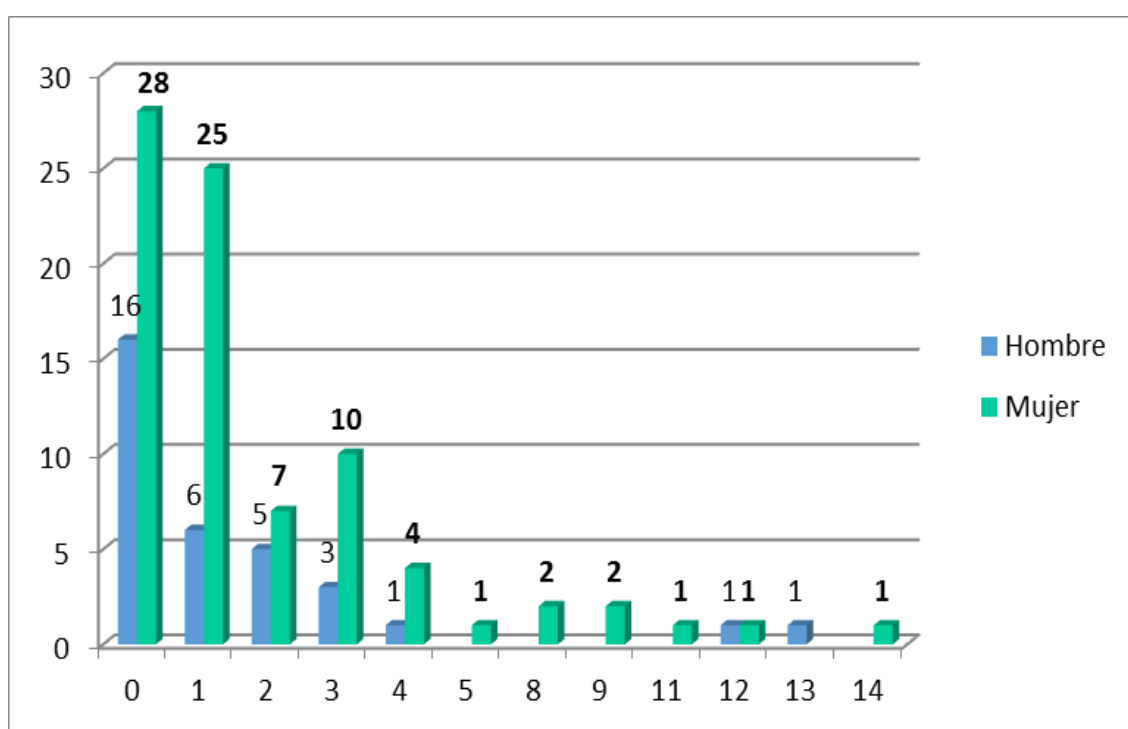


Figura 2. Distribución de la plantilla desagregada por sexo y antigüedad.

Análisis de los datos:

Nuevamente, las limitaciones de contratación que dispone la entidad debido al sector al que pertenece y la normativa reguladora que le aplica, provocan que la mayor parte de la plantilla posea contratos de una antigüedad de 1 año o inferiores. Más del 50% de estos contratos no sobrepasan el año de antigüedad en la empresa y apenas un 20% de la plantilla tiene contratos de 4 o más años de antigüedad. También hay que señalar que se han detectado algunos datos incorrectos que se han puesto en conocimiento de la Dirección de Gestión de ISABIAL para su subsanación. Los errores detectados han sido, fundamentalmente con respecto a la antigüedad de los trabajadores, como no haber contado el tiempo trabajado con cargo a una convocatoria competitiva, o por haberse iniciado el cómputo a partir de o bien la integración en FISABIO o desde la independencia de ISABIAL, perdiendo antigüedad la plantilla que venía de esta Fundación.

2.5 Distribución de la plantilla desagregada por sexo y jornada

Datos:

Como podemos observar en la tabla a continuación, un 64,35% del personal posee jornada completa (55 mujeres y 19 hombres). Al desagregar por sexo, se observa que casi el 60% de los hombres (19 hombres de un total de 33) poseen jornada completa, mientras que se alcanza el 67% (55 mujeres de un total de 82) en el caso de las mujeres (suponiendo casi 10 puntos porcentuales por encima de los hombres).

Tabla 12: Distribución de la plantilla desagregada por sexo y jornada

Tipo de jornada	Mujeres	Hombres	Total
Menos de 40% de la jornada	8	6	14
Del 40 al 95% de la jornada	19	8	27
100% de la jornada	55	19	74
Total	82	33	115

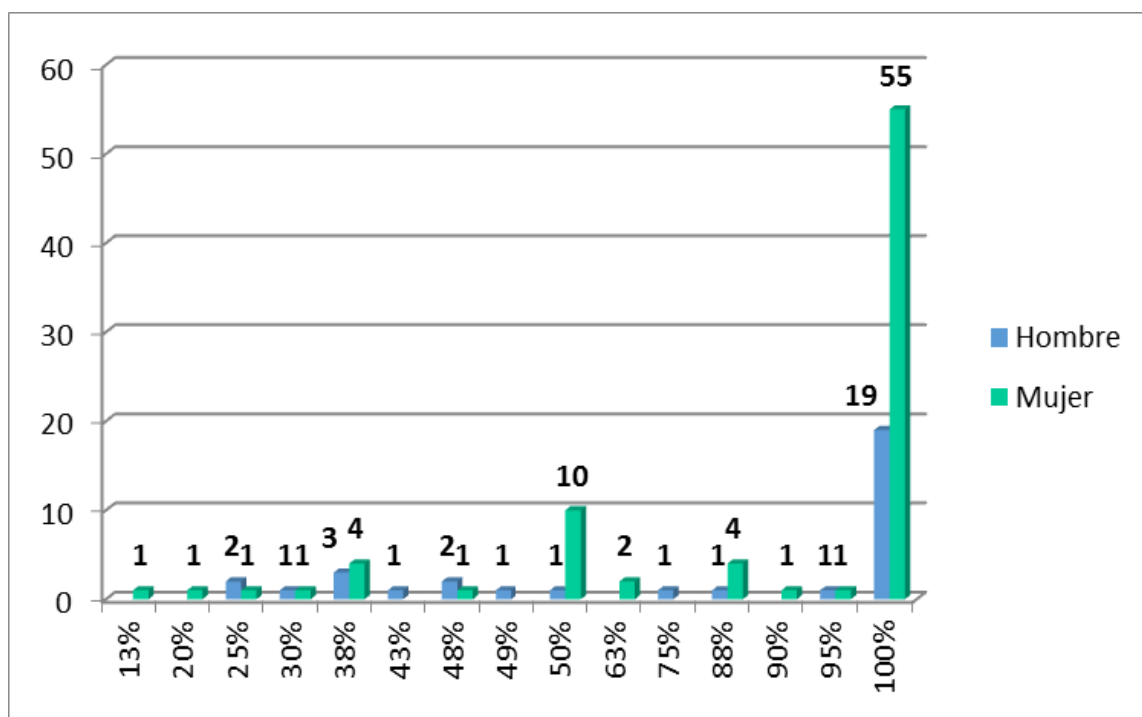


Figura 3. Distribución de la plantilla desagregada por sexo y jornada

En cuanto a las causas motivadoras de no realizar el 100% de la jornada, en 38 personas (24 mujeres y 14 hombres) se debe a compatibilizar el trabajo en ISABIAL con otros trabajos o la propia convocatoria del puesto.

Tres mujeres se han acogido al derecho a la reducción de jornada por cuidado de menores.

Análisis de los datos:

Aunque a primera vista los datos pueden llevar a confusión y parecer que existe un mayor porcentaje de hombres respecto a las mujeres que no realizan la jornada completa, hay que señalar que esto se debe a razones puramente de la convocatoria e incluso a razones de compatibilización con labores asistenciales o/y en otros organismos.

Son únicamente mujeres las que han solicitado la reducción de jornada por cuidado de menores, poniendo de relieve la necesidad de conciliación y de que no existen políticas de discriminación positiva hacia la mujer.

Las diferencias entre hombres y mujeres con respecto a las responsabilidades familiares están latentes en la Fundación.

2.6 Distribución de la plantilla desagregada por sexo y responsabilidades familiares

Datos:

Según los datos extraídos del cuestionario, el 42,31% del personal de la plantilla tiene personas a su cargo mientras que el 57,69% no las tienen:

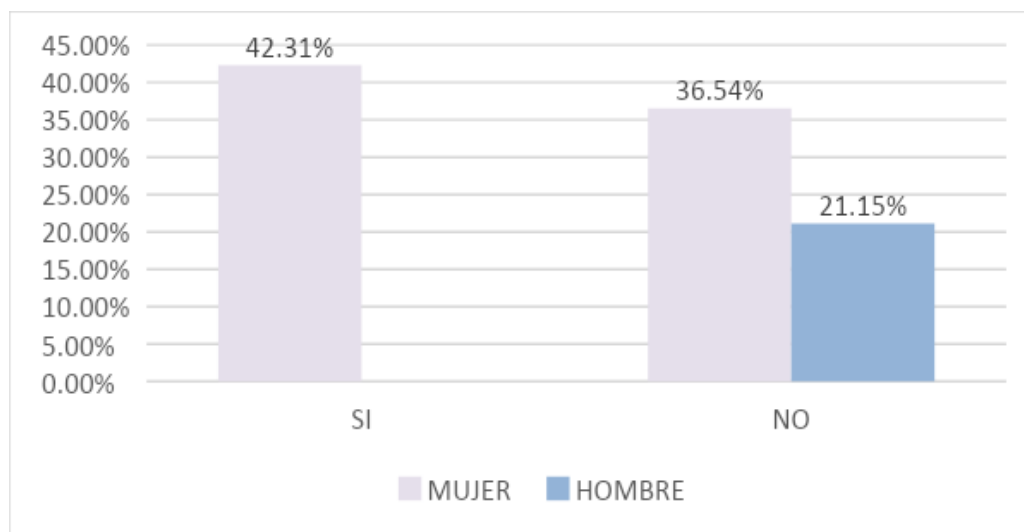


Figura 4. Distribución de la plantilla desagregada por sexo y responsabilidades familiares

Análisis de los datos:

Como se extrae de los datos, las mujeres son las que tienen personas a su cargo, lo que vuelve a poner de manifiesto la necesidad de conciliación y políticas de discriminación positiva hacia la mujer.

3) Distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, puestos de trabajo y nivel de responsabilidad por cargos

3.1 Distribución desagregada por sexo y nivel jerárquico

No se dispone de información registrada convenientemente para el diagnóstico de la distribución por sexo y nivel jerárquico.

3.2 Distribución desagregada por sexo y grupo profesional

Datos:

En la estructura de ISABIAL, el personal está distribuido en 14 grupos profesionales diferentes.

