

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

Vigencia 2023-2026

Versión 2



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

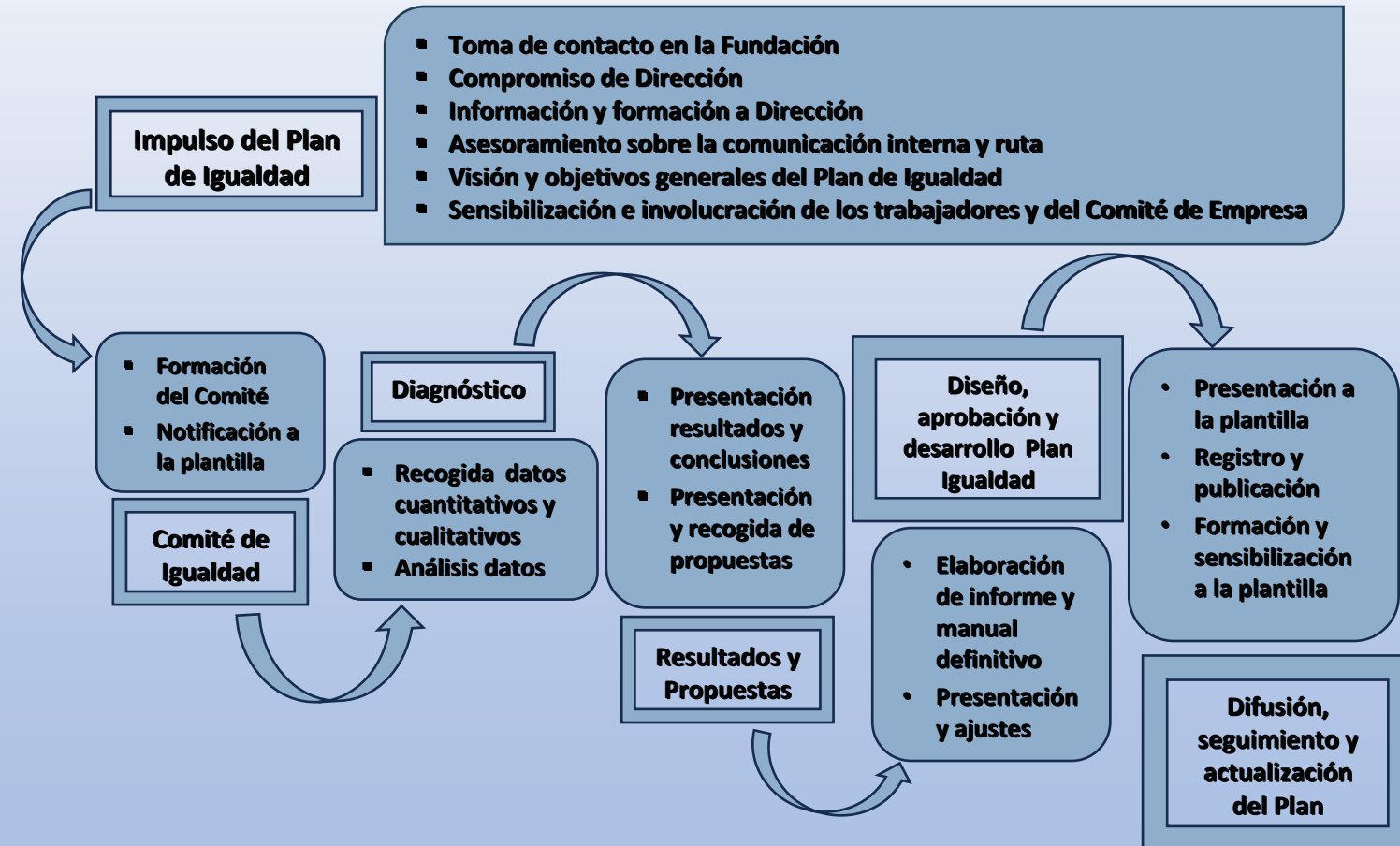


- ❑ Un Plan de Igualdad se define en el art. 46 de la citada ley, como un conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la organización la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación 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 las personas trabajadoras, flexibilidad, fomento de la corresponsabilidad por mujeres y hombres, acercar los servicios de cuidado a 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 acoso por razón de sexo, actuación ante casos de violencia de género, etc).

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

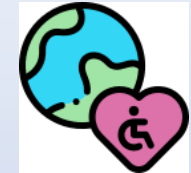
Plantilla
potentemente
feminizada
mujeres
75,48%
Hombres
24,52%



Mas 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/Predoc-
toral 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	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. 2. Creación e implantación de un Protocolo sobre el sistema de selección, proceso y decisión de contratación. 3. Elaboración de los documentos de Selección utilizando para ello un lenguaje no sexista y/o discriminatorio. 4. Revisión de la descripción del lenguaje empleado para definir las actuales categorías o niveles profesionales. 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.
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	1. Permitir incorporar la igualdad en el desarrollo de habilidades y competencias, eliminando los estereotipos de género. 2. Mejorar el desempeño de los puestos de trabajo y la opción a promoción. 3. Igualdad en el acceso y tipo de formación recibida.
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	1. Que no exista ningún tipo de discriminación por razón de sexo. 2. Garantizar un equilibrio dentro de la organización de hombres y mujeres en los puestos de mando e intermedios.
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. 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	
AREA	RETRIBUCION
ACCION	Realizar análisis estadístico sobre retribución distriuida entre hombres y mujeres, tanto sin complementos como con complementos, para garantizar igualdad salarial, analizando las posibles desviaciones.
PLAZO DE IMPLANTACION	1 año.
OBJETIVO	Garantizar la equidad retributiva.
FINALIDAD	Seguir garantizando una política salarial basada en el desempeño de funciones, con independencia del sexo del/a trabajador/a.
INDICADORES	Porcentaje de retribución salarial de los hombres y de las mujeres diferenciado con o sin complentos salariales.
DIRIGIDO	A toda la plantilla
RESPONSABLE	Administración/RRHH/Comité de Igualdad.
MEDIOS MATERIALES	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	1.Seguir promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual o por razón de sexo. 2. Instaurar una imagen igualitaria dentro de la fundación. 3. Actualizar el protocolo de prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral.
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	PREVENCIÓN 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	1. Incluir la perspectiva de género en las políticas de comunicación. 2. Promocionar y hacer visible para la fundación, la importancia de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. 3. En su política de responsabilidad social, establecer el compromiso de la entidad con la igualdad.
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 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 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.