PLAN DE IGUALDAD

Fundación de la Comunidad Valenciana
Centro de Investigación Príncipe Felipe

2018-2022

PRINCIPE FELIPE
CENTRO DE INVESTIGACION

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 3
2. NUESTRO COMPROMISO 5
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA 7
4. COMPOSICIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD 8
5. CARACTERÍSTICAS DE LA FUNDACIÓN 9
6. DIAGNÓSTICO 10
6.1. ORGANIGRAMA DEL CIPF 10
6.2. ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA PLANTILLA 16
6.3. ENCUESTA SOBRE PERCEPCIÓN DE IGUALDAD 22
7. PLAN DE ACCIÓN 42
8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 49
9. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN 50

1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge, en su artículo 46, el concepto y contenido de los planes de igualdad de las organizaciones y los define como "un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa y en las organizaciones, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo", garantizando la participación de las organizaciones sindicales con representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Además, la Fundación de la Comunidad Valenciana Centro de Investigación Príncipe Felipe (en adelante CIPF) deberá elaborar y aplicar un plan de igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 del actual Convenio Colectivo de Sanidad Privada de la Provincia de Valencia, aplicado hoy en la empresa, siendo objetivos preferentes de este plan de igualdad los descritos en el artículo 54 del citado Convenio Colectivo:

a) Promover la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la formación continua y en la formación profesional.
b) La igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
c) La erradicación de cualquier conducta que suponga acoso sexual o acoso por razón de género.
d) Eliminar cualquier situación que suponga discriminación directa o indirecta.
e) Garantizar oportunidades a las mujeres para que se puedan situar en un plano de igualdad efectiva en relación a los hombres en todos los ámbitos de la empresa.
f) Enfoque de género en materia de Salud Laboral.
g) Estos objetivos se concretarán en los Planes que se aprueben en cada empresa, y deberán plasmarse en las medidas y prácticas a adoptar para conseguir el objetivo de que se trate en cada caso.
h) Para cada objetivo se arbitrarán cuantas medidas sean necesarias para que pueda medirse y evaluarse el grado de consecución de los objetivos que se hayan fijado."

Durante el año 2010, representantes del CIPF y del Comité de empresa elaboraron un plan de igualdad cuya finalidad fue integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como principio informador de todos los procesos y políticas de Recursos Humanos en el seno del CIPF propósito de este plan fue facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar al personal del CIPF a través, principalmente, de la introducción de una cierta flexibilidad en la organización del trabajo en el Centro de tal forma que los propios intereses de hombres y mujeres puedan hacer compatibles, en las mejores condiciones posibles y sin cargas excesivas, sus responsabilidades profesionales y familiares.

Con el propósito de ampliar y mejorar el plan de igualdad vigente se ha realizado, a través de técnicas cuantitativas y cualitativas, un análisis interno de la organización, para poder conocer cuál es la realidad actual de la organización en cuanto a la igualdad de oportunidades.

Los datos se recogen en un informe de diagnóstico que es el que servirá como base sobre la que se desarrollará el Plan de Igualdad, ya que en este se aporta la información que nos permitirá establecer objetivos generales y específicos del plan, además de poder diseñar las medidas para promover la igualdad entre las trabajadoras y los trabajadores de la fundación. Para cada objetivo mencionado se indicarán las medidas a tomar, así como los recursos y los responsables de realizarlas.

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

2. NUESTRO COMPROMISO

2.1. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe considerarse como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos del CIPF.

Los órganos de Gobierno y la Dirección de la Fundación CIPF, convencidos de este principio, desarrollan el presente documento con el objetivo de impulsar de manera decidida la adopción de medidas que lo garanticen.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla en esta tarea son necesarios si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

Para la elaboración de este Plan se va a realizar un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y los hombres dentro de la empresa, para detectar la presencia de posibles discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

2.2. Investigación con perspectiva de género

La investigación biomédica mejora el diagnóstico y pronóstico de las enfermedades, posibilitando el desarrollo de nuevas herramientas y terapias para pacientes en el sistema sanitario.

La Dirección del CIPF reconoce la enorme importancia científica de considerar las diferencias de género y sexo en la investigación y su objetivo será el de convertirse en líder científico y social en este campo. La falta de investigación con la perspectiva adecuada o de falta de información, pueden producir diferencias de salud entre mujeres y hombres. Investigar con perspectiva de género aporta calidad en investigación y en las prácticas profesionales para la salud y el bienestar. La dimensión de género se integrará adecuadamente en el contenido de investigación e innovación de las estrategias, programas y proyectos, y se hará un seguimiento de la misma en todas las etapas del ciclo de investigación. Por ejemplo, en investigación de excelencia es fundamental tomar en cuenta la interacción entre sexo y género durante el ciclo vital: Las

condiciones sociales (Género) y los hechos biológicos (Sexo) afectan al embrión, recién nacido y persona adulta, así como al desarrollo de la enfermedad en mujeres y hombres.

