



IISPV
INSTITUT
D'INVESTIGACIÓ
SANITÀRIA
PERE VIRGILI

Plan de igualdad de oportunidades 2014 - 2016



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES
E IGUALDAD

SECRETARÍA DE ESTADO
DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD

DIRECCIÓN GENERAL
PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

1



ÍNDICE

ÍNDICE.....	1
1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. INSTITUT D'INVESTIGACIÓ SANITÀRIA PERE I VIRGILI: PRESENTACIÓ.....	6
Organigrama funcional:.....	8
Misión:.....	8
Visión:.....	9
Valores:.....	9
3. EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	10
3.1 Estructura del Plan de Igualdad	10
3.2 Fases del plan de igualdad.....	11
Fase de compromiso	12
Fase de diagnóstico	12
Fase de diseño.....	12
Fase de ejecución:	13
Fase de evaluación:	13
4. FASE DE COMPROMISO.....	14
4.1 Definición de objetivos.....	14
Objetivos generales:.....	14
Objetivos específicos:.....	14
Equipo de igualdad.....	15
5. FASE DE DIAGNÓSTICO.....	16
5.1 Composición y distribución de la plantilla	16
5.2 Acceso al empleo, promoción profesional y formación.....	22
Acceso	22
Promoción profesional.....	25
Formación.....	26
5.3 Condiciones de trabajo.....	27
Política retributiva.....	27
Contrato y jornada	31

Salud y prevención de riesgos laborales	34
5.4 Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral	36
5.5 Ordenación del tiempo de trabajo	38
5.6 Lenguaje, comunicación y publicidad	40
6. FASE DE DISEÑO	43
6.1 Objetivos	43
6.2 Medidas de acción.....	46
7. FASE DE EVALUACIÓN	50

1. INTRODUCCIÓN

El reconocimiento de que la igualdad entre mujeres y hombres es un derecho de las mujeres y un bien social irrenunciable, por este motivo existe un firme posicionamiento, tanto a nivel internacional como estatal, a favor de la igualdad entre hombres y mujeres y la erradicación de todas las formas de discriminación hacia las mujeres.

A nivel internacional destacan la **Convención por la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW) en 1979**, así como las **4 Conferencias Mundiales sobre la Mujer** en el marco de la Organización de las Naciones Unidas (**México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985 y Pekín, 1995**).

En el ámbito europeo, el **Tratado de Ámsterdam, en 1997**, establece la igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental de la Unión Europea, y la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** recoge el principio de igualdad ante la ley y la igualdad entre hombres y mujeres, así como la prohibición de discriminación o las acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato.

A nivel estatal, los **artículos 1 y 14 de la Constitución Española** proclaman la igualdad de toda la ciudadanía ante la ley, sin que pueda prevalecer ningún tipo de discriminación por razón de sexo. Por otro lado, en el **artículo 9.2** se afirma que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

En cuanto a la normativa autonómica, teniendo en cuenta que nuestra entidad se ubica en la provincia de Tarragona, el **Estatut d'Autonomia de Catalunya**, en su **artículo 19** reconoce el derecho de todas las mujeres al libre

desarrollo de su personalidad y de su capacidad personal y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de maltrato, explotación o discriminación, así como a participar en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos públicos y privados. Por otro lado, el **artículo 41** responsabiliza a los poderes públicos de garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas, la erradicación del sexismo y la violencia contra las mujeres, así como la defensa de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.

A pesar de todas estas convenciones y normativas que suponen un reconocimiento formal del principio de igualdad entre mujeres y hombres, la equidad de género continúa estando lejos de ser una realidad palpable, y las discriminaciones directas e indirectas hacia las mujeres en el ámbito laboral, en los medios de comunicación y en el sistema educativo; las diferentes formas de violencia de género; la invisibilización del sexo femenino en la historia, la cultura y la sociedad en general; o el reparto desigual de las responsabilidades domésticas y vinculadas al cuidado y atención de las personas continúan configurando nuestra cotidianidad.

En este sentido, la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, supone el reconocimiento de la necesidad de un desarrollo normativo de los principios de igualdad y no discriminación por razón de sexo recogidos a la Constitución española, para lograr una igualdad sustancial, que vaya más allá de la igualdad formal y que permita combatir las manifestaciones de discriminación directa o indirecta subsistentes, así como remover los obstáculos y estereotipos sociales que impiden lograr la igualdad. Esto implica una concepción transversal de la igualdad, es decir, la proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social y cultural.

2. INSTITUT D'INVESTIGACIÓ SANITÀRIA PERE I VIRGILI: PRESENTACIÓ

El *Institut d'Investigació Sanitària Pere Virgili* (IISPV) fue creado en el marco de un **convenio de colaboración científica interinstitucional** entre el **Instituto Catalán de la Salud** (Hospital Universitario de Tarragona Joan XXIII, Hospital de Tortosa Verge de la Cinta, Área de Atención Primaria del Camp de Tarragona y Terres del Ebre), el **Grupo SAGESSA** (Hospital Universitario Sant Joan de Reus, Área de Atención Primaria de SAGESSA), el **Grupo Pere Mata** (Hospital Psiquiátrico Universitario Instituto Pere Mata) y la **Universitat Rovira i Virgili**.

El **ámbito territorial** natural de actuación de nuestras instituciones son las comarcas del **Camp de Tarragona** y las **Terres de l'Ebre**.



Imagen 1: Àmbit territorial IISPV

El catálogo de actividades y servicios que, globalmente, ofrecen nuestras instituciones incluyen **servicios sanitarios asistenciales, docencia de pregrado y postgrado, formación sanitaria especializada, formación continuada e investigación biomédica**, entre otros.

La razón principal que explica, y a la vez justifica la creación del IISPV es que, en el seno de la planificación estratégica de las instituciones mencionadas constituyentes del Instituto, surge la necesidad de **coordinar, impulsar y evaluar las actividades de investigación sanitaria** que, individualmente, realizaba cada institución por su cuenta, con el objetivo de adaptar esta actividad a un entorno cada vez más competitivo, a las normativas y directrices de los agentes de las agencias financiadoras de la investigación y, también, a las necesidades de la población .

Las áreas de investigación son 5:

- ✓ **Nutrición y metabolismo:** este es un ámbito en el que el Instituto dispone de grupos relevantes y de prestigio, tanto de los hospitales como la universidad.
- ✓ **Oncología y hematología:** en este ámbito trabajan grupos de los hospitales vinculados al IISPV: Hospital de Tortosa Verge de la Cinta, Hospital Sant Joan de Reus y el Hospital de Tarragona Joan XXIII.
- ✓ **Neurociencias y salud mental:** incluye a grupos del Hospital Instituto Pere Mata, que son pioneros a nivel nacional en el estudio de los determinantes genéticos de varias enfermedades psiquiátricas.
- ✓ **Salud y medio ambiente:** este ámbito acoge a varios grupos que trabajan en el impacto de distintos componentes del medio ambiente (tóxicos, microorganismos) sobre la salud de las personas.
- ✓ **Otra actividad investigadora:** se trata de una área que incluye a todos/as los investigadores/as y grupos que trabajan en líneas no incluidas en los ámbitos anteriormente descritos.

Organigrama funcional:

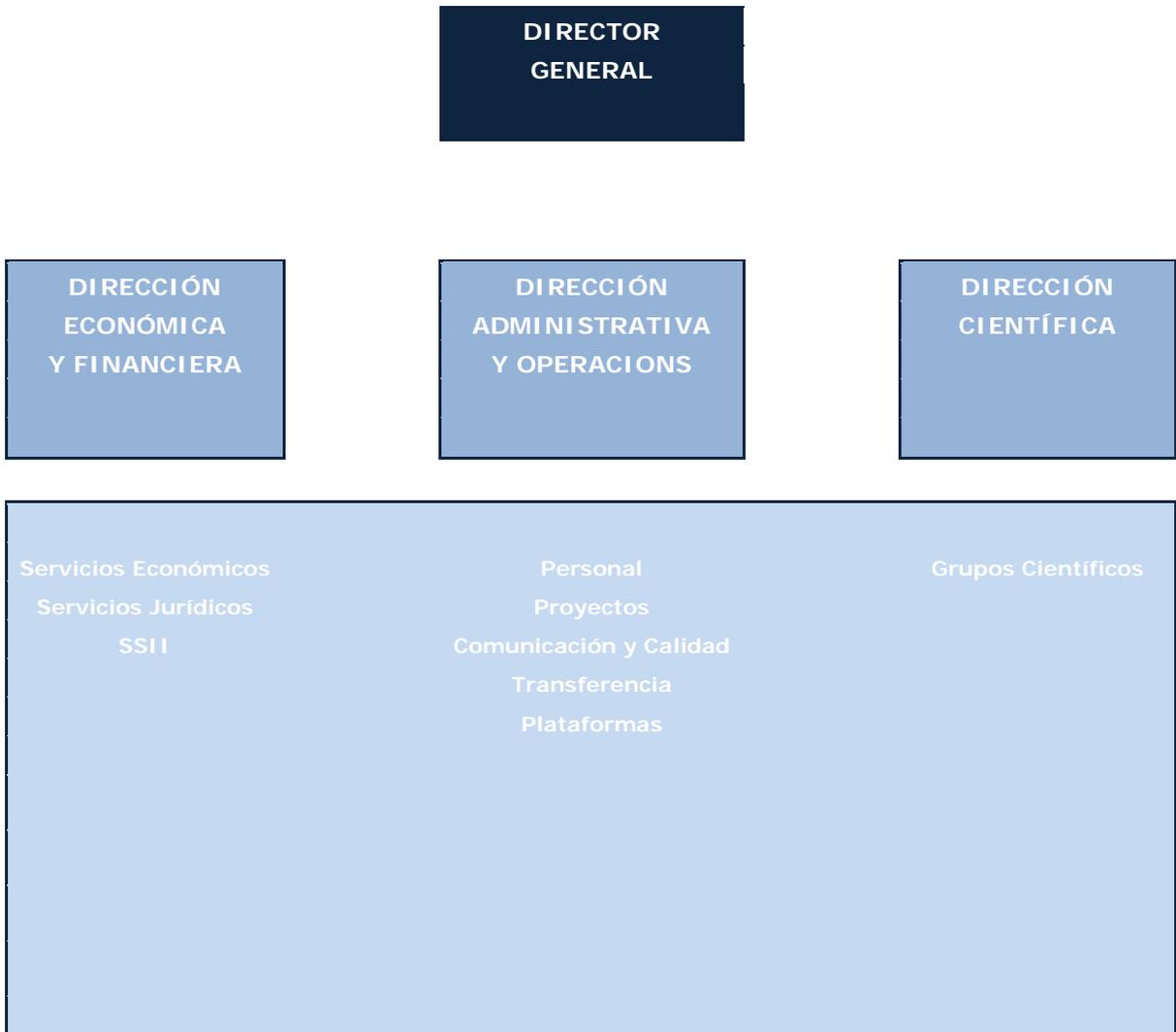


Imagen 2: Organigrama funcional IISPV

Misión:

La Misión del IISPV es gestionar eficientemente los recursos propios y ajenos y dar el mejor Servicio dentro de sus posibilidades a los profesionales de la Salud, para que mediante la promoción, la consolidación y la translación de la recerca en el ámbito biosanitario se mejore la salud y el bienestar de la población (preferentemente) de la provincia de Tarragona.

Visión:

Ser un centro de referencia nacional e internacional en investigación biomédica.

Valores:

- ✓ **Liderazgo:** nacional e internacional en los ámbitos estratégicos definidos.
- ✓ **Innovación:** visibilidad científica en continua búsqueda permanente de ideas.
- ✓ **Sinergia:** facilitar la cooperación y las sinergias entre grupos internos y externos.
- ✓ **Flexibilidad:** dar respuestas rápidas y adecuadas a las oportunidades y demandas del entorno.
- ✓ **Honestidad, ética y visión humanitaria de la investigación biomédica:** respeto a los fundamentos éticos y la visión humanitaria de la investigación biomédica.
- ✓ **Trasnacionalidad y compromiso con la sociedad:** progreso en la búsqueda de innovaciones en el ámbito de la salud, mediante la formación, la trasnacionalidad y la transferencia de conocimiento.
- ✓ **Eficiencia:** dar un servicio eficiente y velar por la mejora permanente.
- ✓ **Sostenibilidad:** en la gestión de los recursos y del entorno.

