



# I PLAN DE IGUALDAD DE LA FUNDACIÓN PARA LA FORMACIÓN E INVESTIGACIÓN SANITARIAS DE LA REGIÓN DE MURCIA

Vigencia 2023-2026

Versión 1





## INDICE

### ✓ Introducción

- ❖ Ámbitos de actuación
- ❖ Beneficios de su implantación y Fases

### ✓ Conclusiones del análisis/diagnóstico

- ❖ Aspectos analizados
- ❖ Opinión del personal

### ✓ Medidas propuestas

### ✓ Calendario, seguimiento y evaluación



## Introducción



- ❑ Un Plan de Igualdad se define en el art. 46 de la citada ley, como un conjunto ordenado de medidas evaluables, 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.
- ❑ Fijará los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.



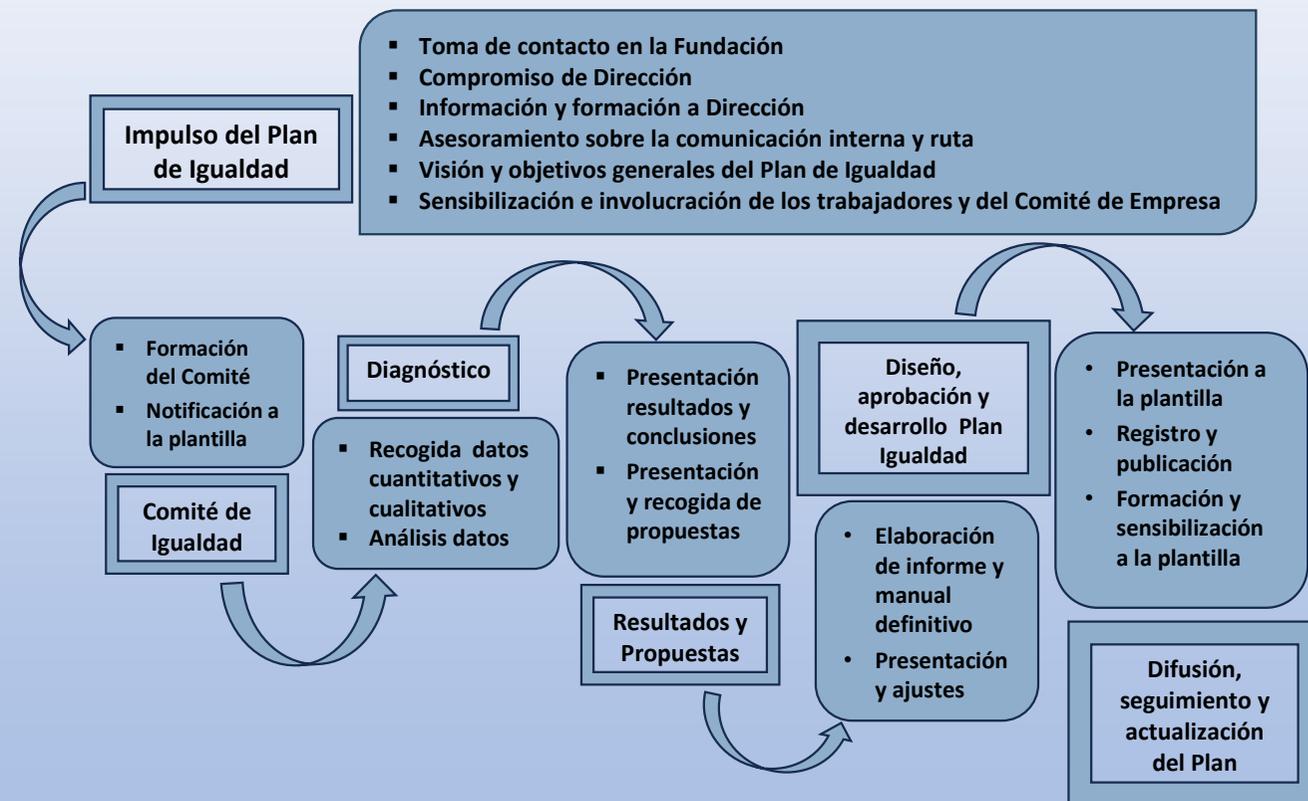
## Ámbitos de actuación

- ❖ Compromiso de la Organización (cultura, organización, lenguaje, canales de comunicación interna, objetivo igualdad, formación y sensibilización, dimensión de género en la I+D+i, etc.).
- ❖ Situación de mujeres y hombres en la Organización (tiempo de trabajo y temporalidad).
- ❖ Acceso a la Organización (ofertas de empleo, lenguaje, canales, adecuación de perfiles y objetividad de los criterios, participación en los sistemas de selección, etc.).
- ❖ Formación continua (participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación interna, horarios, canales de difusión, participación de ponentes o formatos semi/no presenciales).
- ❖ Política retributiva (igual remuneración por igual trabajo, eliminando diferencias entre mujeres y hombres).
- ❖ Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación (conocimiento de las medidas por los trabajadores, flexibilidad, fomento de la corresponsabilidad por mujeres y hombres, acercar los servicios de cuidado da personas dependientes, integrar la conciliación en la cultura de la Organización).