Como un centro de investigación de referencia, promocionamos las mujeres en la ciencia y mostramos un compromiso firme con la buena ciencia reflejada en investigación con perspectiva de género.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PERIODO DE VIGENCIA

Este Plan de Igualdad va dirigido a todo el personal dependiente del CIPF, independientemente del puesto que ocupe.

En concreto, este Plan de Igualdad del CIPF es de aplicación para:

- Los trabajadores y las trabajadoras que están contratados por el CIPF
- Estudiantes en prácticas, estancias formativas, becas, etc…
- Otros colectivos que puedan verse afectados por este tipo de medidas

Este plan se alinea en lo fundamental en el marco y conforme a lo dispuesto en el I Plan de Igualdad de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública de Valencia.

Su vigencia será de cinco años, prorrogándose hasta la realización de un nuevo Plan de Igualdad con un nuevo diagnóstico.

Es un plan dinámico, en continua evolución y cambio, por lo que se irá adaptando a la evaluación continua de las medidas que establece y que se analizarán en el seno de la Comisión de Igualdad, por ser la responsable de ello.

4. COMPOSICIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

El seguimiento, evaluación e implementación del Plan de Igualdad será competencia de la Comisión de Igualdad, creada en el seno de la empresa y dependiente de la Dirección de la misma. Esta comisión tiene encomendada la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización, de acuerdo con los principios de responsabilidad social corporativa de la misma, y el respeto a la legislación vigente.

La Comisión de Igualdad estará formada por 8 personas:

- Director/a de la Fundación
- Director/a Económico/a de la Fundación
- Responsable de Recursos Humanos
- Jefe/a de Grupo
- Técnico de compras
- Tres representantes del Comité de Empresa.

La Presidencia de la Comisión recaerá en el/la Director/a. La secretaría recaerá sobre la/el responsable de Recursos Humanos.

La Comisión de Igualdad se reunirá, con carácter ordinario, como mínimo dos veces al año para planificar y programar anualmente las acciones a llevar a cabo, realizar su seguimiento y evaluar su impacto.

Entre sus funciones estarán las siguientes:

1. Impulsar la formación en materia de Igualdad y lenguaje no sexista en el ámbito de la Fundación.
2. Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral del CIPF.
3. Elaborar o actualizar el Plan de Igualdad. Cualquier otra función relacionada con la elaboración, desarrollo, aplicación y cumplimiento del plan de igualdad.
4. Hacer seguimiento de la aplicación del Principio de Igualdad en el CIPF. Evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad.
5. Proponer y aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión de Igualdad.
6. Priorizar líneas de actuación en función del análisis periódico de resultados.
7. Analizar el impacto de las medidas del plan en el conjunto de la plantilla.
8. Proponer nuevas medidas que mejoren el plan, a fin de adaptarlo a las nuevas necesidades que vayan surgiendo.
9. Revisar la situación de la política de Igualdad de Género aprobada.
10. Proponer a la Dirección medidas.
11. Resolver cuantas dudas puedan derivarse de su interpretación y ejecución.

5. CARACTERÍSTICAS DE LA FUNDACIÓN

El CIPF es una Fundación privada cuyo objetivo es la investigación básica en biomedicina con orientación traslacional. Además de generar el avance del conocimiento de impacto biomédico sobre genes, mecanismos moleculares y celulares de la enfermedad, medicina computacional, nanomedicina y medicina regenerativa, en el CIPF queremos potenciar la traslación de la investigación bien al sistema sanitario para la mejora de la salud de los ciudadanos, bien al sistema productivo en forma de resultados patentables o explotables.

La misión del CIPF es entender los mecanismos de la enfermedad humana y aplicar este conocimiento al desarrollo de nuevas aproximaciones terapéuticas y de diagnóstico. Entendemos que la búsqueda de la excelencia científica es una actividad en equipo y, por tanto, promovemos las colaboraciones internacionales. También es una parte esencial de nuestra misión avanzar en la igualdad, tanto en la participación en la ciencia biomédica como en el acceso a sus avances. Nuestros valores se caracterizan por EXCELENCIA, COLABORACIÓN, INNOVACIÓN, TRANSPARENCIA e IGUALDAD.

Además del desarrollo de estos programas de investigación, merece ser destacado que el CIPF cuenta con unos servicios tecnológicos de apoyo a la investigación de calidad y de vanguardia, disponibles tanto para sus investigadores como para la comunidad científica en general. Una de sus características más atractivas es la amplitud de su catálogo, con tecnología e infraestructura de muy diversa índole. Algunos servicios destacan por la singularidad de sus instalaciones y equipamiento (animalario con un área SPF para roedores, quirófanos experimentales), mientras que otros lo hacen por su carácter traslacional o por el valioso soporte científico-tecnológico que brindan a sus usuarios (Genética, Genómica, Microscopía Electrónica y Confocal, Resonancia magnética nuclear, Citómica y Cribado).