3. EL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Un plan de igualdad es un conjunto de medidas orientadas a evitar la discriminación por razón de sexo en una organización. Estas medidas se derivan de un diagnóstico interno de la organización previo, que indica los aspectos a mejorar y los aspectos a potenciar y, a partir de ahí, proponer políticas y acciones concretas.

¿En qué casos una organización debe disponer de un plan de igualdad?

Tomando como referencia la Ley 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, es obligatorio elaborar y aplicar un Plan de Igualdad en los siguientes casos:

- ✓ Entidades de más de 250 personas trabajadoras
- ✓ Cuando así lo contemple el convenio aplicable a la empresa
- ✓ Cuando la autoridad laboral lo determine en sustitución de sanciones

De este modo, **el IISPV opta por el desarrollo de un Plan de Igualdad de Oportunidades de forma voluntaria** y no por imperativo legal, como muestra de su compromiso con la calidad, la responsabilidad social y el bienestar de las personas que conforman la organización.

3.1 Estructura del Plan de Igualdad

Tal como se ha dicho, un Plan de igualdad debe partir de un diagnóstico previo que permita conocer la situación de cada entidad respecto a la equidad de género.

Por otro lado, los planes de igualdad deben fijar los objetivos concretos respecto al principio de igualdad a alcanzar, así como las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, y el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Este trabajo que iniciamos se organiza en torno a 6 ejes estratégicos, que garantizan el análisis exhaustivo de todas las áreas organizacionales y la adopción de medidas necesarias:

Composición y distribución de la plantilla: quién conforma la empresa, cuáles son características y qué departamentos y puestos ocupa.

Acceso al empleo: igualdad de oportunidades en el acceso a cualquier puesto de trabajo dentro de la organización.

Promoción profesional y formación: procesos de ascenso basados en criterios que no lleven a situaciones de discriminación en función del sexo. Formación específica para mujeres que les permita ocupar puestos de mayor responsabilidad o acceder a puestos de trabajo en los que estén subrepresentadas. Acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y no discriminación entre mujeres y hombres al personal de la entidad.

Condiciones de trabajo: clasificación profesional, igualdad en materia retributiva, tipología de contrato, condiciones físicas de trabajo y prevención de riesgos laborales.

Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral.

Ordenación del tiempo de trabajo: medidas de adaptación de la jornada para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, así como la corresponsabilidad.

Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

Tabla 1: Ejes plan de igualdad

3. 2 Fases del plan de igualdad

El Plan de Igualdad, como cualquier herramienta de planificación, consta de diversas fases:

Fase de compromiso

Esta fase implica la **asunción, por parte de la Dirección** de la organización, de un **compromiso firme con los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación.**

En esta fase:

- ✓ **Se comunica al conjunto de la plantilla** dicho compromiso.
- ✓ Se establecen unos **objetivos claros** respecto a la equidad de género.
- ✓ Se crea un **equipo de igualdad** responsable de supervisar el proyecto.
- ✓ **Se informa e implica a la representación legal de las personas trabajadoras**, en caso de que la haya, en el proyecto.

Fase de diagnóstico

El diagnóstico consiste en un **análisis exhaustivo del grado de incorporación del principio de igualdad** en la empresa, que permita evidenciar **aquellas discriminaciones sutiles** de las cuales las mismas personas que integran la organización pueden no tener conciencia, así como **señalar aquellas metas ya logradas**, que indican el camino a seguir.

El diagnóstico recoge información de tipo cuantitativo, así como cualitativo, permitiendo, esta última información, contextualizar los datos cuantitativos para su interpretación, pues una lectura descontextualizada nos podría dar lugar a conclusiones sesgadas o erróneas.

Fase de diseño

Una vez elaborado el diagnóstico, y a partir de los resultados que éste nos presenta, se procede a la fase de diseño del Plan, es decir, aquélla en la que **se definen las medidas que habrá que implementar** con el fin de mejorar las áreas en que se han detectado debilidades respecto al principio de igualdad.

Las medidas deben ser **coherentes con los objetivos establecidos** previamente por la empresa en la fase de compromiso y **deben temporalizarse** en función de su prioridad y de las posibilidades reales de la empresa de llevarlas a cabo.

Además, habrá que **definir los recursos** (humanos, materiales, presupuestarios) necesarios para poder desarrollar estas medidas y **asignar una persona responsable** para cada una de las medidas concretas o para cada una de las áreas de mejora, que puede englobar una o varias medidas de acción.

Fase de ejecución:

La fase de ejecución es aquella en la que **se implanta el Plan**. Acostumbra a tener una duración de entre 2 y 3 años; pasado este tiempo se realizará un nuevo diagnóstico que permita reenfocar las actuaciones, en función de los resultados obtenidos.

La fase de ejecución **deberá ser supervisada** por el equipo de igualdad – o equipo responsable – y **deberá emitir informes periódicos** que permitan evaluar la efectividad de la implantación del Plan, así como valorar los posibles obstáculos que puedan surgir y las soluciones pertinentes.

Es conveniente **comunicar al conjunto de la plantilla los resultados del diagnóstico y el inicio de la fase de ejecución**, con el fin de que todos los departamentos de la organización y las personas que los conforman puedan entender el significado de las medidas y acciones que se emprendan.

Fase de evaluación:

Finalmente, en la fase de evaluación, **se valorará el grado de cumplimiento de los objetivos** establecidos en el Plan, además de servir para corregir aquellos aspectos que hayan dificultado la realización del Pla.

Por otro lado, la evaluación final dará pie al diagnóstico del siguiente Plan de igualdad, puesto que el Plan es una herramienta viva, enfocada a la mejora continua que, por tanto, es necesario supervisarla periódicamente, para que no quede obsoleta.

4. FASE DE COMPROMISO

Esta fase implica la definición de unos objetivos concretos respecto a la equidad de género así como la creación de un equipo que haga el seguimiento de las políticas de igualdad en la empresa y, por tanto, de la implementación del Plan.

4.1 Definición de objetivos

En el IISPV pretendemos alcanzar los siguientes objetivos a través del presente Plan:

Objetivos generales:

- ✓ Hacer de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación ejes vertebradores de nuestra organización.
- ✓ Hacer de la equidad de género rasgo distintivo del IISPV.
- ✓ Transversalizar la perspectiva de género a todos los niveles de la organización y de la actividad del IISPV.

Objetivos específicos:

- ✓ Realizar un diagnóstico de género que nos permita, por un lado, evaluar el impacto de las acciones ya emprendidas y, por otro, obtener una visión general de la situación del IISPV respecto a la igualdad de oportunidades.
- ✓ Sistematizar el diseño, la implementación y la evaluación de medidas orientadas a la igualdad, coordinando las acciones emprendidas en esta línea y dando coherencia a nuestra apuesta por la equidad de género.
- ✓ Destinar recursos humanos, materiales, económicos y temporales a la transversalización del principio de igualdad de oportunidades.
- ✓ Mejorar procedimientos e implementar medidas en aquellas áreas en las que todavía no se han emprendido acciones concretas con perspectiva de género.

- ✓ Disponer de una herramienta que nos permita llevar a cabo una evaluación continuada de nuestra política de igualdad.
- ✓ Implicar al conjunto del personal del IISPV en la apuesta por la igualdad de oportunidades, a través de la comunicación pública del Plan de Igualdad.

Equipo de igualdad

El equipo responsable de la implementación y seguimiento del plan de igualdad está conformado, en representación de la entidad:

- ✓ **Oriol de Solà-Morales:** director del Instituto. Médico especialista en Medicina Interna; Máster en 'Planificación de Políticas de Salud y Financiación de la *London School of Economics and Political Science* (LSE) y la *London School of Higiene and Tropical Medicine* (LSHTM); diploma en 'Liderazgo y Gestión de Equipos' por la *Universitat Ramon Llull*.
- ✓ **David Martín Frigols:** director económico y financiero del Instituto. Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales; Máster en Gestión de Empresas (MBA) por la *Universitat Rovira i Virgili*.
- ✓ **Elisabet Galve:** Directora de Administración y Operaciones. Diplomada en Ciencias Empresariales; Licenciada en Administración y Dirección de Empresas; PDD IESE.

En representación de las personas trabajadoras:

- ✓ **Lluís Gallart:** coordinador Biobanco. Doctor en Biología.
- ✓ **Marta Valls March:** soporte responsable oficina técnica. Licenciada en Administración y Dirección de Empresas.
- ✓ **M^a José Guilera Morilla:** técnica de Comunicación. Doctora en Administración y Dirección de Empresas (ADE).
- ✓ **Silvia Canudas:** Investigadora

5. FASE DE DIAGNÓSTICO

Tal como se ha dicho, en esta fase se procede a analizar de forma exhaustiva las políticas y el funcionamiento de nuestra organización a todos los niveles y departamentos, a modo de radiografía interna que permite conocer el grado de incorporación real del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Para ello se organiza el análisis en torno a los 6 ejes anteriormente citados:

- ✓ Composición y distribución de la plantilla
- ✓ Acceso al empleo
- ✓ Promoción profesional y formación
- ✓ Condiciones de trabajo
- ✓ Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral
- ✓ Ordenación del tiempo de trabajo
- ✓ Uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad

5.1 Composición y distribución de la plantilla

A continuación se presentan datos referentes a la composición de la plantilla y a sus características (sexo, edad, categoría profesional, antigüedad, nivel de estudios). Estos datos nos permiten realizar una primera aproximación de nuestra empresa y constatar la presencia o ausencia de fenómenos como son: la masculinización o la feminización de la plantilla, la segregación vertical (distinta distribución jerárquica) u horizontal (distinta distribución por áreas o tipo de trabajo) por sexos o la sobrecualificación femenina.