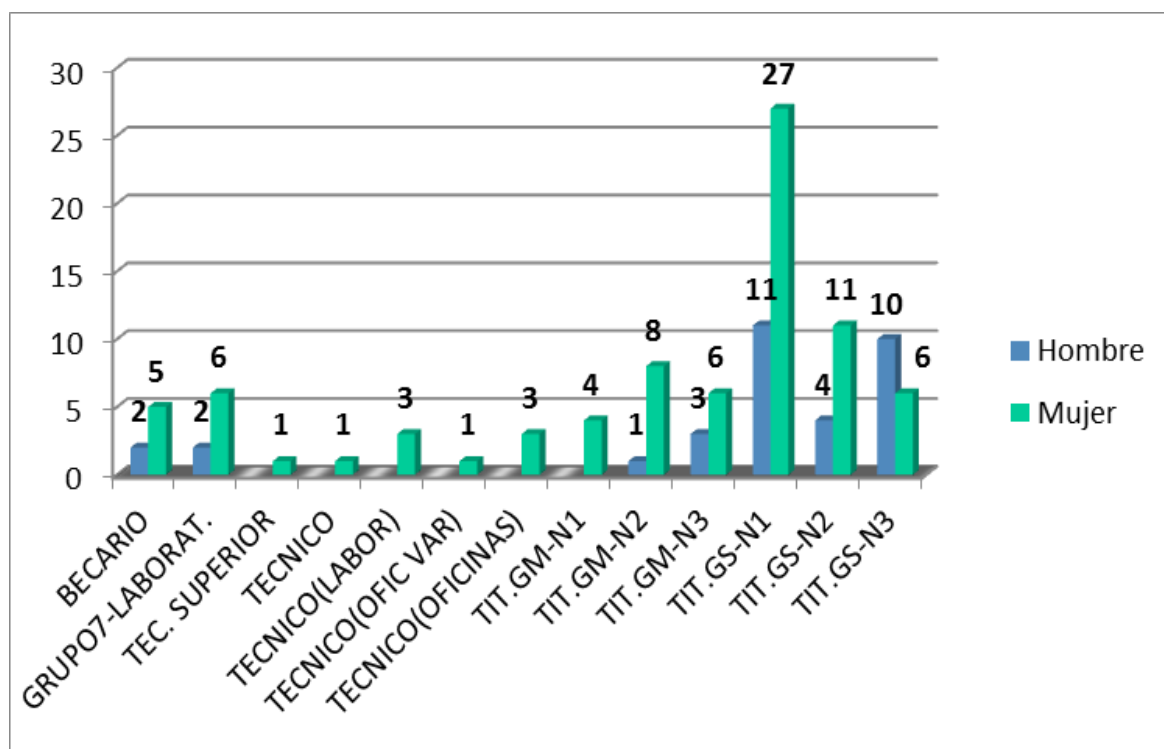


Figura 5. Distribución de la plantilla desagregada por sexo y grupo profesional

El grupo profesional mayoritario, con un total de 38 personas (27 mujeres y 11 hombres; tasa de feminización del 71%) es el de grado superior-nivel 1 (licenciatura, grado con máster y/o doctorado).

Análisis de los datos:

Se ha evidenciado una falta de homogeneización en la definición de los grupos profesionales (por ejemplo: becario y auxiliar en prácticas; técnico y técnico laboratorio y técnico oficina...), por lo que el análisis puede no ser representativo de la realidad de la plantilla.

Además, el grupo profesional "investigador" aglutina a predoctorales y postdoctorales, lo que de nuevo dificulta un diagnóstico más pormenorizado de la situación real en este grupo profesional.

Lo que sí está manifiesto es que por el tipo de actividad que se desarrolla en la entidad, los grupos profesionales de mayor nivel son los más presentes ya que tanto el personal investigador como el resto de profesionales que forman ISABIAL poseen, en su mayoría, una titulación académica superior.

3.3 Distribución desagregada por sexo y puestos de trabajo

Datos:

En el siguiente gráfico, se observa que la plantilla del puesto de trabajo *personal investigador* en ISABIAL está compuesta por 34 personas, con la misma proporción de mujeres y hombres.

En cuanto al personal de enfermería, hay 19 mujeres y 4 hombres.

El puesto de coordinación de EECC lo ocupan 11 mujeres y 1 hombre.

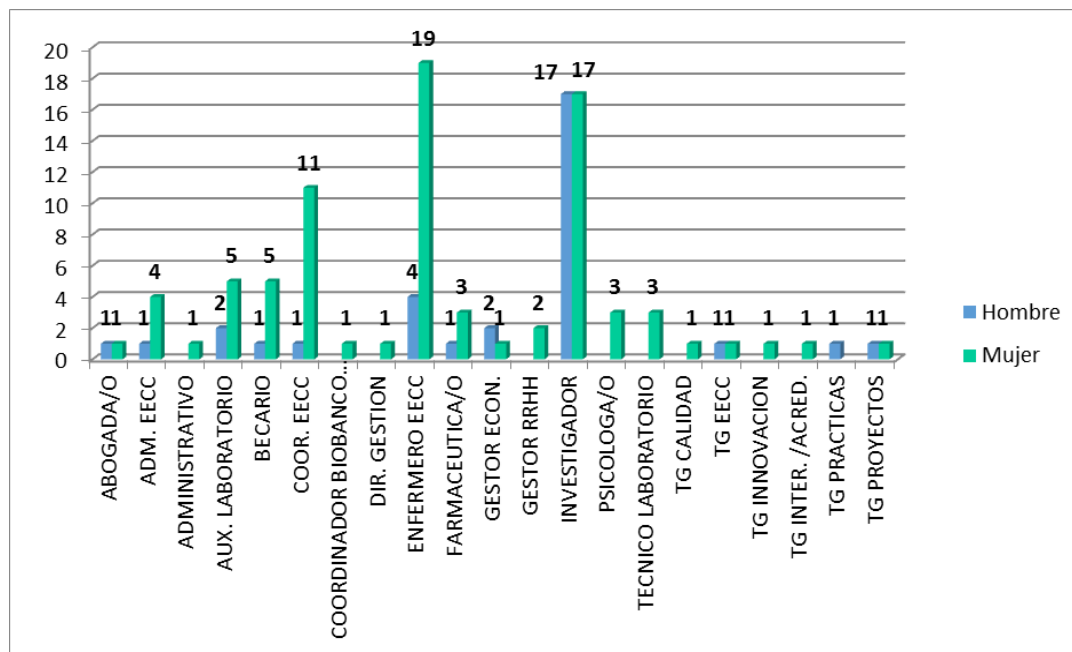


Figura 6. Distribución de la plantilla desagregada por sexo y puestos de trabajo

Análisis de los datos:

La mayor parte del personal de enfermería y coordinación de ensayos clínicos son mujeres; posiblemente debido a la alta tasa de feminización de las titulaciones académicas mediante las cuales se accede a dichos puestos. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE), el 84% de los profesionales de enfermería son mujeres.

En cuanto al resto de puestos de trabajo, no se aprecian diferencias significativas.

3.4 Distribución desagregada por sexo y responsabilidad por cargos

Datos:

En ISABIAL hay tres tipos de puestos de trabajo que requieren responsabilidad, entendida como la responsabilidad de organizar el trabajo, distribuir y priorizar las tareas de las personas de otros puestos de trabajo, y de revisar y comprobar la calidad del resultado del trabajo de equipos de personas.

La distribución por sexo de estos puestos es la siguiente:

Tabla 13: Distribución desagregada por sexo y responsabilidad por cargos

Puesto de trabajo	Mujeres	Hombres	Total
Dirección de Gestión	1	0	1
Coordinación Biobanco/LAI	1	0	1
Investigador/a	17	17	34

Análisis de los datos:

No existen diferencias entre sexos en la categoría de personal investigador.

Los dos únicos puestos de responsabilidad en plantilla están ocupados por mujeres, por lo que no existe infrarrepresentación femenina.

4) Nivel de formación por sexo.

Datos:

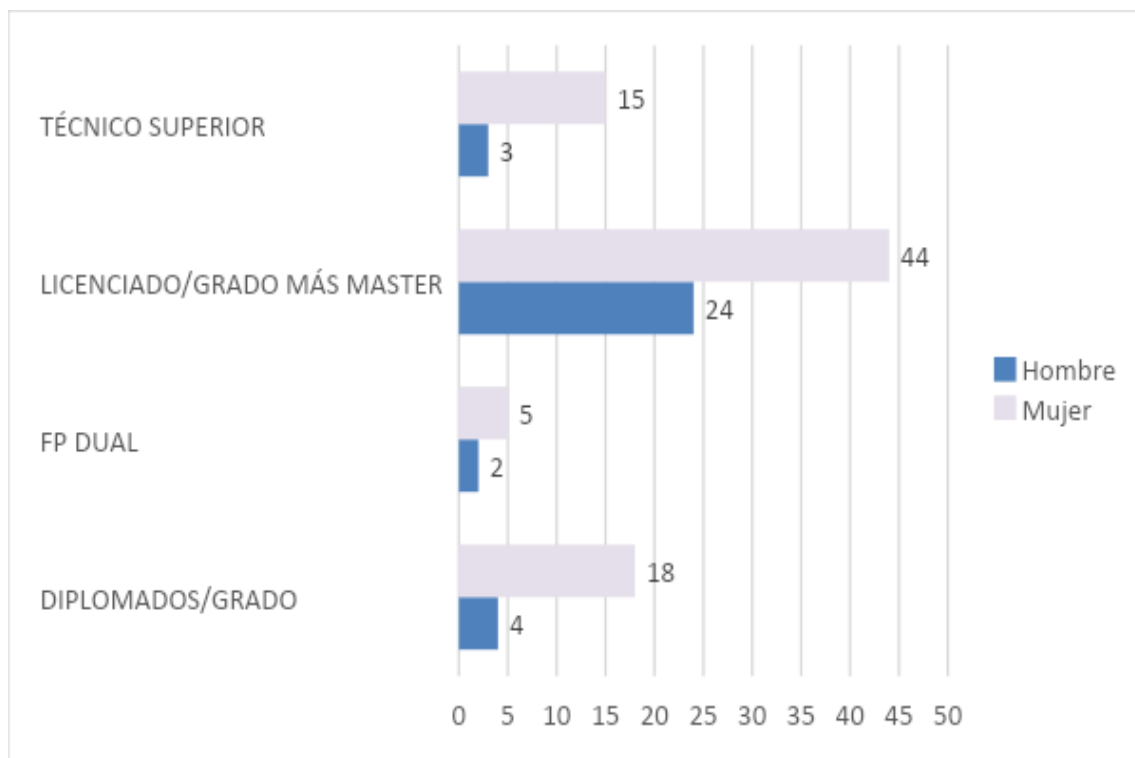


Figura 7. Distribución de la plantilla desagregada por sexo y nivel de formación

El 78% de la plantilla (62 mujeres y 28 hombres) dispone de estudios universitarios. El 22% restante posee formación de Ciclo Formativo de Grado Superior.

Análisis de los datos:

Estos datos se corresponden con las características de los puestos de trabajo en ISABIAL, ya que son puestos que requieren de formación universitaria especializada.

No se observan diferencias significativas en materia de género.

5) Evolución en la selección de personal y contratación por sexo en los últimos años.

Datos:

Ingresos y bajas

Tabla 14: Ingresos y bajas desagregados por sexo

Número de ingresos			Número de bajas		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
19	45	64	17	33	50

Motivos de las bajas

Tabla 15: Motivos de las bajas desagregados por sexo

Motivo	Hombres	Mujeres	Total
Jubilación	0	0	0
Despido	0	0	0
Finalización del contrato	8	21	29
Baja voluntaria	9	9	18
Abandono por cuidado de personas a cargo	0	0	0
Excedencias	0	2	2
Otros	0	1	1
Total	17	33	50

Análisis de los datos:

Las tablas anteriores ponen de relieve la idiosincrasia de esta institución. Se observa que las bajas son casi idénticas a las incorporaciones, respondiendo a las necesidades de contratación y de puestos estables.

I.E. Análisis de igualdad por materias

PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Datos:

Durante el período de estudio se publicaron en la página web de ISABIAL 47 convocatorias de empleo que han sido analizadas para el presente informe.