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

Nombre de la Empresa	Fundación de la Comunidad Valenciana Centro de Investigación Príncipe Felipe (CIPF)
CIF	G46923421
Domicilio social	Calle Eduardo Primo Yúfera, 3
Teléfono	963289680
Sitio Web	www.cipf.es
Actividad a la que se dedica	Investigación
Forma Jurídica Fundación Pública-Privada	Fundación Privada
Ámbito Territorial Local	Local

6. DIAGNÓSTICO

La elaboración de un Plan de Igualdad requiere el análisis de la situación de partida para, desde ahí, tomar las medidas necesarias que puedan corregir las desigualdades de género y eliminar las barreras que obstaculizan el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades, real y efectiva entre las mujeres y los hombres.

Actualmente el CIPF cuenta con una plantilla de 135 personas, 89 mujeres (65,9%) y 46 hombres (34,1%), en su mayoría formadas en Ciencias de la Salud, que ayudan a generar avances científicos.

6.1. ORGANIGRAMA DEL CIPF

Los datos recogidos de los Órganos de Gobierno corresponden al mes de octubre 2017.

Órganos de Gobierno

- Patronato
- Comisión Ejecutiva del Patronato
- Consejo Asesor Científico
- Dirección
- Comité ético de experimentación animal
- Comité de Seguridad y Salud
- Comité de Formación
- Junta de Centro

El **Patronato** es el órgano de gobierno de representación y administración de la Fundación. Su composición viene regulada por los estatutos de la Fundación. Lo componen personas que proponen las entidades fundadoras, generalmente por razón de cargo. El procedimiento que regula su nombramiento viene establecido por los estatutos de la entidad.

Composición de los Órganos de Gobierno: Patronato						
Denominación	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**	**Ratio M/H**
Presidencia: Consellera de Sanidad Universal y Salud Pública	1	-	0	-	1	-
Vicepresidencia: Presidente Consejo Valenciano de Cultura. Fundación Valenciana Estudios Avanzados	0	-	1	-	1	-
Secretaría: Subdirector de Investigación e Innovación de la ConsellerIa de Sanidad Universal y Salud Pública	0	-	1	-	1	-
Director Instituto Valenciano de Infertilidad	0	-	1	-	1	-
Decano de la Facultad de Medicina y Odontología	0	-	1	-	1	-
Presidente de la Fundación Valenciana de Estudios Avanzados	0	-	1	-	1	-
Vocal a título personal	0	-	1	-	1	-
Vocal a título personal	0	-	1	-	1	-
Director General de Asistencia Sanitaria de la Consellería de Sanidad Universal y Salud Pública	0	-	1	-	1	-
Director General de Recursos Humanos y Económicos de la Consellería de Sanidad Universal y Salud Pública	0	-	1	-	1	-
Secretario Autonómico de Salud Pública y del Sistema Sanitario Público	0	-	1	-	1	-
Directora General de Investigación, Innovación, Tecnología y Calidad	1	-	0	-	1	-
Totales	**2**	**16,7%**	**10**	**83,3%**	**12**	**1:5**

En el Patronato hay una mujer por cada cinco hombres (ratio 1:5)

La **Comisión Ejecutiva del Patronato** es un órgano colegiado compuesto por un presidente ejecutivo nombrado por el Patronato y 4 vocales del Patronato. Su función es preparar los asuntos a tratar para el patronato.

Composición de los Órganos de Gobierno: Comisión Ejecutiva del Patronato						
Denominación	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**	**Ratio M/H**
Vicepresidente del Patronato	0	-	1	-	1	-
Secretario Autonómico de Salud Pública y del Sistema Sanitario Público	0	-	1	-	1	-
Directora General de Investigación, Innovación, Tecnología y Calidad de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública	1	-	0	-	1	-
Director General de Recursos Humanos y Económicos de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública	0	-	1	-	1	-
Decano Facultad de Medicina Universidad de Valencia	0	-	1	-	1	-
Subdirector de Investigación e Innovación de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública	0	-	1	-	1	-
Totales	**1**	**16,7%**	**5**	**83,3%**	**6**	**1:5**

En la Comisión Ejecutiva del Patronato hay una mujer por cada cinco hombres (ratio 1:5)

El **Consejo Asesor Científico** es un órgano formado por personas destacadas de la Ciencia nombradas por el Patronato y su función es la de asesorar e informar al patronato de todo lo relativo al cumplimiento de los fines fundacionales.