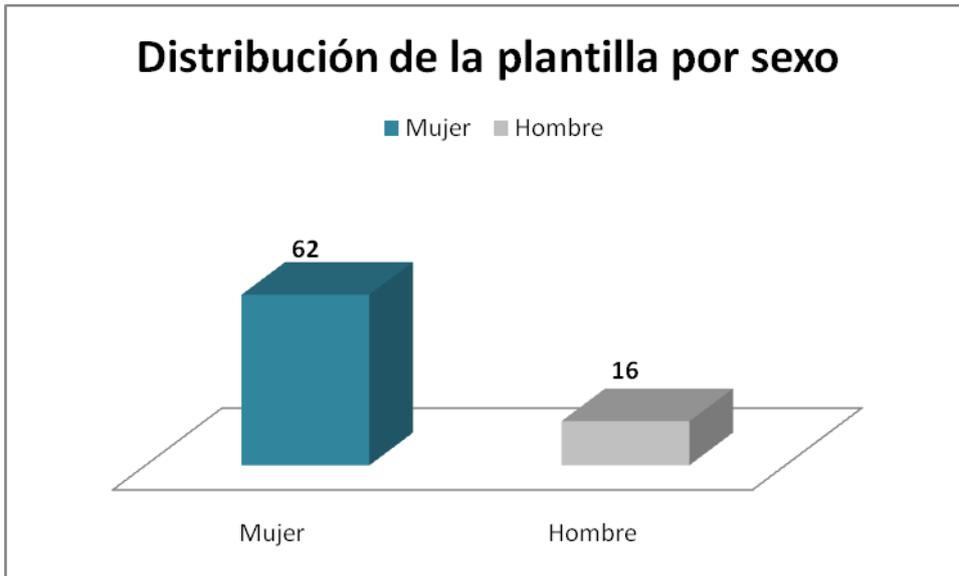


Gráfico 1: Distribución plantilla por sexo

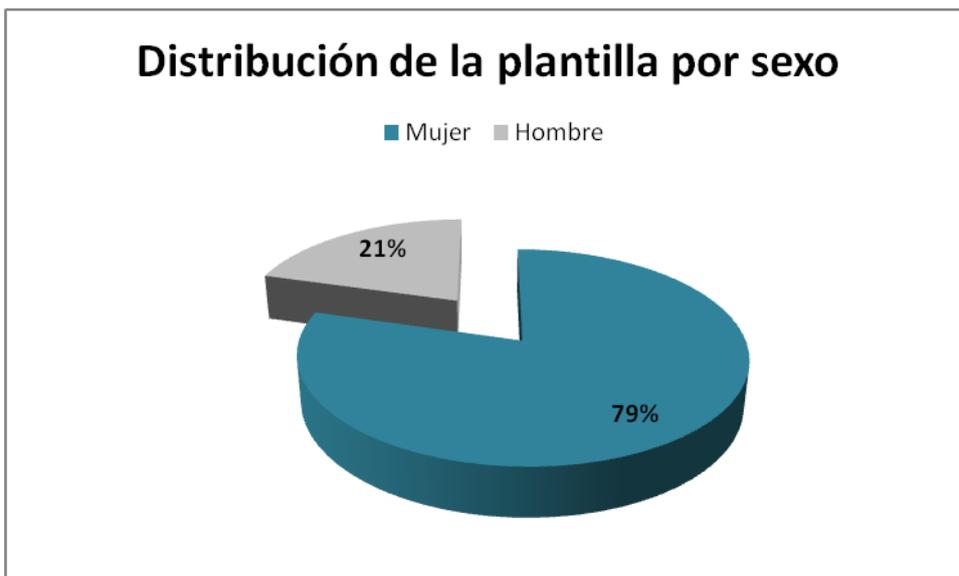


Gráfico 2: Distribución plantilla por sexo (%)

Tal como se observa en los gráficos anteriores, el IISPV es una **organización altamente feminizada**, representando las mujeres el 79% de la plantilla. Se trata además de una **plantilla joven**, situándose la edad promedio de las mujeres en los 34,30 años y la de los hombres en los 35,9 años de edad.

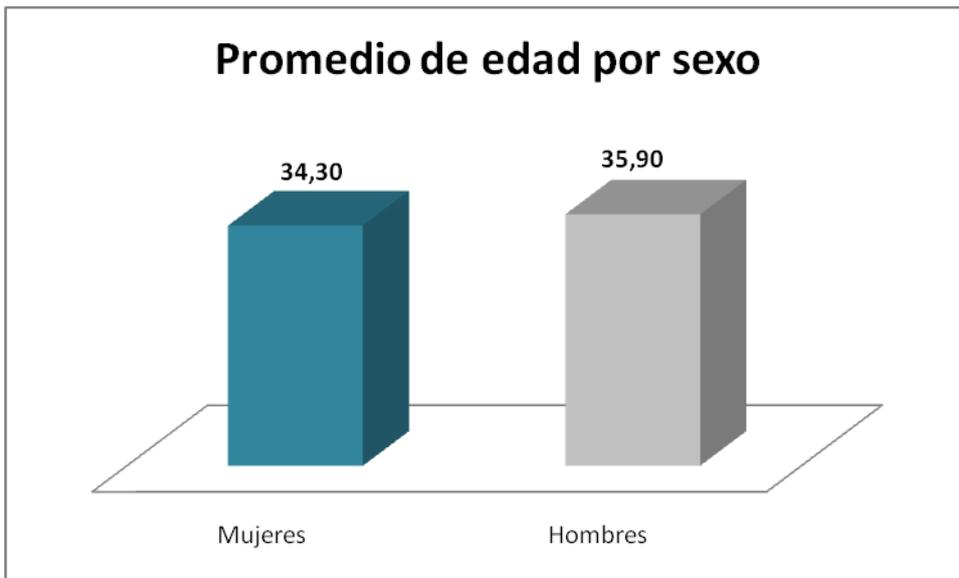


Gráfico 3: Promedio edad por sexo

En cuanto a la distribución de la plantilla, la **mayoría de las personas trabajadoras**, tanto mujeres como hombres, **desarrollan su labor en el área científica**, siendo una minoría las que desempeñan su labor en la oficina técnica.

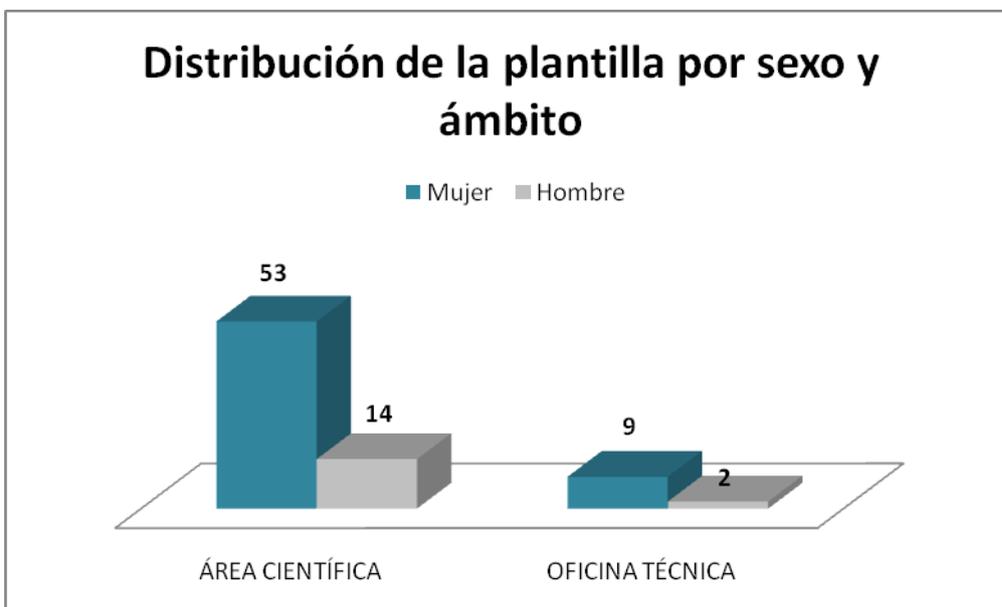


Gráfico 4: Distribución de la plantilla por sexo y ámbito

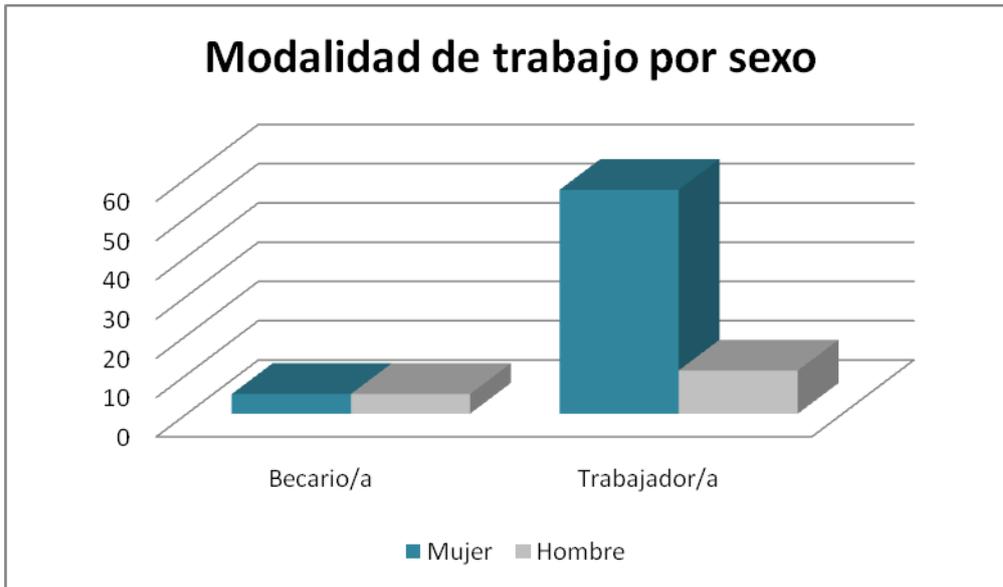


Gráfico 5: Modalidad de trabajo por sexo

En cuanto a la modalidad de trabajo, como vemos, la mayoría mantiene una relación laboral estándar, mientras que una minoría es becario o becaria.