Análisis de los datos:

Debido a la normativa reguladora del personal adscrito al Sector Público Instrumental, la contratación y el tipo de contrato está limitado. Por un lado, para que se pueda convocar la oferta

de empleo depende, en el caso del personal de estructura, de la aprobación del puesto por parte de la Conselleria de Hacienda y Administraciones Públicas, y en el caso del resto del personal, del presupuesto del Proyecto o de la Bolsa del que dependa. Por otro lado, la contratación indefinida no está permitida por disposición legal desde el año 2012.

La selección del personal se hace a través de convocatorias de empleo que se publican en la página web de ISABIAL, lo que permite una difusión por igual a hombres y mujeres.

En cuanto al lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en los procesos de selección formación y promoción, en 10 de ellas no se ha utilizado lenguaje inclusivo en la denominación de los puestos de trabajo.

En todas las convocatorias ofertadas, los criterios de selección están basados en aspectos objetivos relacionados con el puesto de trabajo o la capacitación profesional, sin que puedan intervenir en ellos estereotipos de género.

Todas las convocatorias presentan la misma estructura. En primer lugar, se solicitan unos requisitos para participar en la convocatoria. Estos requisitos hacen referencia a disponer de las condiciones necesarias para acceder a cualquier puesto de trabajo del sector público y a la titulación requerida para el desempeño del puesto. En segundo lugar, se indica una baremación de méritos que se valorarán objetivamente mediante un sistema de puntos. Estos méritos valorables hacen referencia a la experiencia profesional, a la formación, al conocimiento de la lengua valenciana, al grado de discapacidad y al resultado de una entrevista personal.

La comisión de evaluación de cada puesto ofertado suele variar según la tipología del puesto, estando compuesta en la mayoría de los casos por algún componente de la Dirección de ISABIAL y por responsables de las bolsas de investigación a la que esté asociada la convocatoria.

Resultados del cuestionario:

A la pregunta realizada al personal sobre si la selección del mismo en la empresa se realiza de forma objetiva teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres, un 55,8% opina que está completamente de acuerdo con esta afirmación, lo que parece corroborar que no se aprecian aspectos relevantes en materia de igualdad en este aspecto.

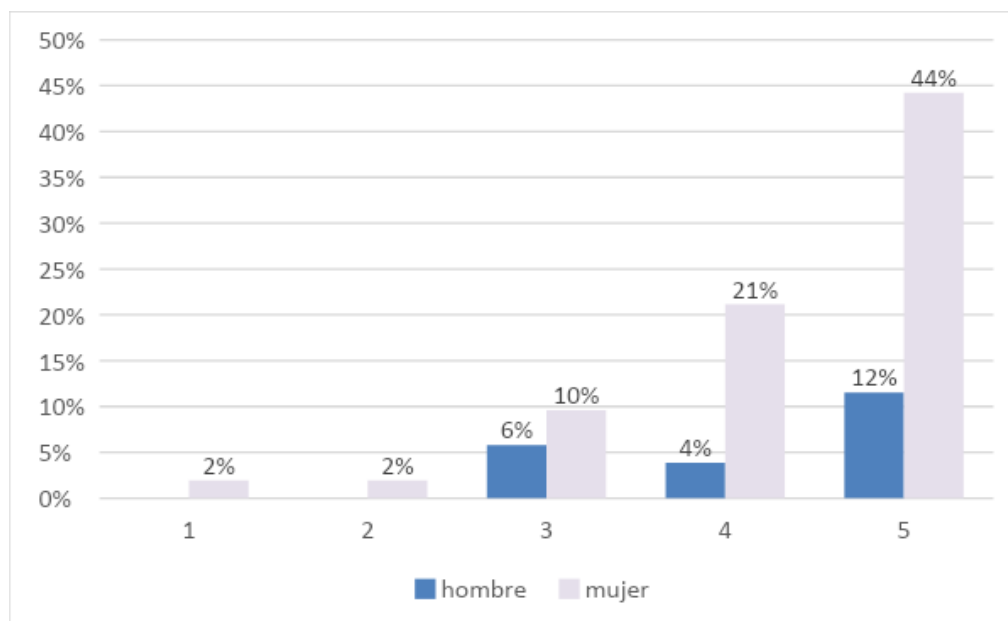


Figura 8. Respuestas pregunta "La selección de personal en la empresa se realiza de forma objetiva, teniendo las mismas oportunidades las mujeres y los hombres" según grado en que se cumple esta afirmación: 1 (bajo) 5(alto)

FORMACIÓN

Datos:

En ISABIAL se distinguen dos tipos de acciones formativas:

1. Las destinadas al personal de ISABIAL, estén o no en plantilla, (Plan formativo de ISABIAL), y
2. Las acciones formativas destinadas exclusivamente al personal en plantilla.

Dentro del primer grupo, durante el período en estudio se realizaron 6 cursos de los cuales 2 se llevaron a cabo dentro de la jornada laboral.

Tabla 16: Acciones formativas destinadas al personal de ISABIAL (dentro y fuera de la plantilla)

CURSO	FECHAS	HORARIO	AFORO MÁX
Instructores de Simulación - SIMIA	ED1, Octubre: 5 y 6 ED2, Octubre: 19 y 20 ED3, Diciembre: 14 y 15	08:30-20:30	10
Formación de recursos en crisis para R1s - SIMIA	ED1-ED6, Octubre: 21, 22, 26, 27, 28, 29	08:30-14:30	11
Metodología de la Investigación	Octubre: 25, 26, 27, 28 Noviembre: 3, 4, 8, 9, 10, 11	16:00-20:00	18
Epidemiología Avanzada	Noviembre: 15, 16, 17, 18, 22, 23, 24, 25, 29, 30	16:00-20:00	18
Metodología básica de Investigación Cualitativa	Noviembre: 29, 30 Diciembre: 1, 2, 3	15:30-19:30	18
Técnicas moleculares avanzadas de aplicación en Investigación Traslacional	Noviembre: 12, 15, 16, 17, 18, 19, 22, 23, 24 y 25	16:00-20:00	25

En cuanto a la formación específica para el personal en plantilla se realizaron dos cursos relacionados con la prevención de riesgos laborales.

Tabla 17: Acciones formativas destinadas al personal en plantilla de ISABIAL

		Mujeres	Hombres	Total
Tipo de formación	Prevención de riesgos en el sector de oficinas	11	5	16
	Riesgos generales de seguridad y salud en el trabajo	53	19	72
Metodología	Presencial	0	0	0
	Online	64	24	88
Horario	Dentro de la Jornada de Trabajo	64	24	88
	Fuera de la Jornada de trabajo	0	0	0

Los canales de comunicación utilizados para la difusión de las acciones formativas fueron la publicación en la página web de ISABIAL y el envío de correos informativos.

No hay datos sobre acciones formativas vinculadas con la promoción y desarrollo profesional.

No se observan aspectos que no permitan afirmar que se garantiza el acceso igualitario a los programas formativos.

Análisis de los datos:

Con los datos de los cursos ofertados para el público en general, se observa que en su mayoría se realizaron fuera del horario laboral, ya que dos de cada 1 se realizó fuera de este horario, lo que dificulta que tanto hombres como mujeres puedan formarse y conciliar su vida personal.

Con respecto a los destinados al personal de ISABIAL, se pone de manifiesto que el único curso ofertado es el de la prevención de RRL. No se ha realizado formación en herramientas o materias específicas dirigidas al personal.

En cuanto a las acciones formativas vinculadas con la promoción y desarrollo profesional, cabe señalar que en ISABIAL carecen de sentido. Esto es debido a la especificidad y titulación requerida en la mayoría de los puestos de trabajo que no permiten la posibilidad de acceder a ellos mediante promoción profesional.

Con respecto a la difusión, dado que los canales utilizados suelen ser el email masivo y los anuncios en la web, no existe diferencia en el canal para hombres y mujeres en un primer momento.

Resultados del cuestionario:

El resultado a la pregunta si la formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo, en la mayoría de las respuestas se indica que se cumple esta afirmación. Más del 60% de las respuestas indican un grado alto o muy alto de acuerdo con esta afirmación.

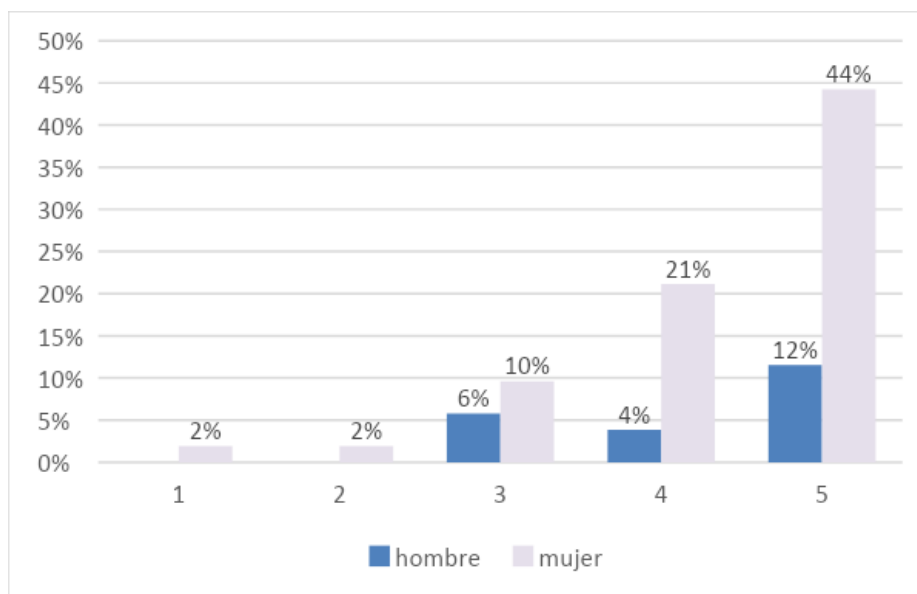


Figura 9. Respuestas pregunta "La formación que ofrece la empresa es accesible a todas las personas independientemente de su sexo." según grado en que se cumple esta afirmación: 1 (bajo) 5(alto)

PROMOCIÓN PROFESIONAL

Datos:

No se dispone de un sistema de promoción profesional en ISABIAL, por lo que no puede analizarse este punto.

Análisis de los datos:

Tal como se ha comentado en el apartado anterior, la promoción profesional en ISABIAL no es posible por las características propias de la institución y de los puestos de trabajo requeridos.

Resultados del cuestionario:

Con respecto a la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, cuatro de cada cinco respuestas están de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación, indistintamente de su sexo. Las únicas respuestas que han marcado no estar nada de acuerdo con esta afirmación se han dado entre las mujeres (4%). Más del 15% se han mantenido indiferentes ante esta afirmación (3, ni sí ni no).