Composición de los Órganos de Gobierno: Consejo Asesor Científico						
Denominación	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**	**Ratio M/H**
Científico/as - libre designación	0	-	5	-	5	-
Total	**0**	**100%**	**5**	**100%**	**5**	**0:5**

En este Consejo existe nula representatividad de las mujeres.

La composición de la **Dirección del CIPF** es la siguiente:

Composición de los Órganos de Gobierno: Dirección						
Denominación	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**	**Ratio M/H**
Director/a	1	-	0	-	1	-
Total	**1**	**100%**	**0**	**100%**	**1**	**1:0**

El **Comité ético de experimentación animal** tiene como misión garantizar la protección de los animales utilizados en experimentación y otros fines científicos, incluyendo la docencia, en cumplimiento de las prescripciones señaladas en la normativa aplicable.

Composición de los Órganos de Gobierno: Comisión de Experimentación animal						
Denominación	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**	**Ratio M/H**
Responsable bienestar animal CIPF	1	-	0	-	1	-
Responsable Área Jurídica CIPF	1	-	0	-	1	-
Investigadora Principal Laboratorio Polímeros Terapéuticos CIPF	1	-	0	-	1	-
Veterinaria y Responsable salud animal CIPF	1	-	0	-	1	-
Investigadora Laboratorio Química de Péptidos y Proteínas CIPF	1	-	0	-	1	-
Veterinaria UVEG	1	-	0	-	1	-
Científica Titular y Responsable de Bienestar Animal, Instituto de Biomedicina de Valencia (IBV-CSIC)	1	-	0	-	1	-
Totales	**7**	**100%**	**0**	**0%**	**7**	**7:0**

En este Comité existe nula representatividad de los hombres.

El **Comité de Seguridad y Salud** es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Composición de los Órganos de Gobierno: Comité de Seguridad y Salud						
Denominación	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**	**Ratio M/H**
Representante CIPF	1	-	0	-	1	-
Representante CIPF	1	-	0	-	1	-
Representante CIPF	1	-	0	-	1	-
Representante Comité de empresa	1	-	0	-	1	-
Representante Comité de empresa	1	-	0	-	1	-
Representante Comité de empresa	0	-	1	-	1	-
Totales	**5**	**83,3%**	**1**	**16,7%**	**6**	**5:1**

Por cada cinco mujeres en el Comité de Seguridad y Salud, hay un hombre (ratio 5:1)

El **Comité de Formación del CIPF**

Composición de los Órganos de Gobierno: Comité de Formación						
Denominación	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**	**Ratio M/H**
Jefe de Grupo (Presidente)	0	-	1	-	1	-
Investigador	0	-	1	-	1	-
Responsable Recursos Humanos (Secretaria)	1	-	0	-	1	-
Responsable Servicios Tecnológicos	0	-	1	-	1	-
Investigadora Predoctoral	1	-	0		1	-
Investigador Postdoctoral	0	-	1	-	1	-
Técnico	1	-	0	-	1	-
Responsable SEM	1	-	0	-	1	-
Investigadora	1	-	0	-	1	-
Totales	**5**	**55,6%**	**4**	**44,4%**	**9**	**5:4**

Por cada cinco mujeres en el Comité de Formación del CIPF, hay cuatro hombres (ratio 5:4)

La **Junta de Centro** la forma personal de todos los estamentos del Centro (todos los Jefes de investigación, un representante de servicios generales, un representante de servicios tecnológicos, un representante de investigadores predoctorales, un representante de investigadores postdoctorales y un representante de técnicos de investigación. En esta Junta no se tomarán decisiones, su fin es trasladar la información desde la Dirección a toda la plantilla.

Composición de los Órganos de Gobierno: Junta de Centro						
Denominación	**Mujeres**	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**	**Ratio M/H**
Directora	1	-	0	-	1	-
Jefe de Grupo	0	-	1	-	1	-
Jefe de Grupo	0	-	1	-	1	-
Jefe de Grupo	0	-	1	-	1	-
Jefa de Grupo	1	-	0	-	1	-
Jefa de Grupo	1	-	0	-	1	-
Jefa de Grupo	1	-	0	-	1	-
Jefa de Grupo	1	-	0	-	1	-
Jefa de Grupo	1	-	0	-	1	-
Jefa de Grupo	1	-	0	-	1	-
Jefa de Grupo	1	-	0	-	1	-
Jefa de Grupo	1	-	0	-	1	-
Jefa de Grupo	1	-	0	-	1	-
Representante Investigadores/as Postdoctorales	1	-	0	-	1	-
Representante Investigadores/as Predoctorales	1	-	0	-	1	-
Representante personal técnico	1	-	0	-	1	-
Representante Servicios Tecnológicos	1	-	0	-	1	-
Representante Servicios Generales	1	-	0	-	1	-
Totales	**15**	**83,3%**	**3**	**16,7%**	18	**5:1**

En la Junta de Centro del CIPF hay cinco mujeres por cada hombre (ratio 5:1)

6.2. ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA PLANTILLA

La primera fase del diagnóstico se realizó a través de un análisis cuantitativo de datos generales sobre la plantilla del CIPF en el mes de octubre de 2017.