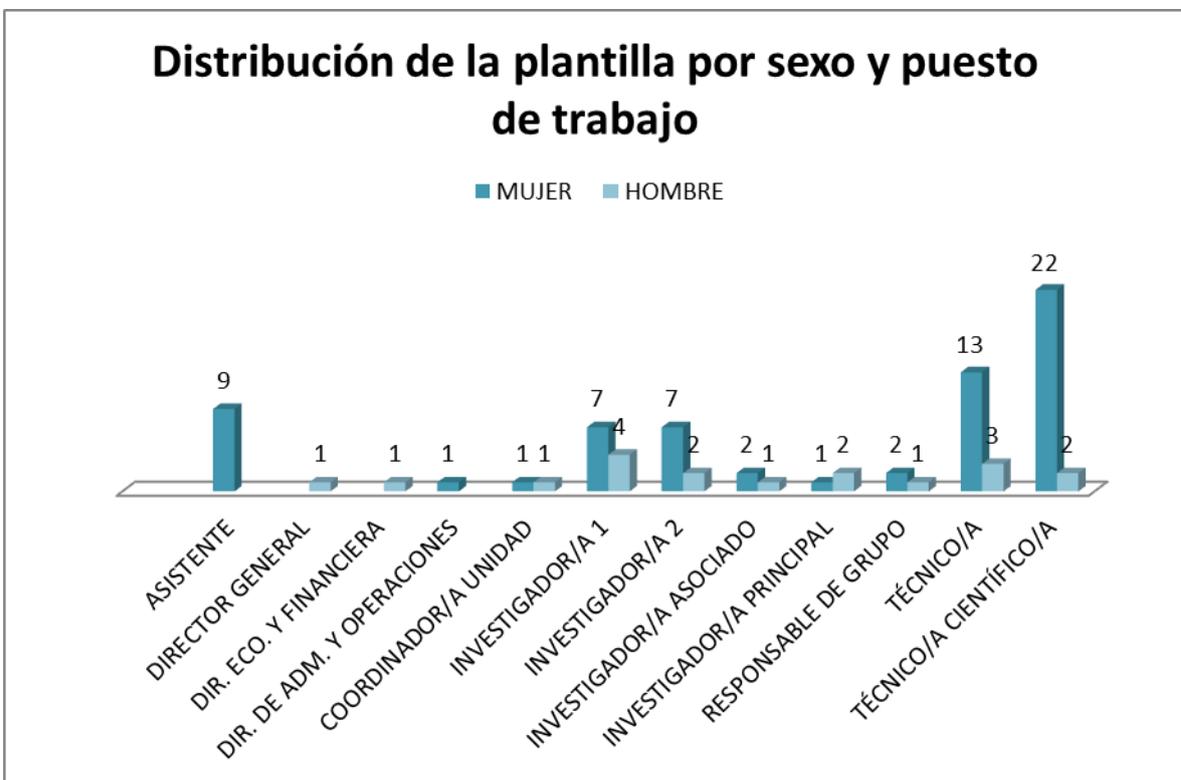


Gráfico 6: Distribución de la plantilla por sexo y puesto

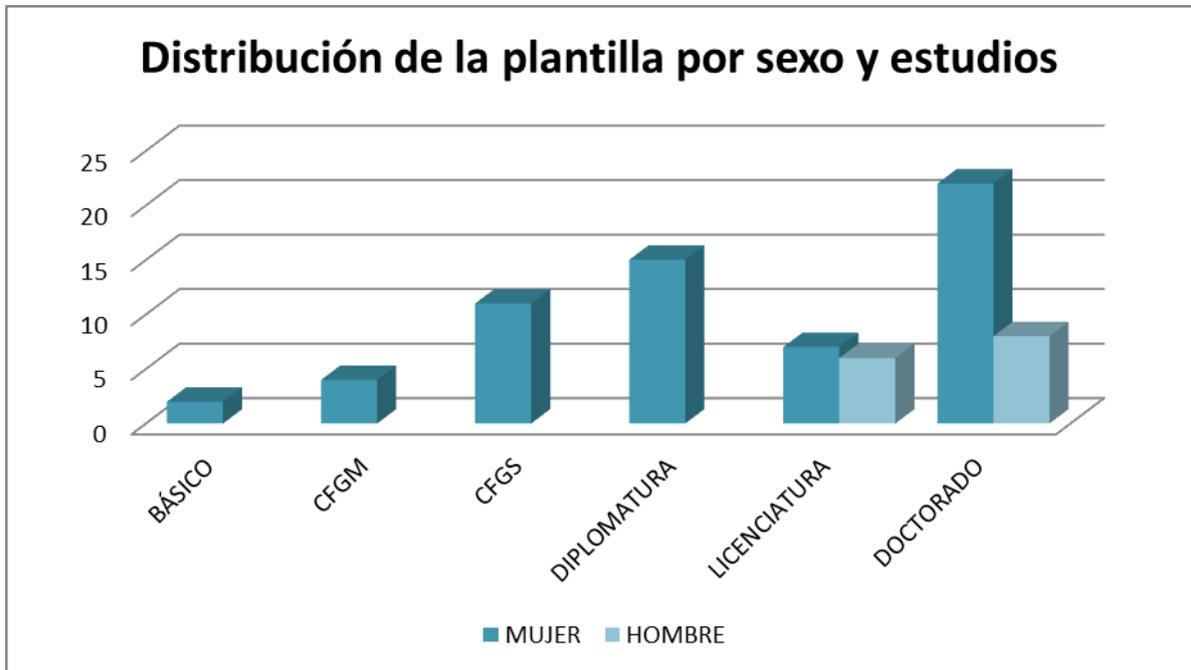


Gráfico 7: Distribución de la plantilla por nivel de estudios y sexo

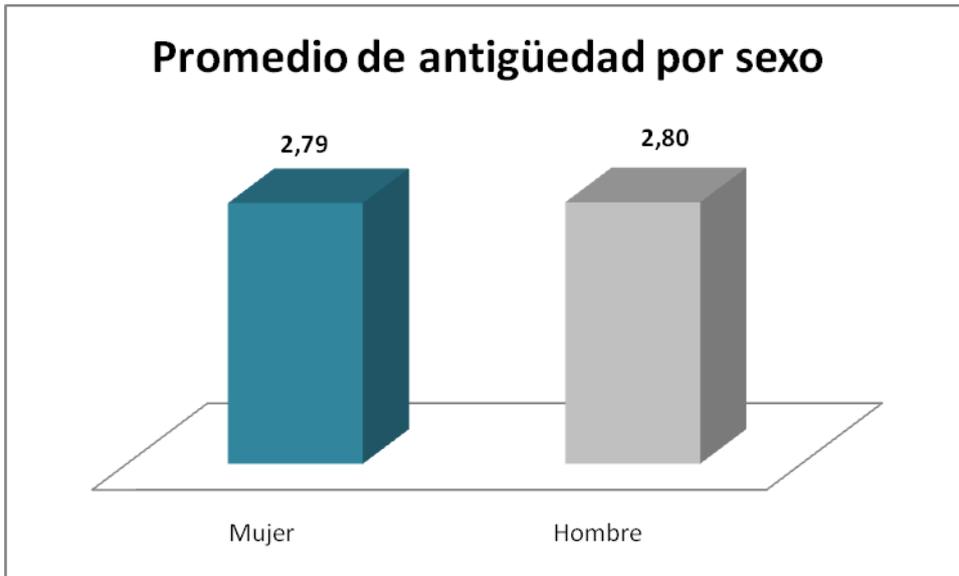


Gráfico 8: Promedio antigüedad por sexo

La **escasa antigüedad de la plantilla**, algo que podría explicarse por la juventud del Instituto y por la estructura de los proyectos, se contrata a la gente por proyectos de duración determinada, se descartan por cuestiones vinculadas a las condiciones de trabajo. Por otro lado, la juventud de la plantilla puede deberse a requisitos del perfil profesional pero, **se descarta directamente la existencia de discriminación directa o indirecta en la contratación de personas de mediana edad**, teniendo en cuenta que las personas mayores de 45 años, y especialmente las mujeres, se encuentran entre los colectivos con mayor dificultad de empleabilidad.

SÍNTESIS COMPOSICIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA
Empresa feminizada.
No se dan diferencias significativas, por sexo, en relación a la edad y la antigüedad.
Antigüedad promedio, tanto entre hombres como entre mujeres, inferior a los 5 años.

Tabla 2: Síntesis composición y distribución de la plantilla

5.2 Acceso al empleo, promoción profesional y formación

Acceso

En este apartado valoramos el grado en que se facilita a hombres y mujeres el acceso a la empresa en igualdad de oportunidades, así como a los diferentes puestos de trabajo.

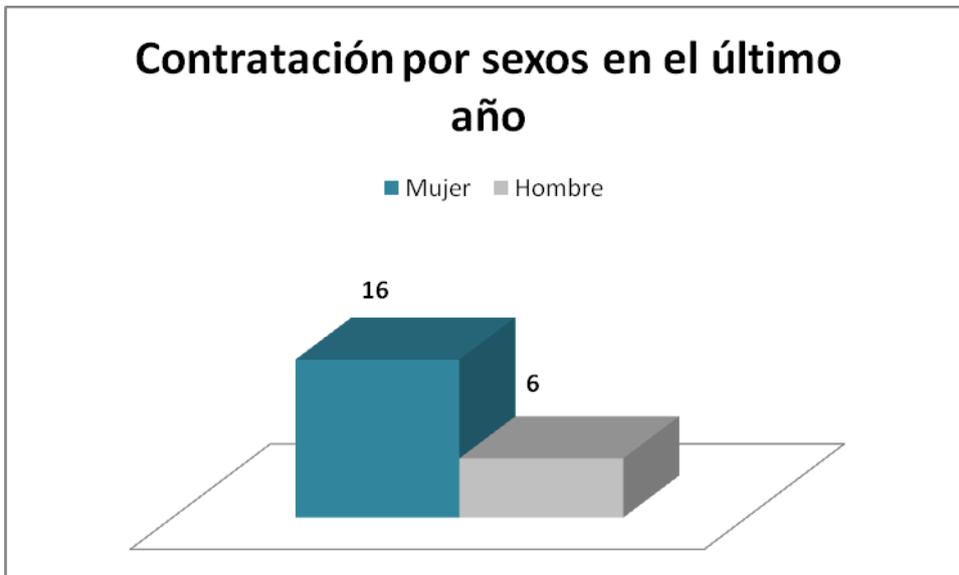


Gráfico 9: Contratación por sexos último año

Tal como se observa en el gráfico anterior, **el Instituto tiende a la contratación femenina**, que en el último año prácticamente ha triplicado a la masculina. Este hecho se constata también en la elevada feminización de nuestra empresa. **La contratación diferencial por sexo no parece responder, a priori, a causas discriminatorias**, pues el proceso de selección responde a necesidades detectadas por dirección general por las personas responsables de equipo y **la elección de candidaturas se basa en el cumplimiento de requisitos establecidos en la definición de puestos de trabajo**, que incluye:

❖ Identificación del puesto de trabajo:
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ámbito ➤ Dirección/Departamento/Grupo de investigación ➤ Dependencia funcional ➤ Superior jerárquico/a
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Organigrama ❖ Misión/Razón de ser del puesto de trabajo ❖ Responsabilidades básicas del puesto de trabajo ❖ Funciones: actividades más habituales realizadas para hacer frente a las responsabilidades adscritas y su periodicidad ❖ Dimensiones: principales magnitudes asociadas al puesto de trabajo ❖ Contexto del lugar de trabajo:
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Principales relaciones internas ➤ Principales relaciones externas
❖ Conocimientos/formación/experiencia
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Teóricos ➤ Idiomas ➤ Ofimática ➤ Experiencia
<ul style="list-style-type: none"> ▪ En el mismo puesto ▪ En puesto similar ▪ Experiencia valorable
➤ Otra información relevante respecto al puesto

❖ Contexto del lugar de trabajo
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Propuestas ➤ Decisiones
❖ Habilidades personales requeridas para el puesto:
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trabajo en equipo ➤ Comunicación y escucha ➤ Planificación y organización ➤ Orientación al cliente ➤ Adaptabilidad/flexibilidad ➤ Autonomía/Iniciativa ➤ Responsabilidad ➤ Actualización de conocimientos
❖ Ampliación para equipo directivo y colaboradores/as con personal a cargo:
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Liderazgo y conducción de personas ➤ Visión estratégica ➤ Gestión del conflicto

El hecho de que el Instituto disponga de **definiciones exhaustivas para cada puesto de trabajo es un aspecto positivo que cabe remarcar**, puesto que la implementación de procedimientos estandarizados garantiza que el reclutamiento se realice con la máxima objetividad posible y esté libre de discriminación y de sesgo subjetivo de la persona entrevistadora/seleccionadora.

Por otro lado, parece que la feminización del personal responde a las características generales de la población formada en el ámbito científico y de las ciencias de la salud, mayormente mujeres:

Gráfico 10: Alumnado que terminó estudios grado universitario

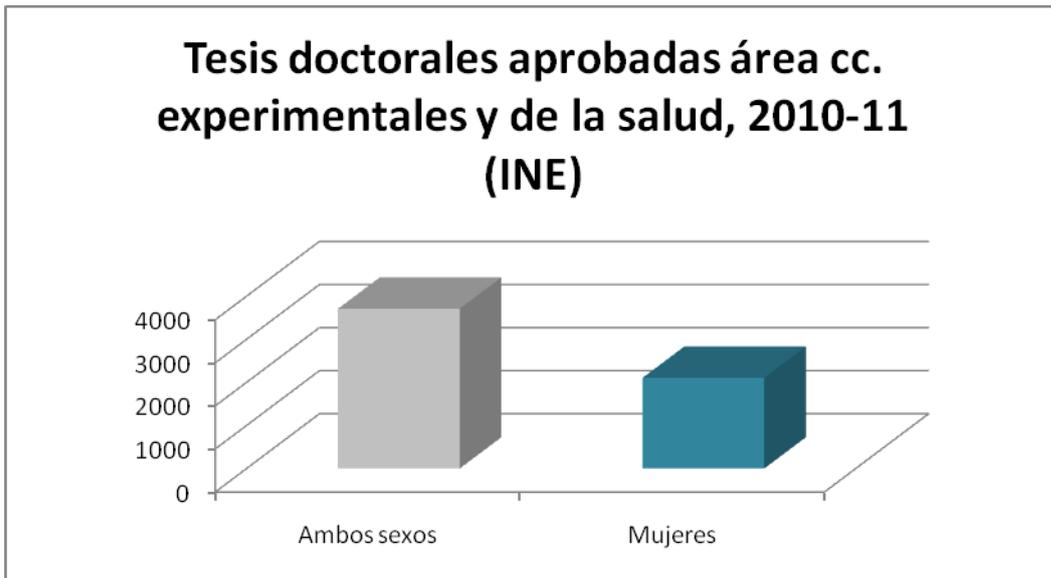


Gráfico 11: Tesis doctorales aprobadas

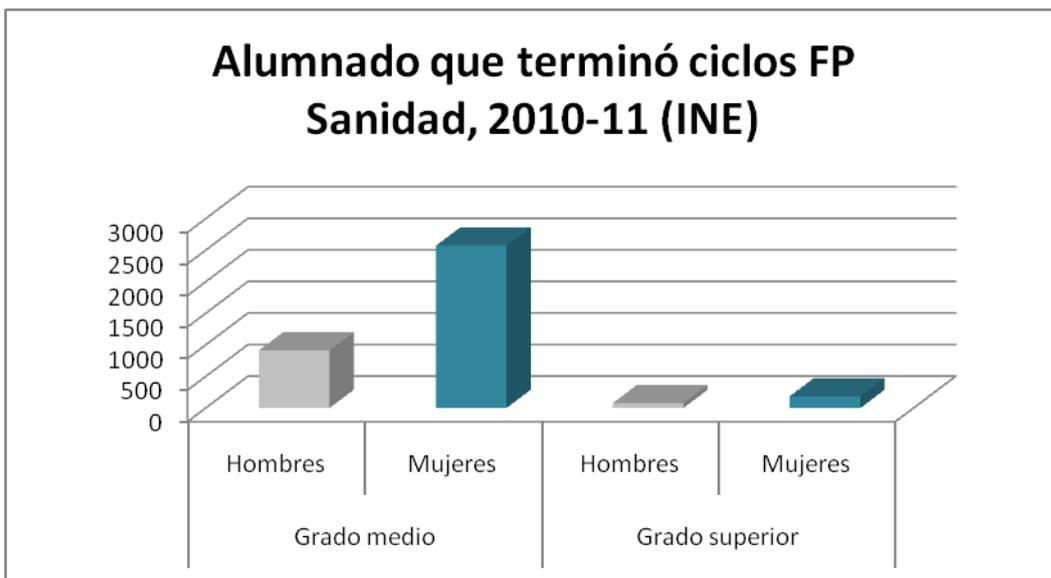


Gráfico 12: Alumnado terminó ciclos FP

En cuanto a la comunicación de vacantes, éstas se publican en nuestra web y en otras páginas web (BIOCAT, REDIRIS, EURAXESS) y los currículos de las candidaturas son recibidos vía mail y gestionados por la persona responsable de grupo.

Promoción profesional

En este apartado se analiza las posibilidades que mujeres y hombres tienen de promocionar dentro de la empresa y desarrollarse profesionalmente.

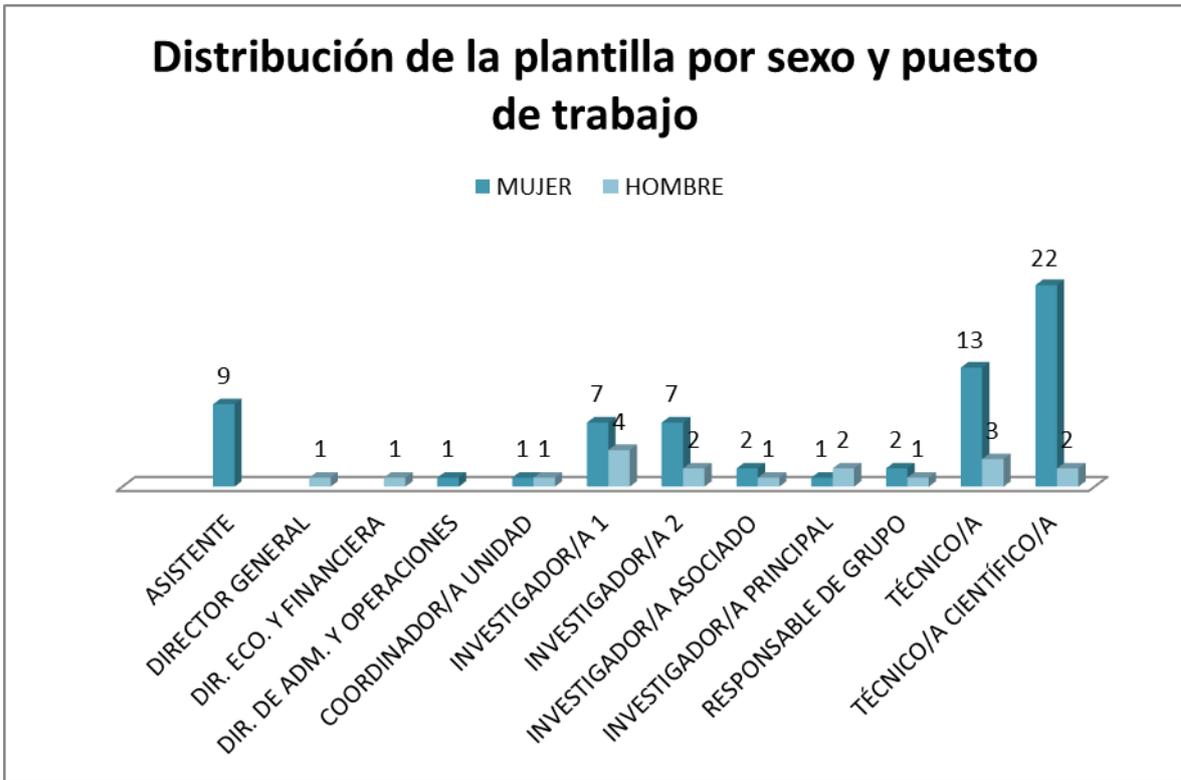


Gráfico 13: Distribución plantilla por sexo y puesto

Con el fin de garantizar procesos de promoción objetivos y en igualdad de oportunidades, así como el desarrollo de la carrera profesional de las personas que conforman el Instituto, **se está trabajando la implementación de la carrera profesional i investigadora con la correspondiente valoración del desempeño.**

Formación

La formación continua dentro de la organización permite mejorar resultados y calidad, a la vez que favorece el desarrollo profesional de las personas trabajadoras. Por ello es imprescindible contar con un plan de formación que responda a las necesidades tanto de la plantilla como de la empresa.

En el último año, se han realizado un total de 10 actividades formativas, 7 dirigidas por hombres y 3 por una mujer.

Como aspecto positivo, destacar que la formación suele realizarse dentro del horario laboral, lo que facilita conciliación de vida laboral y personal.

SÍNTESIS ACCESO, DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN
Empresa feminizada, acorde con la presencia de mujeres en el sector
Redefinición de los procesos de selección con participación de la dirección de personal
Definición puestos de trabajo detallada y exhaustiva
Implementación de la carrera profesional y evaluación
Existencia de oferta formativa proporcionada por el IISPV

Tabla 3: Síntesis acceso, desarrollo profesional, formación

5.3 Condiciones de trabajo

En esta área se analizan diversos aspectos que afectan directamente a las condiciones de trabajo y, por tanto, condicionan el bienestar de la plantilla. En concreto, se analiza si existen diferencias por sexo a nivel de retribución, tipología de contrato y de jornada, condiciones físicas de trabajo o si el plan de prevención de riesgos laborales incorpora la perspectiva de género.

Política retributiva

A continuación se presentan datos relativos a las retribuciones percibidas por la plantilla, desagregadas por sexo. En concreto se analiza:

- ✓ Promedio retributivo anual por sexo (general y personal que realiza 100% jornada).
- ✓ Promedio retributivo anual por sexo y jornada (general y personal que realiza 100% jornada).
- ✓ Promedio retributivo anual por sexo y estudios (general y personal que realiza 100% jornada).

- ✓ Promedio retributivo anual por sexo y puesto de trabajo (general y personal que realiza 100% jornada).
- ✓ Promedio retributivo según sexo, puesto, estudios y % de la jornada.
- ✓ Promedio salario base y complementos según sexo y puesto.

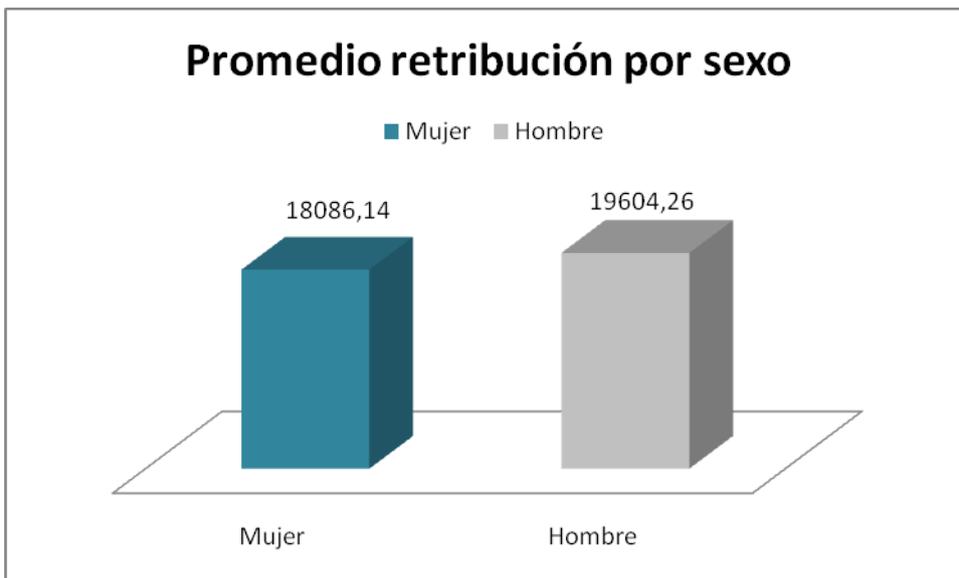


Gráfico 14: Promedio retribución por sexo

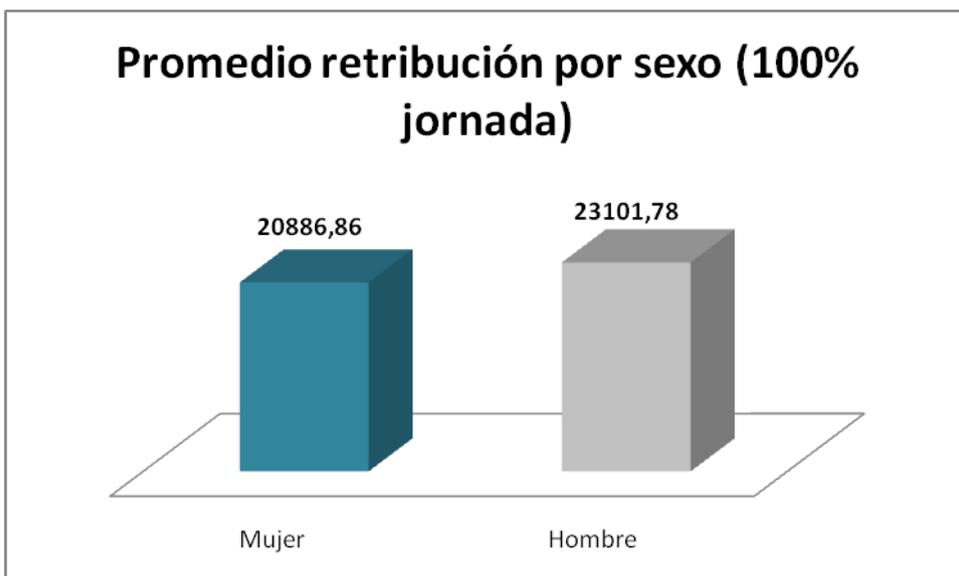


Gráfico 15: Promedio retribución por sexo (100% jornada)

Tal como se observa en los gráficos anteriores, de promedio, los hombres perciben salarios superiores a las mujeres, tanto si tomamos como referencia al conjunto de la plantilla como a la que realiza el 100% de la jornada.