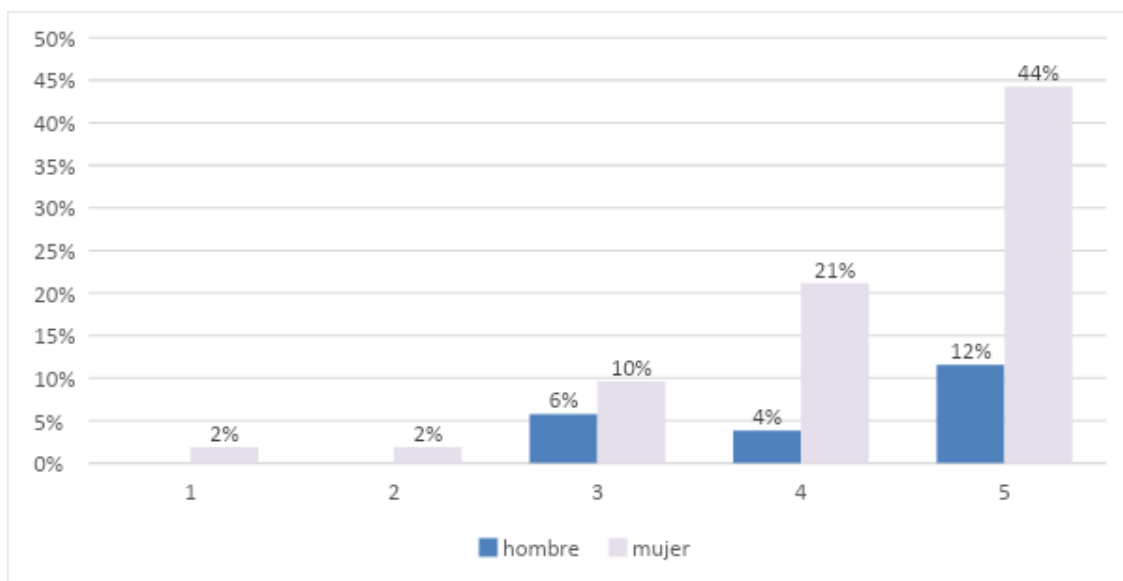


Figura 10 Respuestas pregunta "El avance y progreso en la carrera profesional puede realizarse con las mismas oportunidades seas mujer u hombre." según grado en que se cumple esta afirmación: 1 (bajo) 5(alto)

RETRIBUCIONES (VALORACIÓN DE PUESTOS Y AUDITORÍA RETRIBUTIVA)

Hasta la elaboración del presente Plan de Igualdad no existía ningún sistema de valoración de puestos de trabajo en ISABIAL que analizara la posible existencia de sesgos de género y de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres.

Para el presente análisis se ha elaborado un sistema de valoración de puestos de trabajo con el objetivo de comparar los salarios reales de ISABIAL con los salarios asignados en función del valor que aportan los distintos puestos de trabajo.

En dicho sistema se ha establecido una relación de factores y una escala de valoración para cada factor. A partir de la descripción del puesto de trabajo se le ha asignado un grado para cada uno de los factores hasta obtener la puntuación del puesto de trabajo sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes.

Por otro lado, se ha tenido en cuenta que el peso de los factores femeninos y masculinos sea equilibrado.

Datos:

Tabla 18. Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

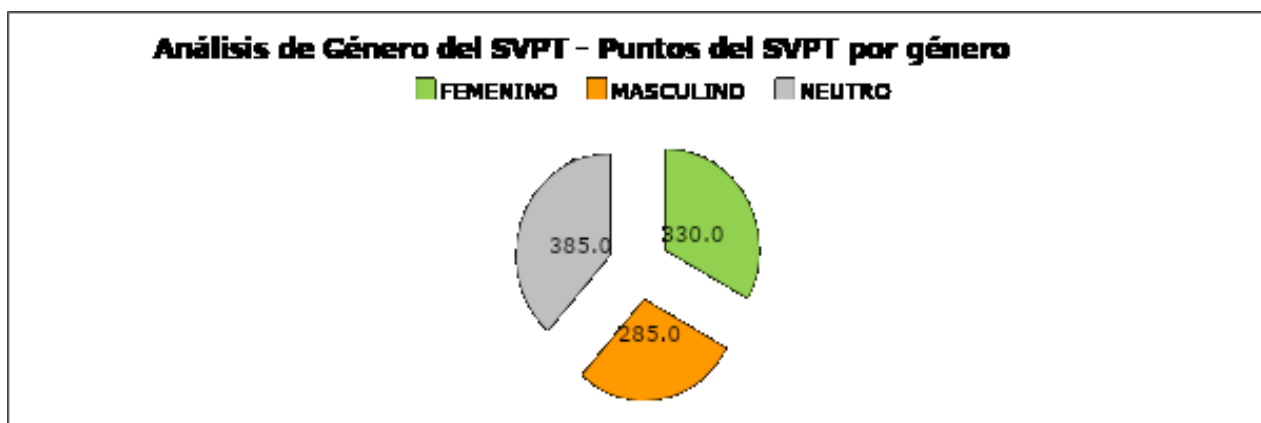
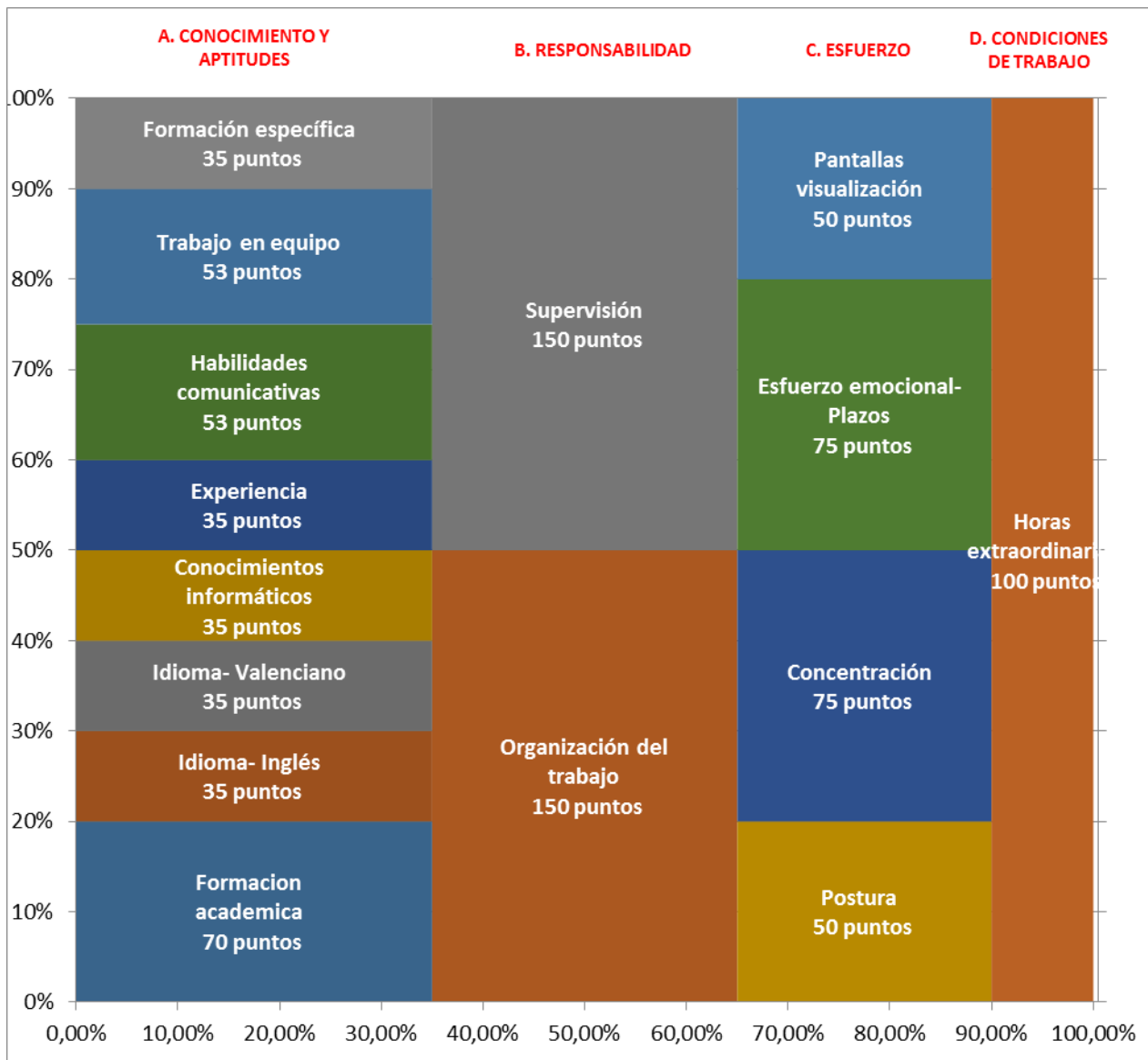


Figura 11. Análisis de Género del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo.

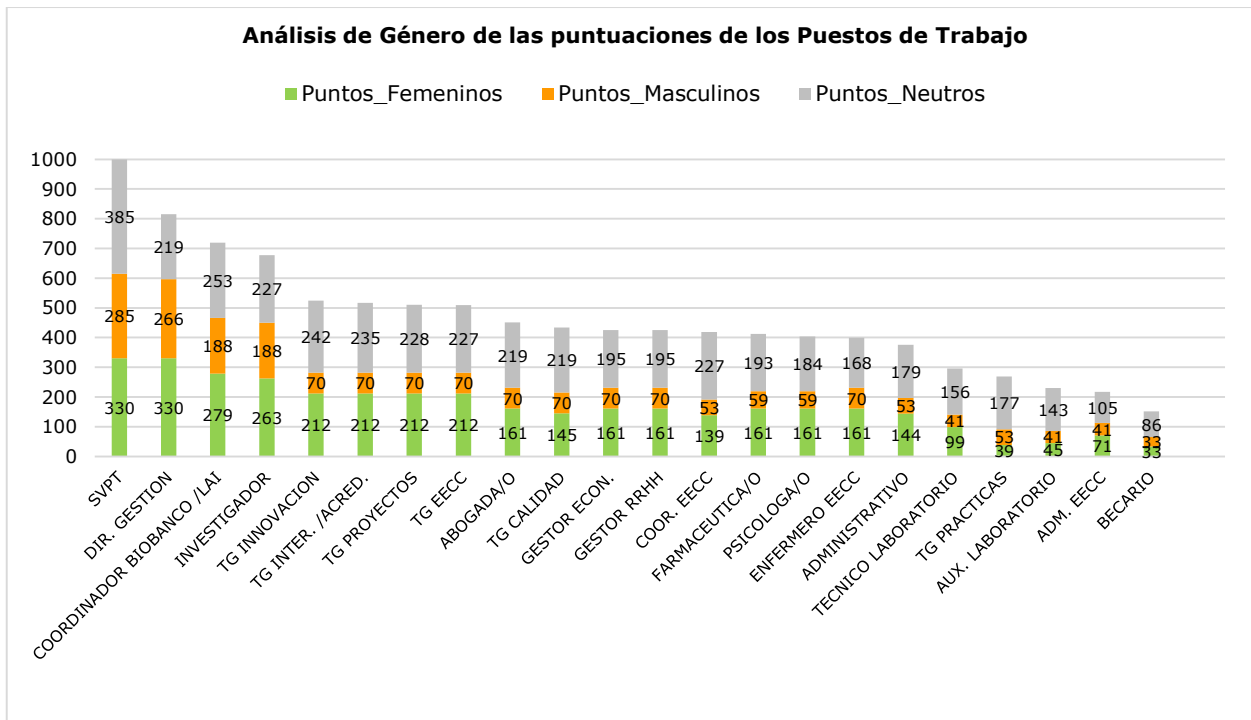


Figura 12. Análisis de Género de las puntuaciones de los Puestos de Trabajo.

Una vez concluida la valoración de los puestos, se ha procedido a la asignación de salarios.

Para ello se ha utilizado la función de la recta, que asume una proporcionalidad lineal de la retribución salarial en función del cargo, y se ha empleado como valor mínimo y máximo los salarios de las personas contratadas de estructura con menor y mayor retribución respectivamente.