Los datos se presentarán siempre desagregados por sexo. Primero de forma general sobre la distribución de personal, luego detalladamente en las distribuciones según el tipo de contratación (fijo o temporal), por edades, jornada, estudios, retribución, etc.

Distribución Global

Distribución Global	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	89	65,9%	46	34,1%	135
Total	**89**	**65,9%**	**46**	**34,1%**	**135**

En la distribución de la plantilla se puede observar que existe mayor porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla.

Distribución de la Plantilla por Edades

Rangos de Edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menores de 20 años	1	100%	0	0%	1
De 21 a 29 años	21	63,7%	12	36,3%	33
De 30 a 45 años	50	65,8%	26	34,2%	76
Mayores de 46 años	17	68%	8	32%	25
Totales	**89,0**	**65,9%**	**46,0**	**34,1%**	**135**

En la distribución de la plantilla por edades se observa que en todos los rangos de edad se mantiene la tendencia general de la distribución global de la plantilla. La mayor parte de las trabajadoras y trabajadores se encuentra en el rango comprendido entre los 30-45 años.

Distribución Global de la Plantilla Fija y Temporal

Tipo de Contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido	45	67,2%	22	32,8%	67
Temporal	44	64,7%	24	35,3%	68
Totales	**89**	**65,9%**	**46**	**34,1%**	**135**

Tanto en el número de contratos indefinidos como en el de temporales se mantiene la tendencia de la distribución global de la plantilla entre mujeres y hombres. Además, el número de contratos indefinidos es similar al de temporales tanto en mujeres como en hombres.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato y jornada

Tipos de Jornada	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal a tiempo completo	24	55,8%	19	44,2%	43
Temporal a tiempo parcial	7	77,8%	2	22,2%	9
Indefinido a tiempo completo	42	66,7%	21	33,3%	63
Indefinido a tiempo parcial	3	75%	1	25%	4
Prácticas	12	80%	3	20%	15
Reducción de jornada por guarda legal	1	100%	0	0%	1
Total	**89**	**65,9%**	**46**	**34,1%**	**135**

Si observamos la distribución de la plantilla por tipo de contrato y jornada, lo que más destaca es que el porcentaje de contratos a jornada parcial es mayor en mujeres, con 76,9% frente a un 23,1%.

También observamos que el contrato en prácticas es más frecuente en las mujeres que en los hombres, con un 80% frente a un 20%. En cuanto al resto de jornadas, los datos siguen la tendencia general observada hasta el momento.

Por otro lado, observamos que la reducción de jornada por guarda legal es exclusiva de mujeres, ya que actualmente no hay ningún hombre que se haya acogido a la reducción de jornada por guarda legal.

Distribución de la plantilla por estudios

Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Sin estudios	0	0,0%	0	0,0%	0
Estudios primarios	0	0,0%	0	0,0%	0
Estudios secundarios	2	2,2%	5	11,0%	7
Enseñanza Profesional	12	13,5%	6	13,0%	18
Estudios Universitarios	75	84,3%	35	76,0%	110
Totales	**89**	**100%**	**46**	**100%**	**135**

A la fecha de obtención de estos resultados, en la plantilla del CIPF no existe personal sin estudios o con estudios primarios. La mayor parte de la plantilla, tanto mujeres (84,3%) como hombres (76,0%), tiene estudios universitarios.

El único dato que se aleja de la tendencia global (34,1% hombres) es el del porcentaje de personal con estudios secundarios. En este caso el porcentaje de hombres es mayor que el de mujeres, con un 71,5%.

Distribución de investigadores/as principales

Distribución de investigadores/as Principales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
IPS Jefes/as de Investigación	9	75%	3	25%	12
Total	**9**	**75%**	**3**	**25%**	**12**

Se observa que es mayor el número de investigadoras principales que el de investigadores, con un 75% de mujeres frente a un 25% de hombres, superando la proporción que existe en la plantilla total del centro (64,9%).

Distribución del personal investigador y de Gestión

	GESTIÓN				
	Mujeres	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
Personal Directivo	1	3,7%	0	0,0%	1
Personal Mando intermedio	3	11,1%	4	14,8%	7
Personal técnico de gestión	10	37,0%	9	33,3%	19
Totales	**14**	**51,9%**	**13**	**48,1%**	**27**
	INVESTIGACIÓN				
	Mujeres	**%**	**Hombres**	**%**	**Total**
IPs	9	8,3%	3	2,8%	12
Personal investigador	38	35,2%	18	16,7%	56
Personal técnico de investigación	28	25,9%	12	11,13%	40
Totales	**75**	**69,4%**	**33**	**30,6%**	**108**

En investigación se mantiene aproximadamente la proporción de hombres y mujeres de la plantilla. En gestión el porcentaje de hombres es casi igual al de mujeres, lo que implica una mayor representación de hombres respecto al porcentaje global de hombres y mujeres en la plantilla.