- ❖ Salud laboral (prevención de riesgos, vigilancia de la salud, prevención del acoso sexual y acoto por razón de sexo, actuación ante casos de violencia de genero, etc).

5 IGUALDAD  
DE GÉNERO



## Implantación y Fases



- ❖ Garantizar la igualdad de oportunidades reales entre mujeres y hombres que forman parte de la Fundación y por consiguiente, a al resto de la colectividad.
- ❖ Plan de Igualdad que pretende ir más allá de la mera obligación legal, con la superación de prejuicios y estereotipos de género con el fin de mejorar el funcionamiento y el rendimiento de la Fundación, permitiendo alcanzar un mejor clima laboral y por consiguiente, un mayor grado de efectividad e implicación en el proyecto común de la Fundación.

## Conclusiones del análisis y diagnóstico

Aspectos analizados:



## CONCLUSIONES DEL ANALISIS/DIAGNOSTICO

Plantilla potentemente feminizada  
mujeres 75,48%  
Hombres 24,52%



Más del 50% de la plantilla es temporal y a jornada completa



Diversidad de la plantilla:  
inmigración y discapacidad:  
Mayor presencia de la mujer



Sesgo vertical de género en puestos de responsabilidad:  
10 mujeres  
7 hombres



Plantilla altamente cualificada, con estudios superiores o universitarios



Modelo retributivo hombre/mujer:  
fija + objetivos.  
Doctores/Predoctoral diferencias



Ausencia de Plan de Carrera por antigüedad, experiencia o formación



Captación, selección y contratación a través de procesos abiertos en igualdad de condiciones



Medidas de flexibilidad:  
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal