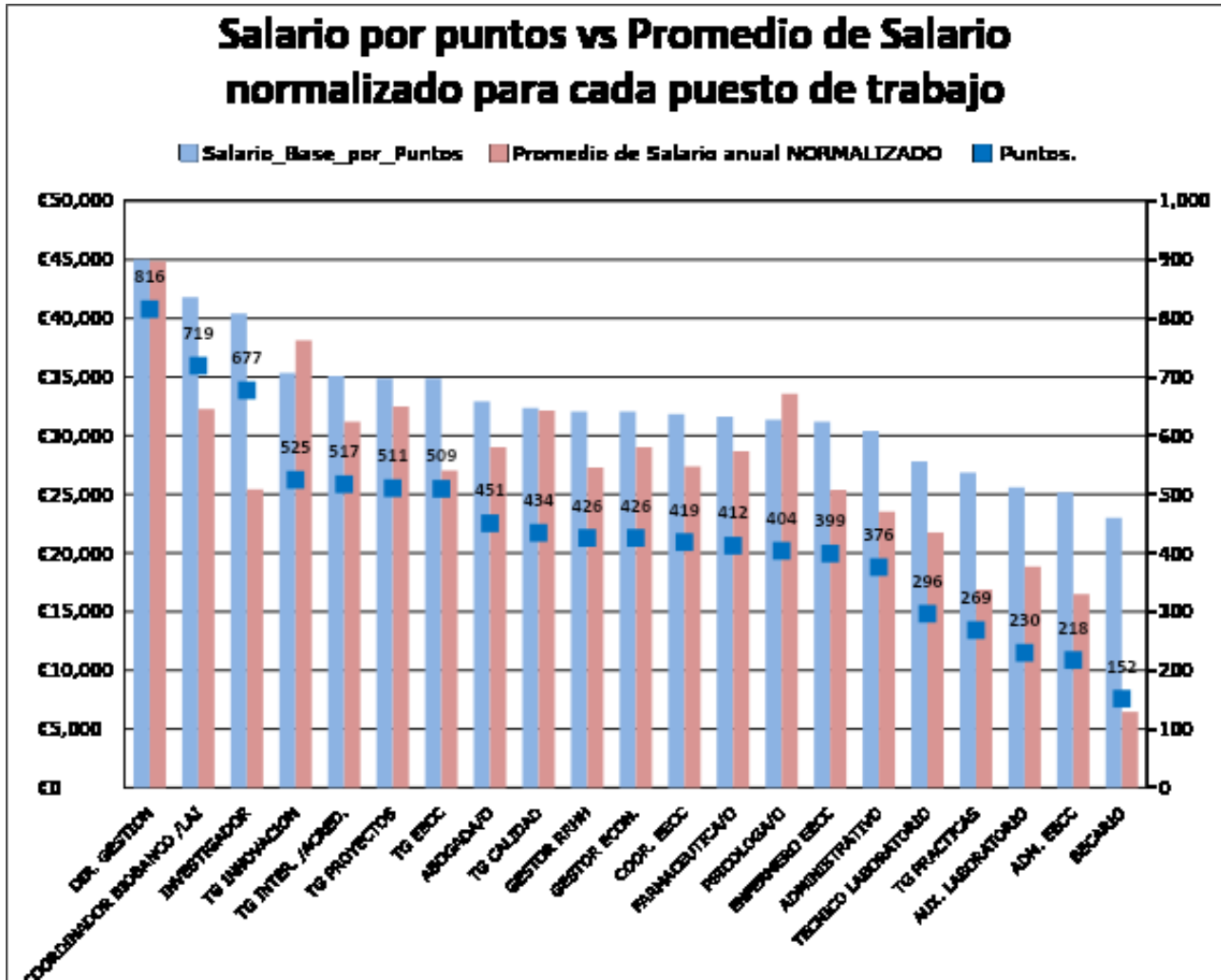


Figura 13. Comparativa de Salario por puntos vs promedio de salario normalizado para cada puesto de trabajo.

No se ha realizado el análisis por grupo profesional debido a la falta de homogeneización en los mismos.

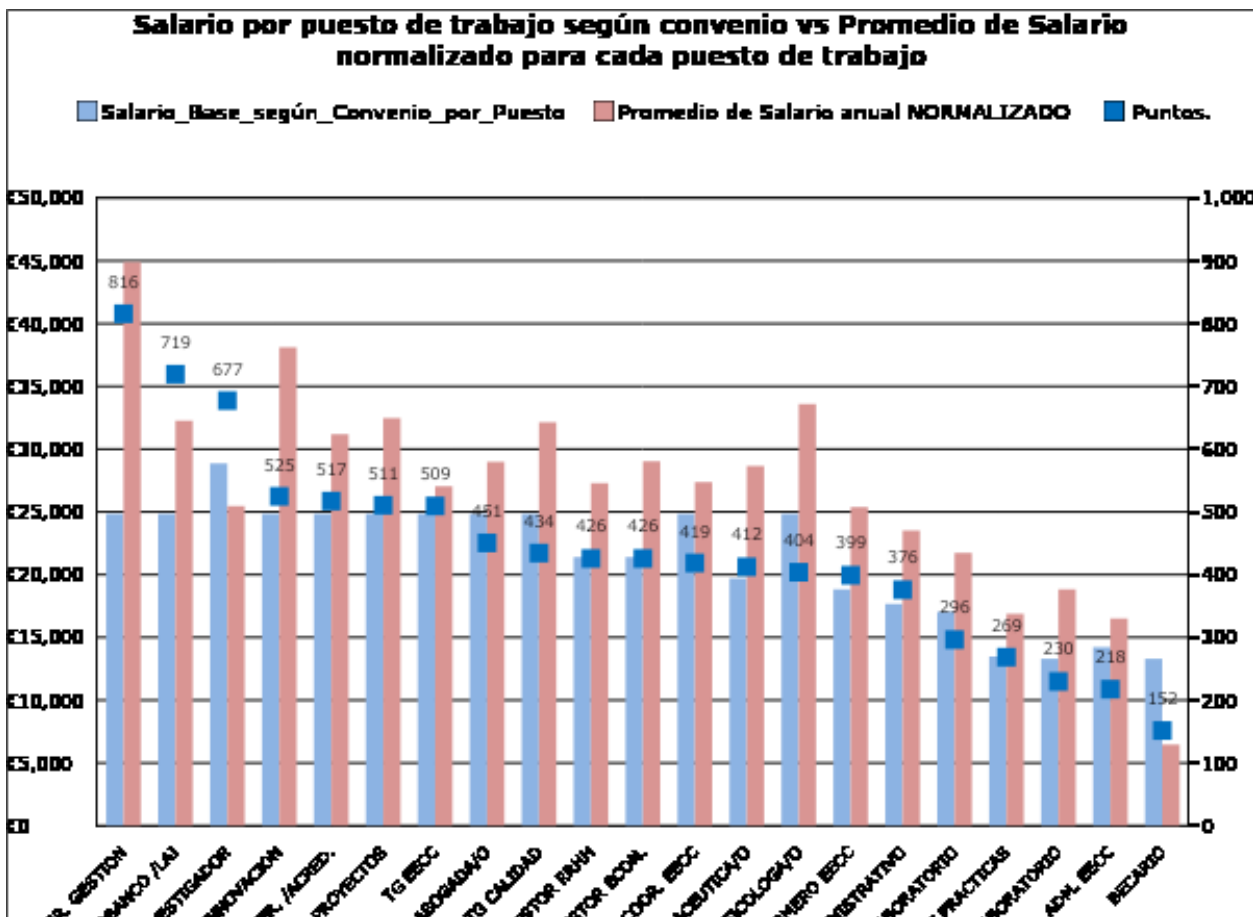


Figura 14. Comparativa de Salario por puesto de trabajo según convenio vs Promedio de Salario normalizado.

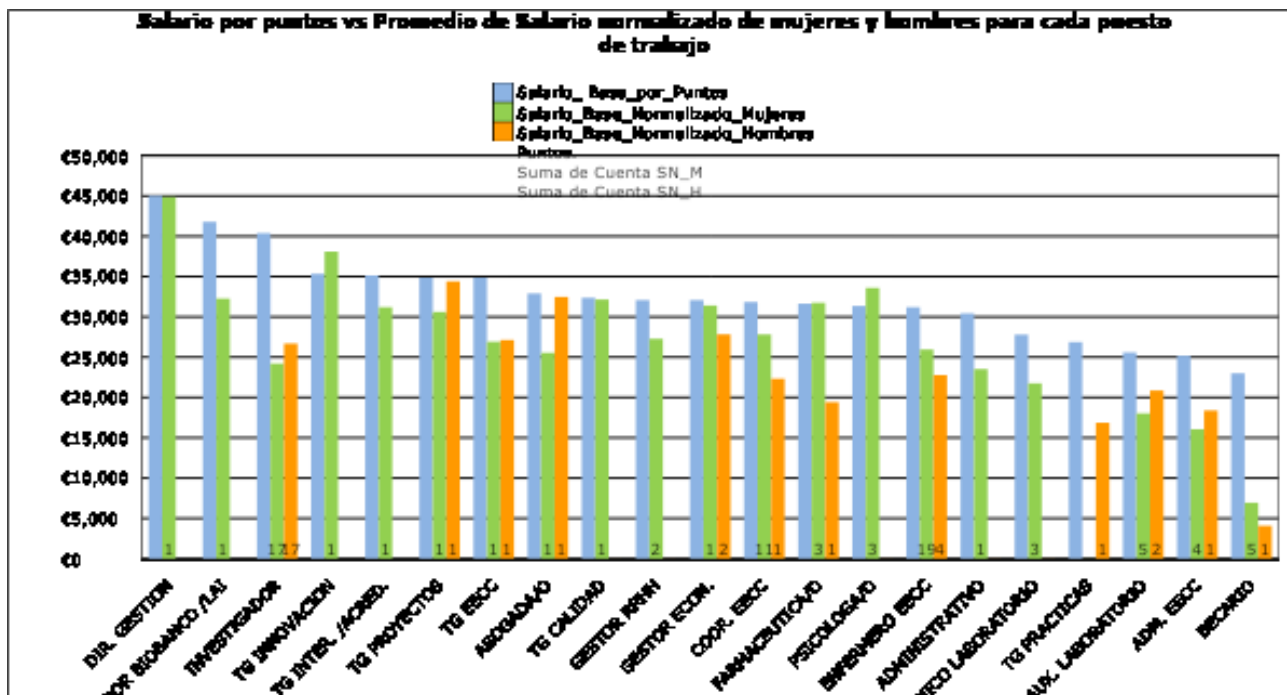


Figura 15. Comparativa de Salario por puntos vs Promedio de Salario normalizado de mujeres y hombres para cada puesto de trabajo.