Estructura de las Áreas de los Servicios de Gestión

Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Dirección	1	-	0	-	1
Área Económica	4	-	2	-	6
Área Jurídica	1	-	0	-	1
Área OTRI	2	-	1	-	3
Área T.I.	0	-	2	-	2
Área de RRHH	2	-	0	-	2
Área de Comunicación	1	-	0	-	1
Área de Seguimiento, evaluación y medición	1	-	0	-	1
Servicio de recepción	1	-	1	-	2
Servicio de mantenimiento	0	-	5	-	5
Servicio de cafetería	1	-	2	-	3
Totales	**14**	**51,9%**	**13**	**48,1%**	**27**

Se observa que a nivel general el porcentaje de mujeres es sólo ligeramente superior al de los hombres. Este alejamiento de la tendencia general es debido a que en el servicio de mantenimiento existe una nula representación de mujeres.

Distribución de la masa salarial

Distribución de la masa Octubre 2017							
	Mujeres	**Salario Medio Mujeres**	**Nº**	**Hombres**	**Salario Medio Hombres**	**Nº**	**Brecha Salarial bruta**
Masa Salarial	163.697,87 €	1.839,30 €	89	83.482,22 €	1.814,83 €	46	-0,01%
Total	**163.697,87 €**	**1.839,30 €**	**89**	**83.482,22 €**	**1.814,83 €**	**46**	-0,01%

La distribución de la masa salarial mensual nos permite confirmar la no existencia de la denominada “brecha salarial” entre mujeres y hombres, es decir, las mujeres cobran igual que los hombres en término medio.

Absentismo Laboral

A continuación, se analiza motivo de absentismo donde mujeres y hombres tienen comportamiento diferente. Los datos los hemos tomado de la relación de incapacidades de la plantilla durante el ejercicio 2017.

Absentismo laboral 2017	Mujeres	Días	Hombres	Días	Total	Días
Enfermedad Común por IT	10	88	4	265	14	353
Accidente de trabajo	6	376	0	0	6	376
Accidente de trabajo sin baja	0	0	1	0	1	0
Sin absentismo	73	0	41	0	115	0
Total	**89**	**464**	**46**	**265**	**136**	**729**

Maternidades/Paternidades 2017	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Permiso Maternidad (legal)	5	100%	-	-	5
Permiso Paternidad (legal)	-	-	0	0%	0
Permiso de Lactancia	2	100%	-	-	2
Permiso cedido al padre	-	-	0	0%	0
Total maternidades/paternidades	**5**		**0**		**5**

El absentismo laboral es superior en las mujeres. Las causas son, fundamentalmente los accidentes de trabajo seguidos por la incapacidad laboral temporal.

Las mujeres han disfrutado en el 100% de los casos de los permisos legales de maternidad. En el año 2017 no existe ningún caso de paternidad. Sin embargo, en cuanto a los permisos de lactancia o la posibilidad de cesión del permiso de maternidad, ningún hombre ha solicitado disfrutar de estos permisos en renuncia del establecido a la madre.

Formación

En lo que respecta a la formación, se constata que hay información clara y accesible a toda la plantilla de la oferta formativa de la Fundación, evitando así que la formación se facilite sólo a aquellas personas que tienen mayor acceso a la información.

Esta formación se ofrece dentro del horario laboral en horario que posibilita la conciliación laboral y familiar.

Conclusiones generales

El análisis realizado evidencia que en los cargos directivos de los órganos de gobierno del CIPF no existe paridad debido a que hay una mayor representación masculina. Además, en el Comité asesor científico existe nula representatividad de las mujeres. Por otro lado, podemos destacar que tanto en la Dirección, como los/as responsables de investigación y en los Comités internos del CIPF el número de mujeres supera al de los hombres.

La plantilla de la fundación es mayoritariamente femenina, ya que las mujeres ocupan un 66% del total de personal.

En cuanto al número de contratos fijos, es mayor en mujeres (67,2%) que en hombres y lo mismo ocurre en los contratos temporales (64,7%), siguiendo la tendencia general de la distribución de la plantilla en el centro.

Respecto a las retribuciones y sistemas de clasificación profesional, manifestar que existe Convenio Colectivo y tablas salariales y que las retribuciones se ajustan como mínimo a lo dispuesto en los mismos.