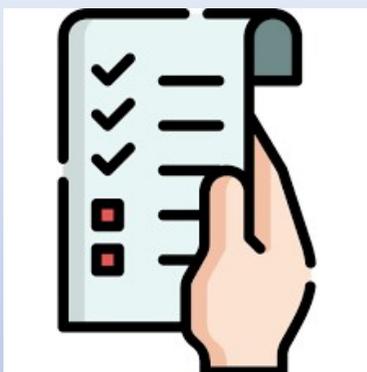


## MEDIDAS PROPUESTAS



| AREA DE ACTUACION 1   |   |
|-----------------------|---|
| AREA                  | RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL   |
| ACCION                | Redactar una declaración de pincipios. Estandarizar los guiones de las entrevista de trabajo. Utilizar un lenguaje no sexista. Establecer medidas de acción positivas. Continuar con la formación en igualdad.  |
| PLAZO DE IMPLANTACION | De 6 meses a 2 años (según acción).   |
| OBJETIVO              | Asegurar un procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios para las mujeres   |
| FINALIDAD             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Garantizar la equidad de todos los candidatos, independientemente de su sexo, ante la vacarrte existente, que nos ayude a potenciar una presencia más equilibrada de ambos sexos en todos los grupos profesionales.</li> <li>2. Creación e implantación de un Protocolo sobre el sistema de selección, proceso y decisión de contratación.</li> <li>3. Elaboración de los documentos de Selección utilizando para ello un lenguaje no sexista y/o discriminatorio.</li> <li>4. Revisión de la descripción del lenguaje empleado para definir las actuales categorías o niveles profesionales.</li> <li>5. Elaboración del Organigrama de Puestos de la fundación por sexos y departamentos, para visualizar la situación de la fundación y los cambios o mejoras que se vayan produciendo.</li> </ol> |
| INDICADORES           | Porcentaje de candidaturas propuestas y seleccionadas realizadas segregadas por sexo. Porcentaje de candidaturas ofertadas que respetan criterios de Igualdad en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.  |
| DIRIGIDO              | A toda la plantilla   |
| RESPONSABLE           | Administración/RRHH   |
| MEDIOS MATERIALES     | Documentos y guiones de selección. Temario específico de igualdad.  |

## MEDIDAS PROPUESTAS



| AREA DE ACTUACION 2   |   |
|-----------------------|---|
| AREA                  | FORMACION   |
| ACCION                | Formación en igualdad para las personas integrantes del Comité de Igualdad. Taller de sensibilización en igualdad. Identificación de los obstáculos de participación de las mujeres y los hombres.  |
| PLAZO DE IMPLANTACION | De 1 meses a 2 años (según acción).   |
| OBJETIVO              | Avanzar en la realización de acciones formativas, ejecución y seguimiento de los planes de formación anuales, garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso y tipo de formación recibida.  |
| FINALIDAD             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Permitir incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias, eliminando los estereotipos de género.</li> <li>2. Mejorar el desempeño de los puestos de trabajo y la opción a promoción.</li> <li>3. Igualdad en el acceso y tipo de formación recibida.</li> </ol>   |
| INDICADORES           | Presentación de los materiales de formación que incorporan criterios de igualdad en contenidos, manuales, ejercicios, etc..., tanto en lenguaje como en imágenes y ausencia de estereotipos de género. Porcentaje de personas formadas en igualdad por sexo (sobre el total de la fundación). Número de horas de formación en sensibilización en igualdad de hombres/mujeres. |
| DIRIGIDO              | A toda la plantilla   |
| RESPONSABLE           | Administración/RRHH/Aula de Formación   |
| MEDIOS MATERIALES     | Artes gráficas: flyers, carteles...   |

## MEDIDAS PROPUESTAS



| AREA DE ACTUACION 3   |  |
|-----------------------|--|
| AREA                  | PROMOCION PROFESIONAL  |
| ACCION                | Formación específica a todas aquellas personas que participan en procesos de libre designación y en toma de decisiones sobre promoción, definición de un plan de desarrollo profesional que tenga en cuenta la promoción vertical y horizontal y verificar y mantener el compromiso de la organización con la igualdad y la no discriminación en la totalidad de los procesos de promoción, a los efectos de garantizar una aplicación homogénea de los criterios en todas las zonas y divisiones, afectadas por el presente Plan de Igualdad. |
| PLAZO DE IMPLANTACION | De 2 años a toda la vigencia del plan (según acción).  |
| OBJETIVO              | Garantizar la promoción profesional y equilibrar la presencia de hombres y mujeres en puestos de responsabilidad.  |
| FINALIDAD             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Que no exista ningún tipo de discriminación por razón de sexo.</li> <li>2. Garantizar un equilibrio dentro de la organización de hombres y mujeres en los puestos de mando e intermedios.</li> </ol>   |
| INDICADORES           | Porcentaje de promociones realizadas cada año segregadas por sexo. Presentación del manual de comunicación de criterios para promocionar en la fundación.  |
| DIRIGIDO              | A toda la plantilla  |
| RESPONSABLE           | Administración/RRHH/Aula de Formación  |
| MEDIOS MATERIALES     | Creación registro de la promoción interna.   |