Tabla 19. Importes efectivos promedios según clasificación profesional

Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	104 Salario Pagado	107 Plus Transporte	108 Atrasos	109 Gratificación	111 S.BASE	120 Mejora Volunt. Ahorro	125 Vacaciones	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	407 Completo IT	410 Indemniza ciones	511 Prestaciones/Comp lementos	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
		-11%	100%	-10%	-59%	49%	10%	-19%	60%	2%	-8%		-139%	-44%	-96%	-9%
		8.485	290	247	131	334	74	1.654	35	2.765	11.250	0	44	76	121	11.370
		9.399	0	271	222	170	67	1.976	14	2.719	12.118	21	106	110	237	12.355
Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	104 Salario Pagado	107 Plus Transporte	108 Atrasos	109 Gratificación	111 S.BASE	120 Mejora Volunt. Ahorro	125 Vacaciones	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	407 Completo IT	410 Indemniza ciones	511 Prestaciones/Comp lementos	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL Retrib Ef
		-152%		-142%	-2912%	44%		-89%		-86%	-134%					-138%
		3.206	0	142	6	224	0	789	0	1.161	4.366	0	0	0	0	4.366
		8.076	0	344	181	125	0	1.488	17	2.155	10.231	0	7	170	177	10.409
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		11.736	0	507	254	2.923	0	94	0	3.778	15.514	0	0	13	13	15.527
		13%	100%	11%	-29%	-122%		30%	91%	38%	20%		-554%	33%	-96%	19%
		15.991	1.159	371	316	32	0	4.872	115	6.865	22.856	0	28	170	198	23.054
		13.946	0	330	407	72	0	3.424	11	4.243	18.188	60	214	113	388	18.576
		16%		18%	-27%	97%		6%	69%	54%	26%		14%	3%	3%	25%
		11.329	0	334	114	2.039	0	1.402	38	3.927	15.256	0	39	177	216	15.472
		9.557	0	274	145	59	0	1.312	12	1.802	11.359	4	34	171	208	11.568
		-221%		-226%				-522%	12%	-571%	-267%					-285%
		1.481	0	48	0	0	0	137	37	223	1.704	0	0	0	0	1.704
		4.763	0	157	138	312	0	853	33	1.492	6.255	11	223	126	360	6.615
		-297%		-294%		100%		-782%		-631%	-347%		100%		-283%	-347%
		810	0	31	0	16	0	98	0	144	955	0	6	0	6	961
		3.215	0	123	55	0	0	861	17	1.056	4.271	0	0	24	24	4.295
		-23%		-15%	91%			-358%		-166%	-35%		86%	100%	88%	-33%
		5.741	0	210	68	0	0	242	0	520	6.261	0	92	10	102	6.363
		7.050	0	240	6	0	0	1.107	31	1.385	8.435	0	13	0	13	8.448
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		7.167	0	302	0	0	0	87	0	389	7.556	0	0	0	0	7.556
							10%	100%		11%	11%			100%	100%	18%
		0	0	0	0	0	1.639	3	0	1.642	1.642	0	0	144	144	1.786
		0	0	0	0	0	1.467	0	0	1.467	1.467	0	0	0	0	1.467
		23%		23%	36%			-13%		-3%	17%					16%
		13.849	0	458	467	0	0	3.215	0	4.139	17.989	0	0	0	0	17.989
		10.629	0	353	297	0	0	3.623	0	4.273	14.902	0	87	66	153	15.055
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		14.448	0	384	312	18	0	3.914	0	4.628	19.076	0	0	355	355	19.431
		100%		100%	100%	100%		100%		100%	100%				100%	100%
		15.163	0	588	89	1.357	0	1.035	0	3.067	18.231	0	0	0	0	18.231
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		1.374	0	41	52	0	0	85	13	191	1.565	0	355	0	355	1.920
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		16.247	0	588	438	1.357	0	862	0	3.244	19.491	0	0	0	0	19.491

Tabla 20. Importes efectivos medianas según clasificación profesional

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	104 Salario Pactado	107 Plus Transporte	108 Abrigos	109 Gratificación	111 S.BASE	120 Mejora Volunt. Abon.	125 Vacaciones	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	407 Comple mento IT	410 Indemniz aciones	511 Prestacio nes/Com plemento	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL ReTRIB Ef
TOTAL			-63%		-17%				-17%		-140%	-87%					-88%
Hombre	33	44	4.866	0	202	0	0	0	326	0	808	5.365	0	0	0	0	5.437
Mujer	82	110	7.923	0	236	92	0	0	886	0	1.938	10.051	0	0	0	0	10.222
	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	104 Salario Pactado	107 Plus Transporte	108 Abrigos	109 Gratificación	111 S.BASE	120 Mejora Volunt. Abon.	125 Vacaciones	Tot COMPL.S AL Ef	TOTAL SALARIO Ef	407 Comple mento IT	410 Indemniz aciones	511 Prestacio nes/Com plemento	Tot Extrasalar ial Ef	TOTAL ReTRIB Ef
GRUPO 01			-317%		-312%				-11%		-13%	-248%					-248%
Hombre	3	3	2.505	0	112	0	0	0	763	0	1.205	3.399	0	0	0	0	3.399
Mujer	6	6	10.457	0	463	56	0	0	845	0	1.363	11.821	0	0	0	0	11.821
GRUPO 02																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	3	3	17.049	0	588	381	3.684	0	135	0	4.959	22.008	0	0	0	0	22.047
GRUPO 03			37%		36%	-221%			8%		14%	28%					27%
Hombre	11	11	20.292	0	493	140	0	0	2.123	0	3.379	22.668	0	0	0	0	22.668
Mujer	27	34	12.872	0	306	449	0	0	1.959	0	2.906	16.216	0	0	0	0	16.593
GRUPO 04			24%		34%	-307%	100%		14%		68%	35%					37%
Hombre	5	6	13.086	0	389	25	750	0	912	0	3.557	16.992	0	0	0	0	17.522
Mujer	12	17	9.939	0	257	101	0	0	786	0	1.135	11.125	0	0	0	0	11.125
GRUPO 05			-200%		-204%				-492%	100%	-494%	-258%					-258%
Hombre	1	1	1.481	0	48	0	0	0	137	37	223	1.704	0	0	0	0	1.704
Mujer	8	13	4.444	0	146	95	0	0	812	0	1.300	6.108	0	0	0	0	6.108
GRUPO 06			-113%		-103%				-226%		-358%	-139%					-136%
Hombre	3	4	800	0	31	0	0	0	85	0	118	915	0	0	0	0	928
Mujer	6	9	1.701	0	63	0	0	0	276	0	540	2.188	0	0	0	0	2.188
GRUPO 07			-56%		-35%				-558%		-198%	-76%					-76%
Hombre	10	15	4.216	0	158	0	0	0	10	0	257	4.546	0	0	0	0	4.546
Mujer	8	6	6.571	0	225	0	0	0	556	0	764	8.013	0	0	0	0	8.013
GRUPO 08																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	7.167	0	302	0	0	0	87	0	389	7.556	0	0	0	0	7.556
GRUPO 09								32%	100%		32%	32%			100%	100%	38%
Hombre	2	2	0	0	0	0	0	1.639	3	0	1.642	1.642	0	0	144	144	1.786
Mujer	5	5	0	0	0	0	0	1.110	0	0	1.110	1.110	0	0	0	0	1.110
GRUPO 10			-2%		-3%	59%			-46%		-41%	-17%					-17%
Hombre	1	1	13.849	0	458	467	0	0	3.215	0	4.139	17.989	0	0	0	0	17.989
Mujer	4	6	14.096	0	472	192	0	0	4.684	0	5.840	21.128	0	0	0	0	21.128
GRUPO 11																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	5	5	17.467	0	465	127	0	0	4.506	0	5.820	19.714	0	0	117	117	19.831
GRUPO 12			100%		100%	100%	100%	100%	100%		100%	100%					100%
Hombre	1	1	15.163	0	588	89	1.357	0	1.035	0	3.067	18.231	0	0	0	0	18.231
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 13																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	1.374	0	41	52	0	0	85	13	191	1.565	0	355	0	355	1.920
GRUPO 14																	
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	16.247	0	588	438	1.357	0	862	0	3.244	19.491	0	0	0	0	19.491

Tabla 21. Importes equiparados promedios según clasificación profesional

Nº	Nº SC	Nº SC Nom	Nº SC Anualiz	Nº SC Nom y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	104 Salario Pactado	107 Plus Transporte	108 Atrasos	109 Gratificación	111 S.BASE	120 Mejora Volunt. Obrero	125 Vacaciones	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	407 Complemento II	410 Indemnizaciones	311 Prestaciones Complementarias	Tot Extrasabrial Eq	TOTAL Retrib Eq	
						-1%															
						19.072	398	600	304	844	123	3.217	42	5.529	24.601	0	52	111	163	24.764	
						21.230	0	600	724	297	423	4.711	41	6.796	28.026	28	95	309	432	28.458	
						-4%		1%	-454%	91%		25%		40%	10%						9%
						13.444	0	594	32	1.882	0	3.580	0	6.088	19.932	0	0	0	0	0	19.932
						14.024	0	591	177	167	0	2.669	23	3.626	17.691	0	0	111	120	17.771	
						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
						17.117	0	696	254	2.923	0	748	0	4.620	21.736	0	0	13	13	21.771	
						-34%	100%	-35%	-242%	-202%		-23%	51%	-19%	-30%		-492%	-21%	-130%	-30%	
						25.137	1.195	576	497	32	0	6.296	115	8.712	33.646	0	28	170	198	34.046	
						33.595	0	775	1.701	97	0	7.735	56	10.364	43.999	82	168	205	456	44.419	
						-9%		-1%	-53%	99%		2%		-11%	10%			-227%	-246%	47%	
						18.761	0	556	175	3.855	0	2.486	0	7.071	24.632	0	0	303	303	26.130	
						19.776	0	559	277	91	0	2.435	92	3.454	23.230	6	52	991	1.049	24.279	
						3%		7%		100%		-145%	51%	-179%	-16%					-22%	
						17.845	0	580	0	0	0	1.652	124	2.356	20.201	0	0	0	0	20.201	
						17.301	0	540	492	1.385	0	4.099	61	6.576	23.678	21	413	233	668	24.349	
						2%		3%		100%		-91%		-22%	-3%		100%		-1049%	-4%	
						15.632	0	603	0	1.690	0	2.333	0	4.626	20.317	0	8	0	8	20.325	
						15.372	0	584	794	0	0	4.233	26	5.636	21.006	0	0	96	96	21.104	
						1%		17%	97%			-253%		-73%	-6%		92%	100%	94%	-5%	
						17.476	0	718	410	0	0	725	0	1.853	19.330	0	154	64	218	19.548	
						17.345	0	595	11	0	0	2.561	31	3.199	20.544	0	13	0	13	20.556	
						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
						14.218	0	599	0	0	0	172	0	771	14.999	0	0	0	0	14.999	
						0	0	0	0	0	4.075	0	0	4.075	4.075	0	0	0	0	4.075	
						0	0	0	0	0	6.940	0	0	6.940	6.940	0	0	0	0	6.940	
						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
						14.350	0	479	331	0	0	4.808	0	5.618	19.967	0	0	660	660	20.626	
						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
						21.538	0	576	383	18	0	10.609	0	11.586	33.164	0	0	748	748	33.932	
						100%		100%	100%	100%		100%		100%	100%					100%	
						15.288	0	593	89	1.368	0	1.043	0	3.093	18.382	0	0	0	0	18.382	
						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
						0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
						16.247	0	598	498	1.357	0	862	0	3.244	19.491	0	0	0	0	19.491	