Otro dato en consideración es la edad de la plantilla. Observamos que, en el caso de las mujeres, la mayor parte se encuentra en el rango comprendido entre los 30-45 años, mismo caso ocurre en los hombres. Sin embargo, la tasa de feminización es mucho mayor, con un 65,9%. La tasa de feminización se mantiene siempre por encima en los rangos contemplados, siguiendo la tendencia global.

En cuanto a los permisos por maternidad, las desigualdades por razón de sexo son mucho más evidentes, ya que ningún hombre ha solicitado disfrutar del permiso de maternidad cedido por la mujer.

6.3. ENCUESTA SOBRE PERCEPCIÓN DE IGUALDAD

La segunda fase del diagnóstico se realizó a través de un cuestionario, que fue contestado de forma voluntaria y anónima por las trabajadoras y trabajadores que quisieron aportar sus opiniones al Plan de Igualdad. Este cuestionario fue elaborado a partir de las áreas de actuación que contempla La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Sobre el total de la plantilla a la que se le entregó el cuestionario y lo contestó, se obtuvieron 94 respuestas, un 88% del total. Respondieron el 75,3% de las mujeres y el 58,7% de los hombres.

CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO- PLAN DE IGUALDAD CIPF

Desde la Comisión de Igualdad del CIPF se está desarrollando un diagnóstico sobre la situación actual de la Fundación en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con el objetivo de ampliar el Plan de Igualdad vigente para garantizar y promover la igualdad de oportunidades de las trabajadoras y trabajadores del CIPF.

La opinión del personal del CIPF es muy importante, ya que proporcionará información que nos guiará en la elaboración del diagnóstico y en el diseño de la ampliación del Plan de Igualdad. Por favor, contesta a este cuestionario con la mayor objetividad y sinceridad posible. **ESTE CUESTIONARIO ES TOTALMENTE ANÓNIMO Y CONFIDENCIAL** (la aplicación de encuestas SURVEYMONKEY no permite asociar las respuestas a los autores y garantiza la confidencialidad).

Una vez finalizado, el Plan de igualdad del CIPF se publicará en la página web del centro para consulta del personal del CIPF y personal externo.

Muchas gracias por tu colaboración.

Fecha de Realización:

Sexo: Hombre ☐

Mujer ☐

Marca con una X la respuesta correspondiente.

PLAN DE IGUALDAD

- **¿Conoces el Plan de igualdad vigente?**
  - Sí
  - No
  - No tengo conocimiento

- **¿Es necesario ampliar el Plan de Igualdad vigente?**
    - Sí
    - No
    - No tengo conocimiento

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

- **¿Los canales por los cuales se difunden las ofertas de empleo son diversos y accesibles tanto para mujeres como para hombres?**
    - Sí
    - No
    - No tengo conocimiento
- **¿Se expresa preferencia por algún sexo en las ofertas de empleo?**
    - Sí
    - No
    - No tengo conocimiento
- **¿Se observa lenguaje sexista en las ofertas de empleo?**
    - Sí
    - No
    - No tengo conocimiento
- **¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?**
    - Sí
    - No
    - No tengo conocimiento
- **¿Los criterios de selección son claros y se garantiza una elección justa sin discriminación por razón de sexo?**
    - Sí
    - No
    - No tengo conocimiento
- **¿Las plantillas de solicitud de empleo recogen datos que pueden llegar a ser discriminatorios?**
    - Sí
    - No
    - No tengo conocimiento

- **¿Sabes si las personas encargadas de realizar el proceso de selección tienen información y/o formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?**
    - Sí
    - No
    - No tengo conocimiento

- **¿Las pruebas de selección son iguales para mujeres y hombres?**
    - Sí
    - No
    - No tengo conocimiento

CONCILIACIÓN

- **¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?**
    - Sí
    - No
    - No tengo conocimiento

- **¿Conoces las medidas de conciliación disponibles?**
    - Sí
    - No

- **¿Se permite la flexibilización del horario por motivos de conciliación?**
    - Sí
    - No
    - No tengo conocimiento

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

- **¿Crees que las trabajadoras y los trabajadores tienen las mismas posibilidades de ascender?**
    - Sí
    - No
    - No tengo conocimiento

- **¿Hay participación de mujeres en cargos de responsabilidad en la fundación?**
    - Sí
    - No
    - No tengo conocimiento

- **¿Las trabajadoras y trabajadores tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación?**
    - Sí
    - No
    - No tengo conocimiento

- **¿Observas desequilibrios entre mujeres y hombres en la composición de los comités de representación del CIPF?**
    - Sí
    - No
    - No tengo conocimiento

RETRIBUCIÓN

- **¿Tienes la percepción de que el salario medio sea igual para las trabajadoras y trabajadores en un puesto con las mismas funciones?**
    - Sí
    - No
    - No tengo conocimiento

- **¿Te parece que hay diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al número de horas trabajadas?**
    - Sí
    - No
    - No tengo conocimiento