Veamos, ahora, los distintos factores que pueden explicar esta diferencia salarial:

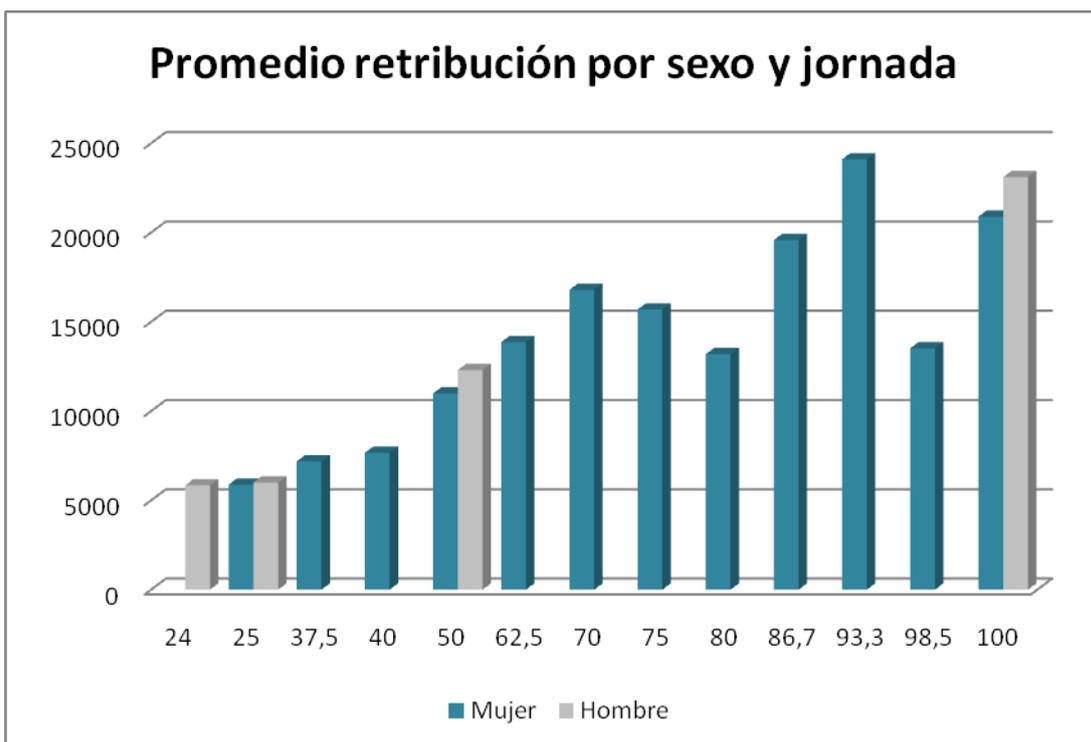


Gráfico 16: Promedio retribución por sexo y jornada

En función del porcentaje de jornada realizada los promedios salariales son similares, siendo ligeramente superiores los de la plantilla masculina.

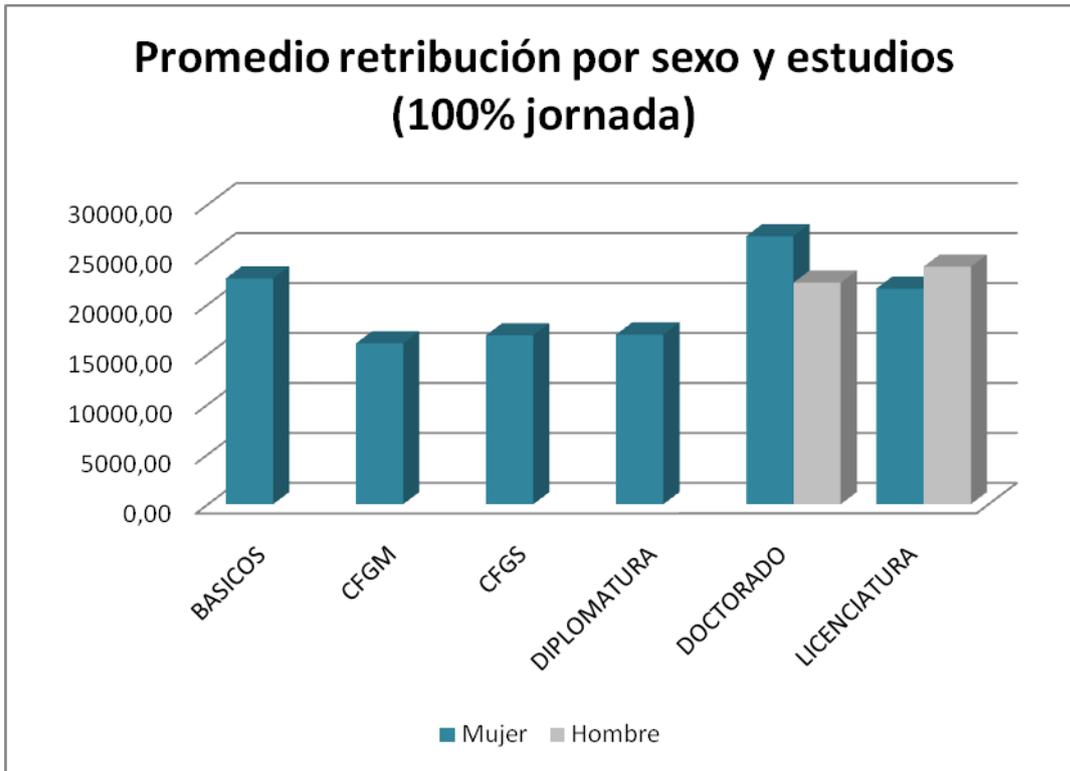


Gráfico 17: promedio retribución por sexo y estudios (100% jornada)

En función de los estudios, los promedios salariales más elevados se encuentran en los niveles educativos más altos, con la excepción del nivel estudios básicos, que se sitúa incluso por encima del promedio de licenciatura. A nivel de sexo, para la jornada completa, el promedio masculino es inferior entre las personas que poseen un doctorado y el femenino es superior entre las personas que poseen una licenciatura; en cambio, esta situación se invierte si el promedio se realiza tomando como referencia al conjunto de la plantilla, independientemente del tipo de jornada.

A partir de todo lo dicho anteriormente, y de las tablas y gráficos que preceden, no se puede hablar de una política salarial discriminatoria a nivel de género. Igualmente el Instituto trabajará en un sistema retributivo por categorías profesionales descritas en las D.L.T. y que se encuentra ya en implementación.

Contrato y jornada

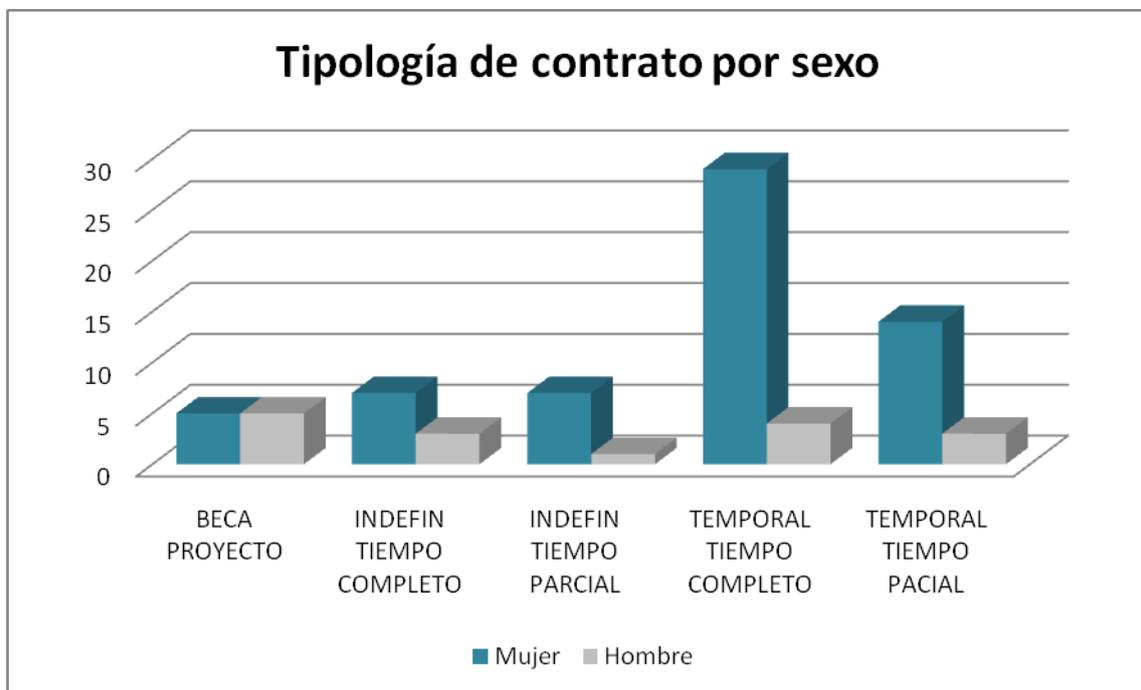


Gráfico 18: Tipología contrato por sexo

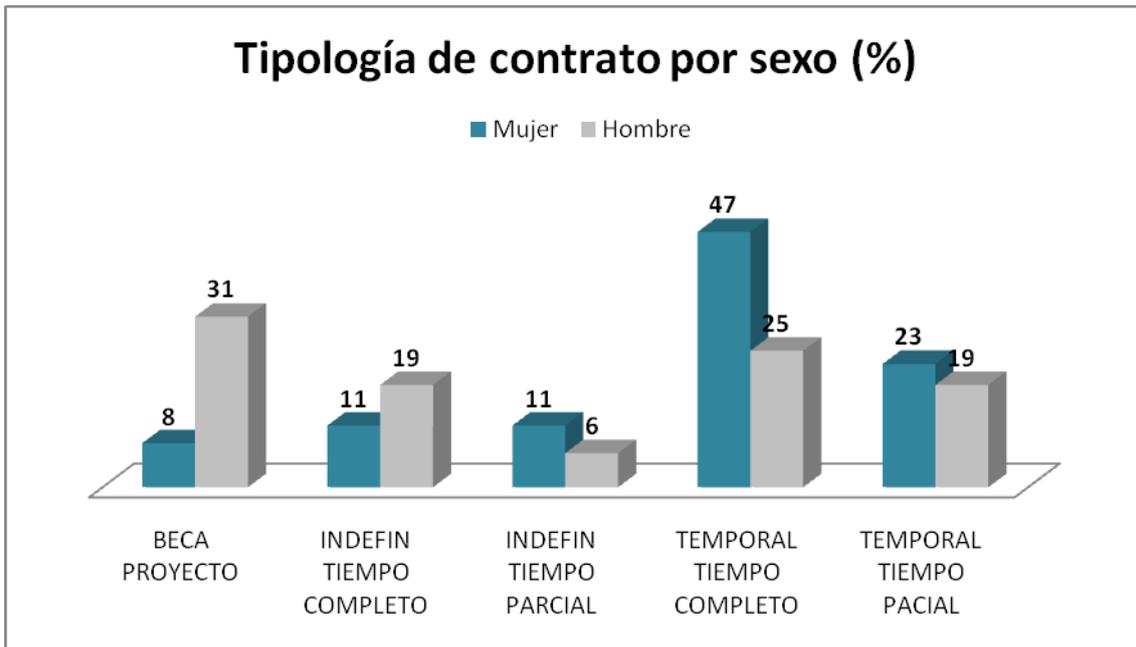


Gráfico 19: Tipología contrato por sexo (%)

Tal como se observa en los gráficos anteriores las mujeres superan a los hombres en los contratos temporales, tanto en términos absolutos como en términos relativos: el 70% de la plantilla femenina contratada por el IISPV (47% a tiempo completo y 23% a tiempo parcial) mantiene una relación contractual temporal, frente al 44% de los hombres (25% a tiempo completo y 19 a tiempo parcial). Sin embargo, si tenemos en cuenta a los becarios y becarias, **los porcentajes entre hombres y mujeres, en relación a contratos no estables, se acercan mucho:**

El IISPV, entidad de investigación científica, que trabaja por proyectos, justifican en parte esta situación, pero cabe remarcar la importancia de potenciar una política de contratación estable, que contribuya a un mayor bienestar de las personas trabajadoras.