Tabla 22. Importes equiparados medianas según clasificación profesional

	Nº	NºSC	NºSC Norm	NºSC Anualiz	NºSC Normy Anualiz	NºSC Eq	SALARIO BASE Eq	104 Salario Pactado	107 Plus Transporte	108 Atrasos	109 Gratificación	111 S.BASE	120 Mejora Volunt. Anual	125 Vacaciones	Tot COMPLS AL Eq	TOTAL SALARIO Eq	407 Complemento II	410 Indemnizaciones	311 Prestaciones/Compensaciones	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retib Eq
TOTAL							-4%		0%				-79%		-6%	-12%					-12%
Hombre	33	44	3	19	15	37	17.489	0	590	0	0	0	1.656	0	3.379	22.000	0	0	0	0	22.326
Mujer	82	110	11	51	27	89	18.127	0	566	225	0	0	3.328	0	5.695	24.558	0	0	0	0	25.006
GRUPO 01							0%	1%					6%		6%	6%					5%
Hombre	3	3	0	1	2	3	13.478	0	595	0	0	0	3.656	0	4.252	18.076	0	0	0	0	18.076
Mujer	6	6	0	6	0	6	13.439	0	566	71	0	0	1.242	0	2.074	16.900	0	0	0	0	17.241
GRUPO 02							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	17.049	0	605	301	3.604	0	146	0	4.959	22.006	0	0	0	0	22.047
Mujer	3	3	0	0	1	1	1%	0%	-202%				-126%		-23%	3%					1%
GRUPO 03							24.848	0	566	219	0	0	2.623	0	6.580	32.760	0	0	0	0	32.473
Hombre	11	11	1	5	2	6	24.717	0	566	660	0	0	5.911	0	7.423	31.347	0	0	0	0	32.117
Mujer	27	36	6	14	4	24	-4%	-4%	-12%	100%			14%		6%	-4%					1%
GRUPO 04							19.134	0	565	87	3.960	0	2.147	0	7.104	25.491	0	0	0	0	25.491
Hombre	5	6	1	3	0	4	19.878	0	591	199	0	0	1.644	0	2.460	24.506	0	0	0	0	25.230
Mujer	12	17	2	8	5	13	1%	-1%					-152%	100%	-18%	-27%					-21%
GRUPO 05							17.845	0	560	0	0	0	1.652	124	2.356	20.200	0	0	0	0	20.200
Hombre	7	7	0	0	1	1	17.697	0	566	241	1.616	0	4.162	0	6.817	24.347	0	0	0	0	24.347
Mujer	8	13	1	6	6	13	2%	0%					-138%		-10%	-15%					-15%
GRUPO 06							15.769	0	595	0	0	0	1.656	0	2.454	17.991	0	0	0	0	17.991
Hombre	3	4	0	0	4	4	15.421	0	593	110	0	0	4.424	0	5.054	20.629	0	0	0	0	20.629
Mujer	6	9	1	5	3	9	0%	0%	100%				-1101%		-6%	-4%					-1%
GRUPO 07							17.305	0	596	35	0	0	134	0	1.194	18.883	0	0	0	0	19.420
Hombre	10	15	1	6	6	13	17.332	0	593	0	0	0	1.612	0	2.247	19.595	0	0	0	0	19.595
Mujer	8	8	0	3	4	7	GRUPO 08														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	1	0	1	14.218	0	599	0	0	0	172	0	771	14.989	0	0	0	0	14.989
GRUPO 09							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	2	2	0	2	0	2	0	0	0	0	0	4.075	0	0	4.075	4.075	0	0	0	0	4.075
Mujer	5	5	0	5	0	5	0	0	0	0	0	7.503	0	0	7.503	7.503	0	0	0	0	7.503
GRUPO 10							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	1	1	0	1	0	1	17.619	0	566	370	0	0	5.024	0	6.189	23.666	0	0	0	0	23.666
Mujer	4	5	0	2	1	3	GRUPO 11														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	5	5	1	1	2	4	21.669	0	567	230	0	0	4.506	0	5.820	27.236	0	0	117	117	28.239
GRUPO 12							100%	100%	100%	100%			100%		100%	100%					100%
Hombre	1	1	0	1	0	1	15.289	0	593	89	1.366	0	1.043	0	3.093	18.382	0	0	0	0	18.382
Mujer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
GRUPO 13							0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	1	1	GRUPO 14														
Hombre	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mujer	1	1	0	0	0	0	16.247	0	566	438	1.357	0	662	0	3.244	19.491	0	0	0	0	19.491

Análisis de los datos:

La plantilla se acoge a la clasificación de grupos profesionales establecida en el Convenio de Oficinas y Despachos, que no es representativa de las actividades que se realizan en la entidad. Además, no están bien asignados los grupos profesionales según dicha clasificación.

Analizando la puntuación de cada uno de los puestos de trabajo en relación con los puntos obtenidos por los factores considerados femeninos, masculinos y neutros, se observa que existe una ligera preponderancia de factores femeninos en todos los puestos a excepción del TG en Prácticas. Se ha analizado y se descarta que se trate de un puesto excesivamente masculinizado. Esta diferencia se debe a que para dicho puesto de trabajo se ha asignado la necesidad de un conocimiento informático elevado, que ha sido clasificado como un factor masculino (Figura 12).

Se obtiene el mismo resultado cuando el análisis se ha realizado en relación con el Departamento y el Grupo Profesional.

Excepto en situaciones puntuales, el promedio del salario base por puntos es superior al promedio del salario anual normalizado. En el caso del personal técnico de gestión de innovación, el salario anual es superior debido a la financiación a través de convocatoria pública (AVI), y en el caso del personal licenciado en psicología se debe a la contratación a través de bolsa de investigación (Figura 13).

Toda la plantilla excepto becarios recibe un salario anual superior al establecido por el convenio. Tal y como hemos comentado anteriormente, el convenio que se está utilizando como marco para la plantilla de ISABIAL no es representativo de la actividad de la institución, lo que justifica que los salarios sean superiores a los establecidos por dicho convenio (Figura 14).

Prácticamente toda la plantilla posee un salario base normalizado inferior al asignado según la valoración del puesto de trabajo (Figura 15).

En los puestos de trabajo desempeñados por hombres y mujeres, se ha observado que en seis de ellos el salario base normalizado es superior para los hombres y en cinco de ellos es superior para las mujeres. En los puestos de trabajo en los que el salario es superior en mujeres, coincide con puestos de trabajo para los que la formación de acceso al puesto está altamente feminizada (enfermera de EECC, farmacéutica, coordinadora de EECC) tal y como se ha comentado anteriormente (Figura 15).

A este respecto debe tenerse en consideración que muchas de las diferencias salariales atienden a las características propias de la contratación en ISABIAL. A excepción del personal de estructura, el salario del resto de personal contratado depende de los fondos disponibles en el Proyecto o en la Bolsa de Investigación a la que esté asociado. Es por esto que no existe una homogeneidad en muchos de los puestos de trabajo ni una equidad salarial, ni entre sexos ni entre la misma categoría profesional. No obstante, se han detectado diferencias salariales en los complementos de los puestos de trabajo de personal de estructura que deben revisarse y corregirse. Además, deberían revisarse los salarios que percibe el personal de estructura para ser retribuidos en base al valor del puesto aquí calculado.

El resultado es idéntico al analizar el salario por puesto de trabajo según convenio y el promedio de salario normalizado de mujeres y hombres.

En cuanto al análisis de las medias y medianas de salarios realmente percibidos y los normalizados, también se han observado diferencias salariales. Si bien, estas diferencias no son tan determinantes como en el caso de los puestos de trabajo.

Como ya se ha comentado con anterioridad, los grupos profesionales no están bien definidos, lo que hace que se incluyan dentro del mismo grupo profesional puestos con valoraciones muy dispares. Es por esto que los datos observados no pueden considerarse concluyentes.

No obstante, a la vista de los mismos, cabe destacar lo siguiente:

- Medias y medianas de importes efectivos:

En el Grupo 3 (TIT.GS-N1), a pesar de ser el grupo más feminizado tal como se ha indicado anteriormente, en promedio el salario base efectivo es un 13% superior en el caso de los hombres; y además reciben un 38% más de complementos salariales efectivos, lo que genera una desigualdad retributiva efectiva del 19% a favor de los hombres (Tabla 19).

Si atendemos a la mediana, en este grupo profesional el salario base efectivo es un 37% superior en el caso de los hombres y además reciben un 14% más de complementos salariales efectivos, lo que genera una desigualdad retributiva efectiva del 27% a favor de los hombres. La misma tendencia se observa en el Grupo 4 (TIT.GS-N2) (Tabla 20).

Existe una brecha salarial a favor de las mujeres en los grupos 5 (TIT. GM-N2) y 6 (TIT. GM-N3), que aglutina a los puestos de trabajo a los que se accede a través de estudios que disponen de una alta tasa de feminización (Tabla 20).

- Medias y medianas de importes equiparados:

En el caso de los importes promedios equiparados, la brecha salarial disminuye situándose sólo los Grupos 3 y 9 en un porcentaje superior al 25% de brecha salarial. En ambos casos a favor de la mujer (Tabla 21).

En el caso de las medianas de los importes equiparados, la brecha salarial que supera el 25% se encuentra en el Grupo 9 a favor de la mujer (Tabla 22).

Resultados del cuestionario:

A pesar de las diferencias señaladas, el personal percibe en su mayoría que la retribución se establece desde criterios de igualdad de hombres y mujeres, según el resultado de esta pregunta del cuestionario. Sin embargo, algo a tener en cuenta en la interpretación de los resultados del cuestionario y la propuesta de medidas es la existencia de tres grupos de personal en ISABIAL (de estructura, investigador y asociado a proyectos y bolsas). Son grupos independientes que se encuentran en ubicaciones distintas y que desconocen las condiciones laborales del resto.

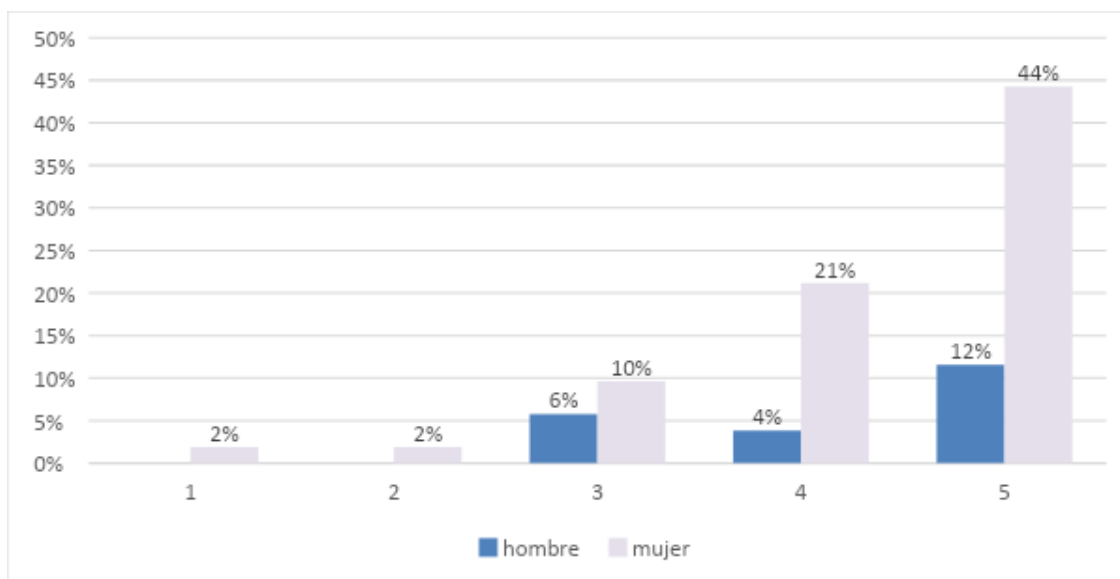


Figura 16 Respuestas pregunta "La retribución se establece desde criterios de igualdad de hombres y mujeres." según grado en que se cumple esta afirmación: 1 (bajo) 5(alto)

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Datos:

A fecha del presente informe no existen en ISABIAL medidas implantadas para facilitar la conciliación personal, familiar y laboral y promover el ejercicio corresponsable de dichos derechos más allá de las establecidas por ley. A pesar de no estar regulado formalmente, sí se ha concedido autorización para el teletrabajo en situaciones puntuales para favorecer la conciliación.