# MEDIDAS PROPUESTAS



| AREA DE ACTUACION 4   |   |
|-----------------------|---|
| AREA                  | CONCILIACION  |
| ACCION                | Realizar campañas informativas en materia de corresponsabilidad, estudiar la posibilidad de adaptación de la jornada sin hacer reducción de la misma, posibilitar que trabajadores y trabajadoras con hijos o hijas o personas dependientes a su cargo tengan preferencia en turno de vacaciones para poder conciliar, e igual preferencia a las mujeres víctimas de violencia de género. |
| PLAZO DE IMPLANTACION | De 2 años a toda la vigencia del plan (según acción).   |
| OBJETIVO              | Seguir favoreciendo medidas de conciliación y fomentar la corresponsabilidad  |
| FINALIDAD             | 1. Favorecer a la plantilla con medidas de conciliación de la vida personal y profesional.<br>2. Fomentar el uso de los permisos en los hombres, con el fin de incrementar el nivel de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres.   |
| INDICADORES           | Porcentaje de aplicación de medidas de conciliación segregadas por sexo. Presentación de documentos de comunicación de medidas de conciliación a la que pueden acogerse las personas de la fundación. Presentación del estudio realizado  |
| DIRIGIDO              | A toda la plantilla   |
| RESPONSABLE           | Administración/RRHH/Comité de Igualdad.   |
| MEDIOS MATERIALES     | Recursos didácticos.  |

## MEDIDAS PROPUESTAS



| AREA DE ACTUACION 5          |  |
|------------------------------|--|
| <b>AREA</b>                  | <b>RETRIBUCION</b>   |
| <b>ACCION</b>                | Realizar análisis estadístico sobre retribución distriuida entre hombres y mujeres, tanto sin complementos como con complementos, para garantizar igualdad salarial, analizando las posibles desviaciones. |
| <b>PLAZO DE IMPLANTACION</b> | 1 año.   |
| <b>OBJETIVO</b>              | Garantizar la equidad retributiva.   |
| <b>FINALIDAD</b>             | Seguir garantizando una política salarial basada en el desempeño de funciones, con independencia del sexo del/a trabajador/a.  |
| <b>INDICADORES</b>           | Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complementos salariales.   |
| <b>DIRIGIDO</b>              | A toda la plantilla  |
| <b>RESPONSABLE</b>           | Administración/RRHH/Comité de Igualdad.  |
| <b>MEDIOS MATERIALES</b>     | Registro salarial de la plantilla.   |

## MEDIDAS PROPUESTAS



| AREA DE ACTUACION 6   |   |
|-----------------------|---|
| AREA                  | PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO  |
| ACCION                | Formación específica en materia de prevención para el personal encargado de gestionar casos de acoso. Revisar y actualizar el protocolo de acoso para la prevención y actuación. Establecimiento de un procedimiento de actuación y referencias normativas. Realizar la difusión del protocolo.                         |
| PLAZO DE IMPLANTACION | De 6 meses a 1 año (según acción)   |
| OBJETIVO              | Evitar el acoso sexual o por razón de sexo. Imagen igualitaria. Hacer frente al acoso en el ámbito laboral.   |
| FINALIDAD             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Seguir promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo.</li> <li>2. Instaurar una imagen igualitaria dentro de la fundación.</li> <li>3. Actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral.</li> </ol> |
| INDICADORES           | Presentación del documento Protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo. Porcentaje de casos de acoso presentados y resueltos. Informe de consultas relacionadas con el acoso.  |
| DIRIGIDO              | A toda la plantilla   |
| RESPONSABLE           | Administración/RRHH/Comité de Igualdad/Aula de formación.   |
| MEDIOS MATERIALES     | Material didáctico. Artes gráficas: carteles, flyers, folletos, etc.  |

## MEDIDAS PROPUESTAS



| AREA DE ACTUACION 7   |   |
|-----------------------|---|
| AREA                  | PREVENCION DE RIESGOS LABORALES   |
| ACCION                | Finalizar el Plan de PRL y revisar la perspectiva de género en la política de prevención, vigilancia en la salud, así como en cualquier otra obligación documental y avanzar en el desarrollo de las correspondientes actuaciones preventivas y articularlas en el PRL. |
| PLAZO DE IMPLANTACION | 1 año   |
| OBJETIVO              | Avanzar en la perspectiva de género en la evaluación de riesgos y vigilancia en la salud.   |
| FINALIDAD             | Finalizar el Plan de Prevención de Riesgos Laborales y avanzar en la nueva evaluación sobre la perspectiva de género.   |
| INDICADORES           | Presentación de la evaluación de riesgos, así como de las medidas adoptadas.  |
| DIRIGIDO              | A toda la plantilla   |
| RESPONSABLE           | Responsable PRL   |
| MEDIOS MATERIALES     | Borrador del Plan de PRL  |