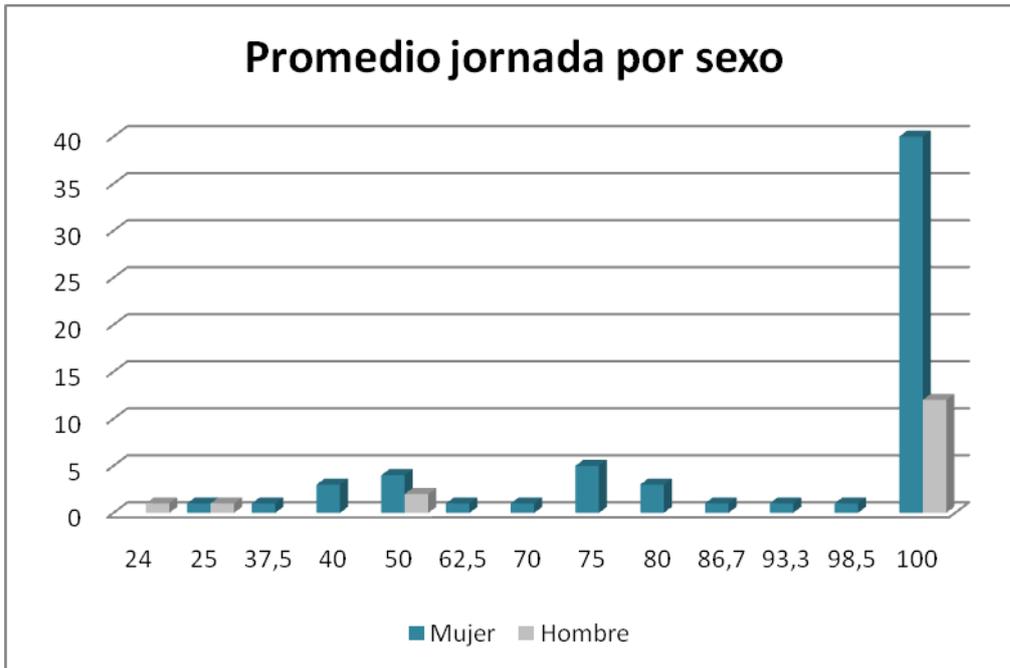


Gráfico 20: Promedio jornada por sexo

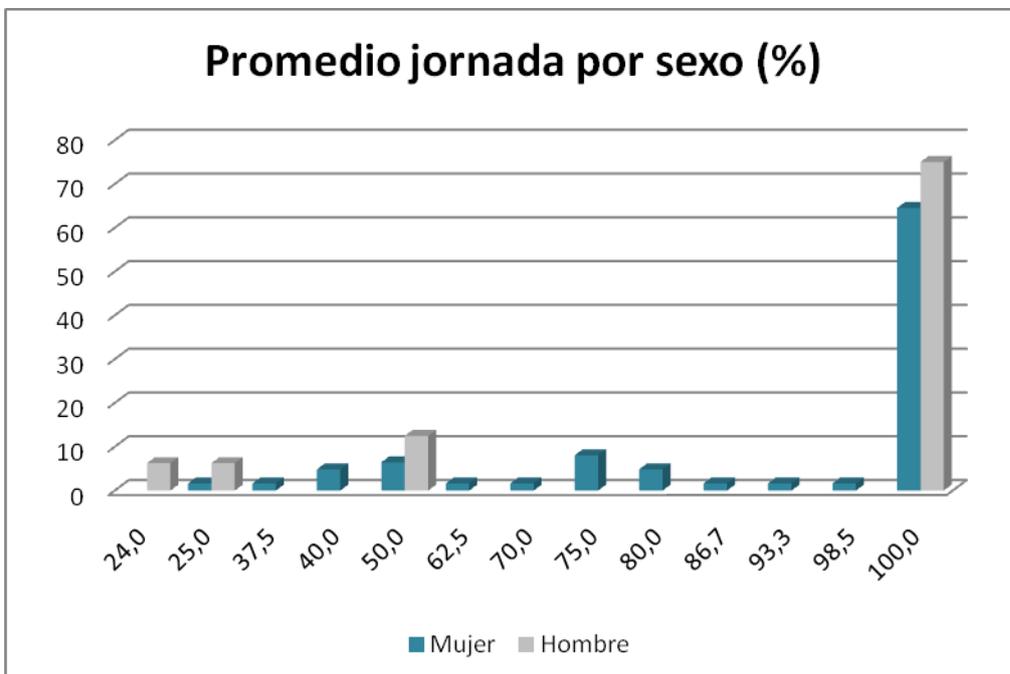


Gráfico 21: Promedio jornada por sexo (%)

La mayoría de personas que realiza jornada completa en el IISPV son mujeres, sin embargo, el % de mujeres que realiza jornada completa sobre el total de mujeres de la plantilla es superior en 10 puntos al de los hombres.

Salud y prevención de riesgos laborales

En primer lugar estudiaremos el número y la modalidad de bajas en el último año. La mayor parte de las personas no ha cursado ninguna baja el pasado año, lo que es un factor positivo. Sin embargo, destaca el hecho de que existan 6 incapacidades temporales femeninas en 2013, así como 2 accidentes laborales (uno femenino y otro masculino), lo que debe llevar a revisar los factores de riesgo asociados a cada puesto así como las condiciones laborales de la plantilla femenina, puesto que es ésta la que presenta la práctica totalidad de bajas.

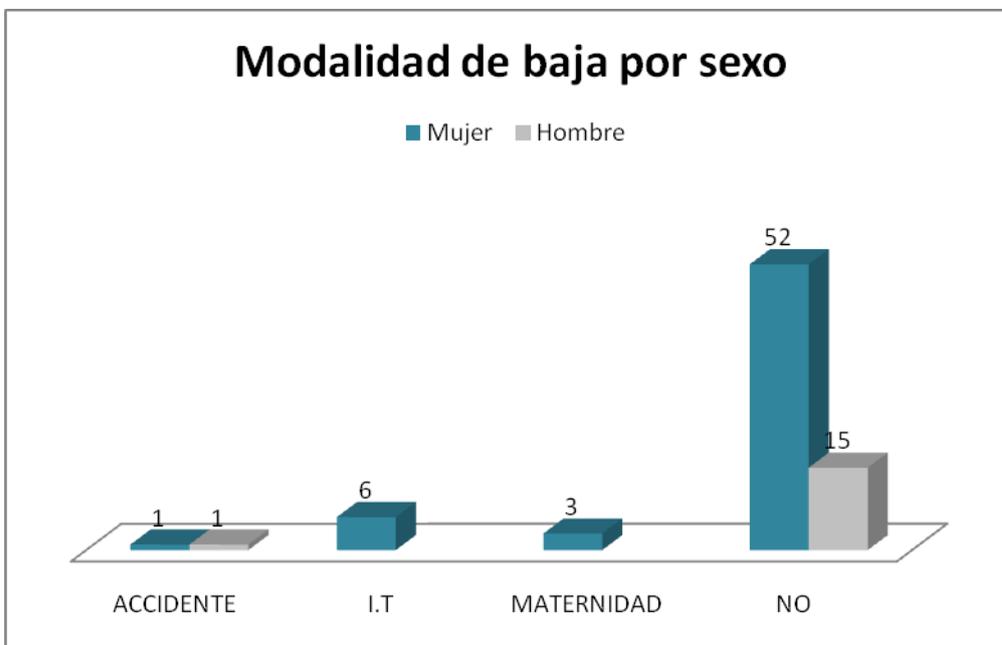


Gráfico 22: Modalidad de baja por sexo

En cuanto a la prevención de riesgos laborales, el IISPV, de acuerdo a la Ley de PRL y al Reglamento de Servicios de Prevención, ha concertado un servicio de prevención ajeno con SP ACTIVA, que realiza el asesoramiento y el soporte a la organización en función del tipo de riesgos existentes. Por otro lado, existe una persona trabajadora responsable del Sistema de gestión de la prevención de riesgos del IISPV.

A partir del análisis de la documentación referente al Plan de prevención de riesgos laborales del IISPV, se detecta un **nivel bajo de incorporación de la perspectiva de género, tanto en el análisis del riesgo como en la definición de medidas de protección.**

Cabe decir que **este no es un hecho directamente achacable a IISPV, puesto que la empresa cuenta con un servicio de prevención ajeno.** Además, la cultura predominante de la prevención tiende a basarse en una falsa homogeneidad de la población trabajadora. Sin embargo, factores sociales, laborales y biológicos diferenciados en función del sexo, justifican ampliamente la necesidad de incorporar la dimensión de género en relación a la salud laboral. Por ello, la incorporación de la perspectiva de género en la PRL se considera una medida urgente a aplicar en el marco del Plan de igualdad de oportunidades.

Como aspectos positivos cabe destacar:

- ✓ Análisis del riesgo en función de cada puesto concreto.
- ✓ La consideración de personal trabajador con necesidades especiales.
- ✓ La protección de la fertilidad.
- ✓ Se contemplan medidas específicas dirigidas a mujeres embarazadas o en período de lactancia (único aspecto en el que se incorpora específicamente la perspectiva de género; cabe decir, que los aspectos de morbilidad y riesgo diferencial no atañen únicamente a la maternidad).

SÍNTESIS CONDICIONES DE TRABAJO
No se detecta discriminación salarial por razón de sexo.
Política retributiva : por categorías profesionales
Relación contractual de la mayor parte de la plantilla no estable.
En términos relativos las mujeres son mayoría entre quienes realizan jornadas reducidas.
Necesidad de incorporar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.

Tabla 4: Síntesis condiciones de trabajo

5.4 Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral

El acoso laboral, sea sexual, por razón de sexo o psicológico, es un atentado grave contra la integridad y la dignidad de una persona.

Se considera acoso sexual "cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de carácter sexual que tenga como objetivo o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona y, especialmente, cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

Se considera acoso por razón de sexo todo "comportamiento no deseado, relacionado con el sexo, orientación sexual o rol de género de la persona que lo recibe, con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo".

Por otro lado, se considera acoso moral o psicológico "toda conducta reiterada en un período de tiempo más o menos prolongado, efectuada por una o varias personas y dirigida generalmente contra otra, que tenga por finalidad o efecto un trato objetivamente degradante con la consiguiente

lesión de la integridad moral de la persona afectada y la degradación de su ambiente de trabajo”.

A pesar de que **el IISPV cuenta con un protocolo para la prevención y actuación frente al acoso**, éste sólo recoge el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, por lo que **se recomienda la incorporación del acoso psicológico o mobbing**, puesto que se trata de una conducta altamente dañina que no debe ser pasada por alto. Por otro lado, **se recomienda que se incorpore en el código ético el rechazo explícito a cualquier forma de acoso laboral y otras formas de discriminación**, y se informe de la existencia de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso en el **manual de acogida**.

Por otro lado, **realizado el análisis del protocolo se detectan algunas carencias** que deben ser subsanadas en el menor tiempo posible:

- ✓ No inclusión de la definición de acoso psicológico o mobbing
- ✓ No enumeración de ejemplos de actitudes que pueden ser consideradas acoso que permitan a la/s víctima/s o testigo/s identificar la situación.
- ✓ Necesidad de incluir orientaciones prácticas sobre cómo actuar ante estas situaciones.
- ✓ No consta el nombre y apellidos del personal de referencia y el modo de contacto.
- ✓ No se desarrolla el procedimiento de resolución aplicable (vía de denuncia, instrucciones para la realización de la investigación y elaboración del informe, plazo máximo de resolución).
- ✓ No se incluyen mecanismos de garantía de confidencialidad.
- ✓ No se incluyen mecanismos de protección y apoyo a la víctima.
- ✓ No se describen las sanciones aplicables.

Además, es importante que las personas de referencia recogidas en el protocolo hayan recibido formación específica respecto a esta cuestión y, por

otro lado, que las personas que tienen personal a su cargo dispongan también de algunos conocimientos básicos sobre gestión de situaciones de acoso.

SÍNTESIS PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO
Existencia de un protocolo de prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral.
Necesidad de completar el protocolo existente.
Necesidad de incorporar el rechazo explícito del acoso en el código ético y de comunicar la existencia del protocolo en el manual de acogida.
Necesidad de formar específicamente al personal responsable de la gestión de situaciones de acoso.