Resultados del cuestionario:

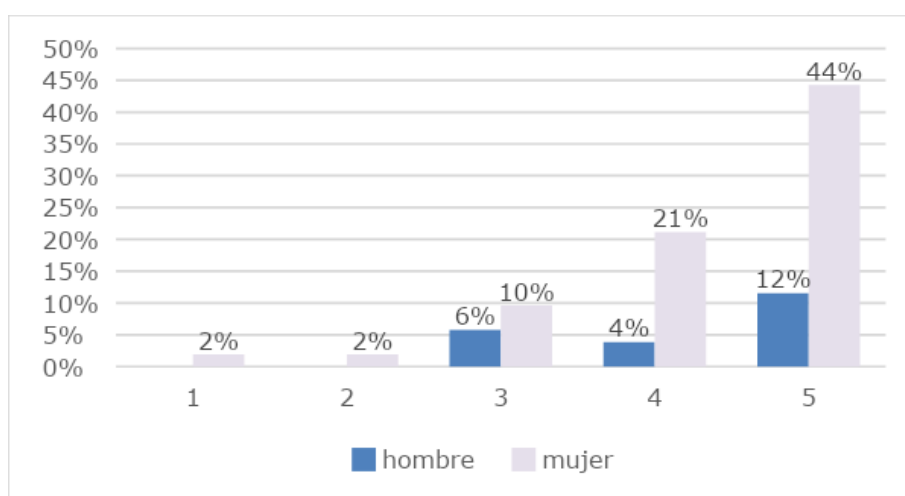


Figura 17 Respuestas pregunta "las medidas de conciliación de la vida personal y laboral de la empresa superan las establecidas por la ley." según grado en que se cumple esta afirmación: 1 (bajo) 5(alto)

En cuanto a la afirmación “Se favorece en la empresa el ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral”, 3 de cada 10 encuestados no tienen opinión al respecto.

En cambio, más de un 20% cree que no se favorece estos derechos, mientras que el 51% se encuentran de acuerdo en mayor o menor grado con esta afirmación.

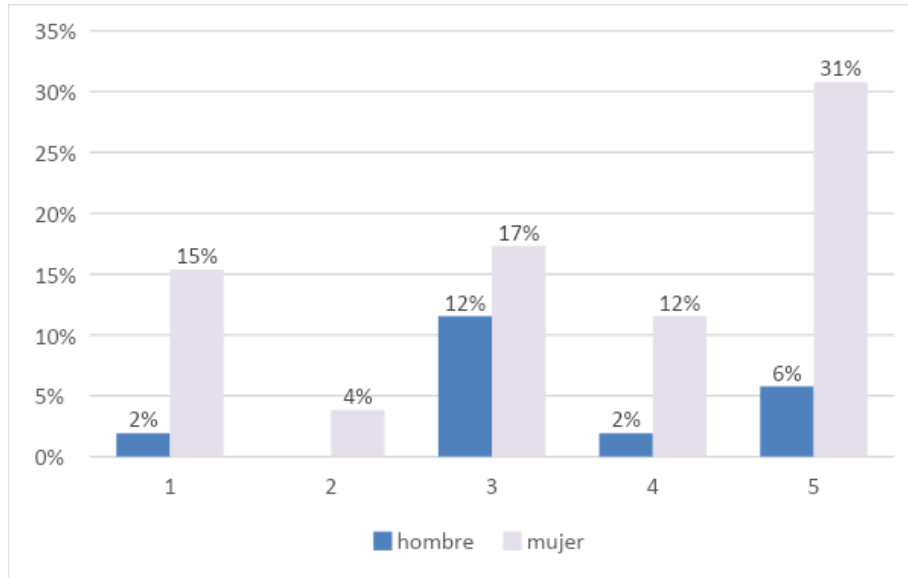


Figura 18 Respuestas pregunta “Se favorece en la empresa al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.” según grado en que se cumple esta afirmación: 1 (bajo) 5(alto)

A la afirmación “La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)”, cuatro de cada cinco respuestas están de acuerdo con esta afirmación. Siguen siendo las mujeres las únicas que niegan esta afirmación en un mayor o menor grado (4%) y se observa que sigue habiendo un alto porcentaje de encuestados que se posicionan en un nivel intermedio (3).

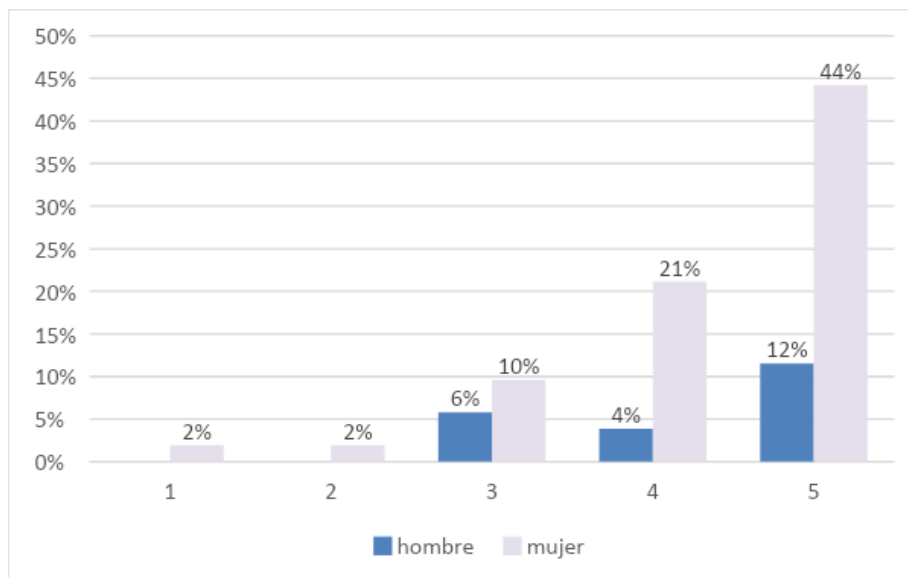


Figura 19. Respuestas pregunta “La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable).” según grado en que se cumple esta afirmación: 1 (bajo) 5(alto)

En cuanto a las oportunidades de promoción y desarrollo profesional de las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación en relación con el resto, se observa la misma tónica que en cuestiones anteriores: un 16% de personas que no se posicionan, un 81% de hombres y mujeres que están de acuerdo o muy de acuerdo con esta afirmación y un 4%, únicamente de mujeres, que no están de acuerdo en mayor o menor medida con esto.

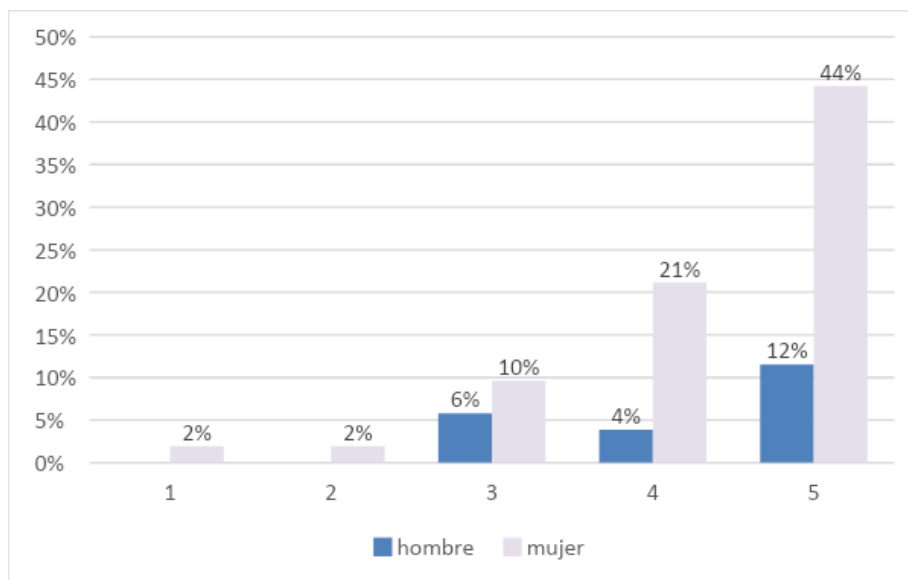


Figura 20. Respuestas pregunta "Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto." según grado en que se cumple esta afirmación: 1 (bajo) 5(alto)

Como se ha comentado, en las tres últimas afirmaciones, "Se favorece en la empresa al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral"; "La empresa favorece el uso de medidas de conciliación de igual manera por parte de mujeres y hombres (uso corresponsable)" y "Las personas que se acogen a medidas temporales de conciliación (por ejemplo, jornadas reducidas) tienen las mismas oportunidades de promoción y desarrollo profesional que el resto", los hombres no manifiestan grados de desacuerdo elevados, sino que sus respuestas aparecen en las categorías medias y alta de cumplimiento de las afirmaciones por parte de la institución. Esto evidencia un estereotipo de género en las afirmaciones anteriores en las que los hombres no percibían estar expresamente incluidos en las mismas.

Por otro lado, se observa que la conciliación de la vida laboral con la vida personal es un aspecto que preocupa a la plantilla, cuando se les ha preguntado sobre tres necesidades y deficiencias que creen se deben cubrir para favorecer la igualdad en ISABIAL. La necesidad de más medidas de conciliación, la flexibilidad horaria y el teletrabajo han sido las más mencionadas.

CONDICIONES DE TRABAJO

Datos y análisis:

La jornada y el horario de trabajo es el mismo para toda la plantilla de ISABIAL que trabaje a jornada completa sin diferencias en cuanto a género.

No hay establecido un sistema de valoración de trabajo.

No se dispone de una política de incentivos y pluses a través de criterios objetivos como podría ser la valoración del desempeño. En cambio, sí se ha observado la concesión de incentivos y pluses sin justificación objetiva, tal y como se aprecia en las tablas retributivas.

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Datos y análisis:

Según los datos aportados, y ya mencionados con anterioridad, no existe infrarrepresentación femenina en los puestos superiores ni intermedios, ni existe infrarrepresentación ocupacional femenina.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Datos y análisis:

No se dispone de un Protocolo específico de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo.

Se asume que ISABIAL se acoge al Protocolo de actuación contra el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral sanitario de la Conselleria de Salut Universal i de Salut Pública en las medidas que sean viables para ISABIAL. Este documento está disponible para la plantilla en la Intranet; pero a raíz de las respuestas del cuestionario, sólo 9 personas son conocedoras de dicho plan, lo que pone de manifiesto una difusión insuficiente del mismo.

Por otro lado, en este documento no se tiene en cuenta a los representantes de los trabajadores de ISABIAL, que deberían formar parte activa en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

No se han realizado campañas informativas o acciones de formación en la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

VIOLENCIA DE GÉNERO

No se han comunicado episodios de violencia de género entre la plantilla de ISABIAL que hayan requerido la implantación de medidas de protección a las víctimas.

COMUNICACIÓN INCLUSIVA Y LENGUAJE NO SEXISTA

No se ha observado comunicación y lenguaje sexista en ninguno de los elementos analizados.

Asimismo, tampoco se ha observado el uso de lenguaje inclusivo en la mayoría de los casos.

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

SEGURIDAD, SALUD LABORAL Y EQUIPAMIENTOS

La perspectiva de género no está incorporada en la evaluación y prevención de riesgos laborales, ni en los equipos de trabajo y de protección individual, ni en la forma diferente en que el desarrollo de la actividad laboral afecta a la salud de trabajadores y trabajadoras en las diferentes áreas y ocupaciones. Tampoco se dispone de un informe de siniestralidad desagregado por sexo y categoría.