## MEDIDAS PROPUESTAS



| AREA DE ACTUACION 8   |  |
|-----------------------|--|
| AREA                  | COMUNICACIÓN / CULTURA FUNDACIONAL   |
| ACCION                | Revisar y normalizar el uso de un lenguaje no sexista. Elaborar una guía de lenguaje inclusivo e imagen no sexista.  |
| PLAZO DE IMPLANTACION | De 2 años a toda la vigencia del plan (según acción).  |
| OBJETIVO              | Que en las políticas de comunicación, se promocióne, esté visible la perspectiva de género y el compromiso de la entidad con la igualdad.  |
| FINALIDAD             | <ol style="list-style-type: none"><li>1. Incluir la perspectiva de género en las políticas de comunicación.</li><li>2. Promocionar y hacer visible para la fundación, la importancia de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.</li><li>3. En su política de responsabilidad social, establecer el compromiso de la entidad con la igualdad.</li></ol> |
| INDICADORES           | Presentación de disposiciones, circulares, tarjetas de visita y otra documentación. Presentación de la guía de lenguaje inclusivo.   |
| DIRIGIDO              | A toda la plantilla  |
| RESPONSABLE           | Administración/RRHH/Comité de Igualdad   |
| MEDIOS MATERIALES     | Comunicaciones, página web, cartelería...  |

## MEDIDAS PROPUESTAS



| AREA DE ACTUACION 9   |   |
|-----------------------|---|
| AREA                  | PROTECCION A LAS VICTIMAS DE VIOLENCIA DE GENERO  |
| ACCION                | Elaborar una guía sobre los derechos laborales. Designar un correo o teléfono de referencia.  |
| PLAZO DE IMPLANTACION | De 6 meses a 1 año (según acción).  |
| OBJETIVO              | Favorecer una correcta protección en el ámbito laboral.   |
| FINALIDAD             | Apoyar y ayudar a las trabajadoras víctimas de violencia de género, con una adecuada protección en el ámbito laboral.   |
| INDICADORES           | Presentación de la guía sobre los derechos laborales de víctimas de violencia de género. Comunicar la forma de contacto establecida y el porcentaje de emails/llamadas obtenidas en el mismo. |
| DIRIGIDO              | A toda la plantilla   |
| RESPONSABLE           | Administración/RRHH   |
| MEDIOS MATERIALES     | Comunicaciones, página web  |

## CALENDARIO, SEGUIMIENTO Y EVALUACION



- ❑ La fundación adopta un calendario de cuatro años para la revisión del plan, realización de un nuevo diagnóstico y revisión de las medidas adoptadas, en función de la temporalización de cada medida, por la Comisión de Igualdad, como órgano encargado de realizar el seguimiento y evaluación.
- ❑ Como resultado de lo anterior, se prolongarán las acciones previstas, si surgen nuevas necesidades se incluirán en el Plan de mejora o incluso se podrán dar por acabadas alguna de ellas, previo informe anual donde se refleje el avance respecto a los objetivos de igualdad y que será elaborado por la Comisión de Igualdad.
- ❑ Se evaluará el impacto según el grado de acercamiento a la igualdad por la Comisión de Igualdad y participación de cada responsable, cambios en la cultura de la entidad y reducción de desequilibrios en tres momentos:
  - ✓ Tras finalizar la fecha prevista para su fin, pudiendo realizar cuantas acciones correctivas pudieran corresponder y/o modificaciones.
  - ✓ Tras terminar la mitad de la vigencia temporal del plan.
  - ✓ Tras finalizar el plan, junto con la evaluación del plan completo.