Tabla 5: Síntesis prevención y actuación frente al acoso

5.5 Ordenación del tiempo de trabajo

Se entiende por **conciliación** la **posibilidad de equilibrar el tiempo de trabajo con el tiempo dedicado a otras esferas de la vida**, como pueden ser la esfera personal y la esfera familiar, con el fin de que cada persona pueda desarrollarse satisfactoriamente y pueda dar un sentido pleno a su cotidianeidad.

Los **agentes implicados** en una ordenación del tiempo de trabajo que haga posible una conciliación real de la vida laboral y personal son:

- ✓ Las **empresas y organizaciones** en general: deben introducir políticas de gestión del tiempo innovadoras y favorables a la conciliación.
- ✓ Las **administraciones públicas**: con su compromiso con la igualdad de oportunidades e invirtiendo en servicios de soporte y atención familiar.

- ✓ Los **hombres y las mujeres**: participando en igualdad en todas las tareas y responsabilidades.

En este sentido, **la política del IISPV integra distintas medidas orientadas a una gestión del tiempo facilitadora de la conciliación** de las distintas esferas de la vida:

- ✓ Flexibilidad horaria para entrar y salir del centro de trabajo.
- ✓ Realización de formaciones y conferencias dentro del horario laboral en la mayoría de los casos.

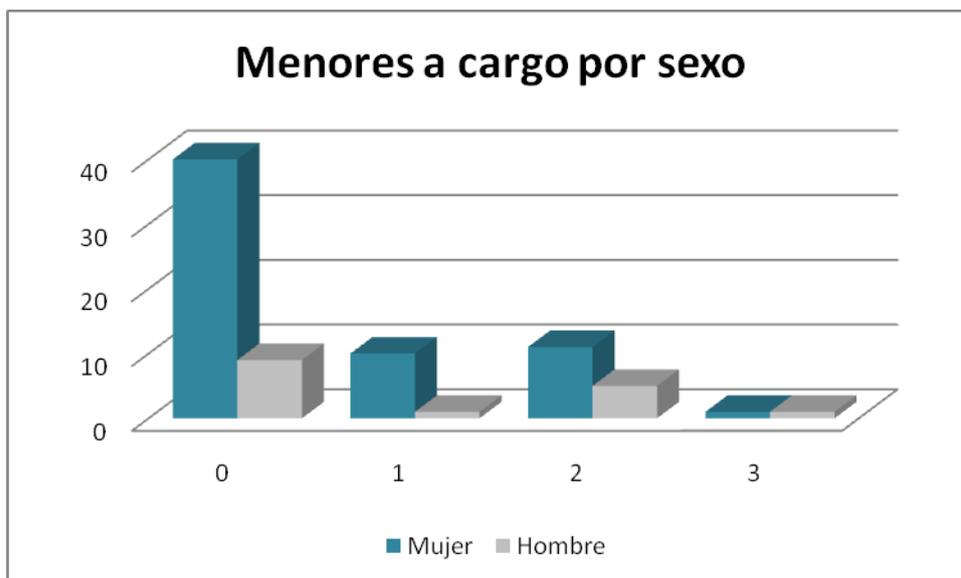


Gráfico 23: Menores a cargo por sexo

Es probable que el hecho de que la mayoría de la plantilla no tenga personas a cargo (menores o dependientes) se deba a la juventud de la plantilla, sin embargo se recomienda la realización de un estudio con el fin de verificar si esta es la causa principal o si, por el contrario, la tipología de trabajo y las condiciones laborales en el IISPV dificultan la compatibilidad entre cargas familiares y desarrollo profesional.

SÍNTESIS ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
Existencia de medidas de usos del tiempo facilitadoras de conciliación.
Existencia de un registro de cargas familiares de la plantilla.
Necesidad de realizar encuesta para conocer las necesidades de la plantilla respecto a la conciliación y su grado de satisfacción sobre esta cuestión.

Tabla 6: Síntesis ordenación tiempo trabajo

5.6 Lenguaje, comunicación y publicidad

En este apartado se analiza, por un lado, si la comunicación corporativa es inclusiva, no androcéntrica ni sexista, contribuyendo a la visibilización de las mujeres en el mundo del trabajo y no estereotipando la imagen masculina ni la femenina.

Por otro, se valora si las herramientas comunicativas de la organización facilitan un acceso igualitario a la información por parte del conjunto de la plantilla, así como la existencia de canales de comunicación tanto ascendentes como descendentes, que garanticen la bidireccionalidad del flujo informativo.

En relación al uso del lenguaje y a la comunicación inclusiva, no androcéntrica, se detecta que **no existe una política sistemática**, hecho que lleva a utilizar en ocasiones un lenguaje inclusivo y en otras no, tal como se observa en los ejemplos que siguen:



Es busca un/a llicenciat/da (Biologia, Bioquímica o Biologia Molecular) per cobrir baixa maternal dins del grup "**Mecanismes inflamatoris i la síndrome metabòlica**" dirigit per la Dra. Matilde Rodríguez Chacón en el IISPV.

Requisits dels candidats:

- Experiència de 2 anys mínim en Laboratori
- Experiència en cultius de cèl·lules humanes i manteniment de les mateixes

Imagen 3: Extracto oferta de trabajo



Formulari de Descripció de Llocs de Treball

Nom del Lloc de Treball: Coordinador Científic	Data de la Descripció:
Institució:	Data de la última revisió:
1. Lloc de treball - Identificació	
Àmbit : Àrea científica	Direcció/Departament/Grup de Recerca: Àrea científica
Superior jeràrquic:	

Imagen 4: Extracto formulario descripción puesto trabajo

Teniendo en cuenta que el lenguaje se considera un transmisor fundamental de los valores y creencias de una sociedad, es importante **garantizar la existencia de una política sistemática de comunicación** así como de herramientas (manual de estilo) y formación específica que faciliten la redacción a aquellas personas encargadas de la producción de documentos.

En cuanto a garantizar la comunicación interna y el acceso a la información por parte de la plantilla, destacan la **publicación anual de una memoria** sobre la actividad científica, por un lado, y la **mentoría** a personal investigador en prácticas, por otro:



Imagen 5: Extracto código ético buenas prácticas científicas

SÍNTESIS LENGUAJE, COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD
No existencia de una política sistemática sobre uso del lenguaje.
Necesidad de crear un manual de estilo para redacción inclusiva así como de formar al personal que produce documentos.
Existencia de memorias anuales sobre actividad científica.
Existencia de un programa de mentoría dirigido a personal investigador en prácticas.

Tabla 7: Síntesis lenguaje, comunicación y publicidad

6. FASE DE DISEÑO

El diagnóstico anterior nos ha permitido analizar el grado de incorporación del principio de igualdad en el IISPV, así como detectar puntos fuertes, por un lado, y carencias y factores que pueden desencadenar situaciones discriminatorias, por otro.

A partir del diagnóstico elaboramos medidas concretas que faciliten la corrección de las posibles desviaciones respecto del principio de igualdad. No se trata de un documento protocolario elaborado para cumplir con unos requisitos legales y administrativos, sino un paso más para incorporar una filosofía, una manera de hacer, un talante, marcado por el respeto al principio de igualdad de oportunidades.

El Plan, como herramienta viva y dinámica, deberá ser revisado periódicamente, para determinar su grado de aplicación, su eficacia para erradicar todo tipo de discriminación por razón de género así como necesidades no previstas o que puedan surgir más adelante.

6.1 Objetivos

Para el IISPV el Plan de Igualdad es una herramienta fundamental que debe contribuir a **“Hacer de la igualdad de oportunidades y la equidad de género un rasgo definitorio del Institut d’Investiació Sanitària Pere Virgili”**.

De este objetivo general se derivan otros específicos directamente relacionados con la elaboración del Plan:

- ✓ Realizar un diagnóstico de género que nos permita, por un lado, evaluar el impacto de las acciones ya emprendidas y, por otro, obtener una visión general de la situación del IISPV respecto a la igualdad de oportunidades.
- ✓ Sistematizar el diseño, la implementación y la evaluación de medidas orientadas a la igualdad, coordinando las acciones emprendidas en

esta línea y dando coherencia a nuestra apuesta por la equidad de género.

- ✓ Destinar recursos humanos, materiales, económicos y temporales a la transversalización del principio de igualdad de oportunidades.
- ✓ Mejorar procedimientos e implementar medidas en aquellas áreas en las que todavía no se han emprendido acciones concretas con perspectiva de género.
- ✓ Disponer de una herramienta que nos permita llevar a cabo una evaluación continuada de nuestra política de igualdad.
- ✓ Implicar al conjunto del personal del IISPV en la apuesta por la igualdad de oportunidades, a través de la comunicación pública del Plan de Igualdad.

6.2 Medidas de acción

MEDIDA	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE	INDICADOR
1. Dar a conocer los resultados del diagnóstico al conjunto de la plantilla.	3 meses		1. Se ha dado a conocer el diagnóstico al conjunto de la plantilla: Sí/No 2. Canales de difusión utilizados: enumerar.
2. Dar a conocer la existencia de un plan de igualdad de oportunidades al conjunto de la plantilla y hacerlo accesible para su consulta.	4 meses		1. Se ha dado a conocer el plan de igualdad al conjunto de la plantilla: Sí/No 2. Canales de difusión utilizados: enumerar. 3. El plan es accesible para su consulta: ubicación.
3. Realizar acciones de	1 año		1. Se han realizado acciones

sensibilización en torno a la igualdad de oportunidades dirigidas al conjunto de la plantilla.			de sensibilización: enumerar y nº de trabajadores/as participantes.
4. Desarrollo de la Carrera Profesional y evaluación	1 año		1. Se ha sistematizado el proceso de promoción interna: Sí/No.
5. Revisión de documentación interna y de herramientas de comunicación externa para corrección de lenguaje androcéntrico.	2 años.		1. Se ha revisado documentación y herramientas comunicativas: Sí/No. 2. Detallar documentos y herramientas revisadas.
6. Revisar carencias del protocolo de prevención y actuación frente al acoso.	3 meses		1. Se ha creado el protocolo: Sí/No.
7. Formar en el área de acoso a las personas responsables de	6 meses		2. Formación recibida y personas formadas.

<p>la activación del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.</p>			
<p>8. Sensibilizar al conjunto de la plantilla respecto al acoso e informar de la existencia del protocolo en el manual de acogida.</p>	<p>6 meses</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Acciones de de sensibilización llevadas a cabo: enumerar 2. Canales utilizados para informar de la existencia del protocolo: especificar. 3. Mecanismos que garantizan que el protocolo es accesible al conjunto de la plantilla: especificar.
<p>9. Incorporar el rechazo explícito a cualquier forma de acoso en el ámbito laboral.</p>	<p>3 meses</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. Se ha incorporado el rechazo del acoso en el código ético: Sí/No.

7. FASE DE EVALUACIÓN

La última fase del plan es la de evaluación. Habiendo realizado la **evaluación inicial o diagnóstico** de situación respecto a la igualdad, debe realizarse una **evaluación de seguimiento**. La evaluación de seguimiento se realizará a partir de:

- ✓ **Reuniones de seguimiento** del equipo de trabajo responsable del Plan (trimestrales): de estas reuniones se derivará un breve informe consultable por parte de la plantilla a través de la intranet.
- ✓ Revisión de la implantación de medidas a través de los **indicadores de evaluación** y la temporalización previstos.

Evaluación final sobre grado de consecución de objetivos e impacto del plan: al finalizar el periodo de vigencia del Plan (2-3 años), de la que resultará un informe accesible a toda la plantilla y que sentará las bases para un nuevo diagnóstico. Esta evaluación final será llevada a cabo por el equipo de trabajo responsable del Plan y podrá contar con el apoyo externo de una entidad especializada.

Es importante recordar que la evaluación continua es un requisito ineludible puesto que el Plan es una herramienta viva orientada a la transformación de la realidad y no un mero protocolo de cumplimiento legal.