SALUD LABORAL

- **¿Has detectado gestos, comentarios u otras actitudes como bromas, chistes, etc. que pudieran resultar ofensivas en relación al género, en nuestro ambiente laboral?**
    - Sí
    - No
    - No tengo conocimiento

- **¿La ropa de trabajo proporcionada por la Fundación es adecuada para las funciones que realizan las trabajadoras y trabajadores?**
    - Sí
    - No
    - No tengo conocimiento

- **¿Tienes conocimiento de algún caso de acoso por razón de sexo o moral en la Fundación?**

  - Sí
  - No
  - No tengo conocimiento

- **¿El Centro aporta suficiente información para que sepas qué hacer o a quién dirigirte en caso de sufrir acoso sexual o sexista en el lugar de trabajo?**

  - Sí
  - No
  - No tengo conocimiento

COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

- **¿Se difunden los logros profesionales en la organización sin discriminar si son de mujeres u hombres?**

  - Sí
  - No
  - No tengo conocimiento

- **¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?**

  - Sí
  - No
  - No tengo conocimiento

- **¿Se utilizan imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?**

  - Sí
  - No
  - No tengo conocimiento

- **¿Se utiliza el género masculino en las comunicaciones de la fundación, independientemente de a quién vaya dirigido el mensaje?**

  - Sí
  - No
  - No tengo conocimiento

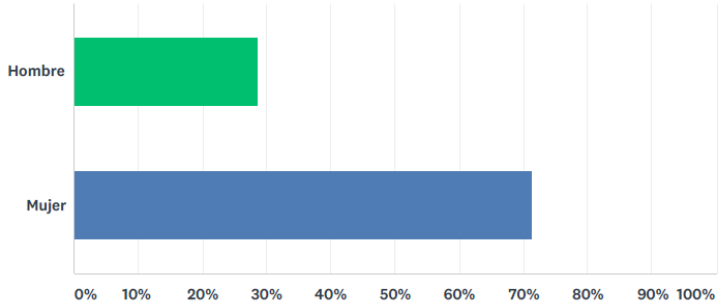
- **¿La página web del Centro difunde una imagen de igualdad entre mujeres y hombres?**

  - Sí
  - No
  - No tengo conocimiento

RESULTADOS CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO-PLAN DE IGUALDAD CIPF

Q1 Indica si eres hombre o mujer

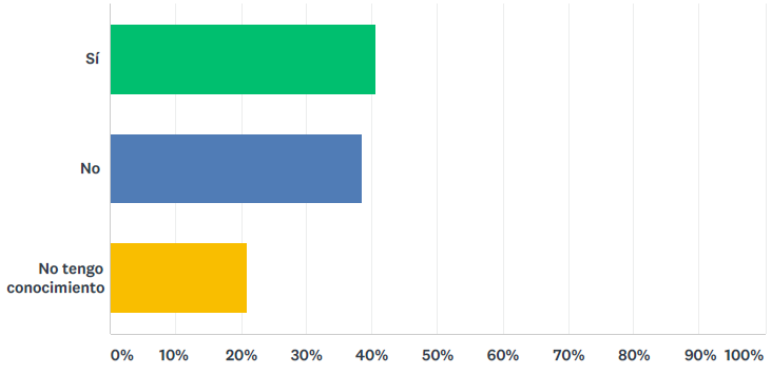
Respondidas: 94 Omitidas: 1



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Hombre	28,72%	27
Mujer	71,28%	67
TOTAL		94

Q2 ¿Conoces el Plan de Igualdad vigente?

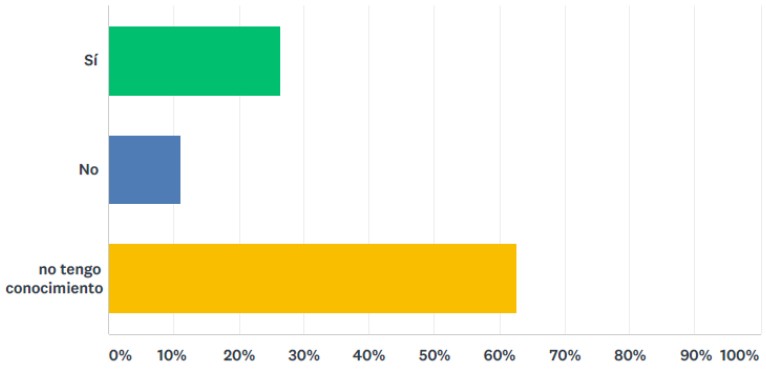
Respondidas: 91 Omitidas: 4



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	40,66%	37
No	38,46%	35
No tengo conocimiento	20,88%	19
TOTAL		91

Q3 ¿Es necesario ampliar el Plan de Igualdad vigente?

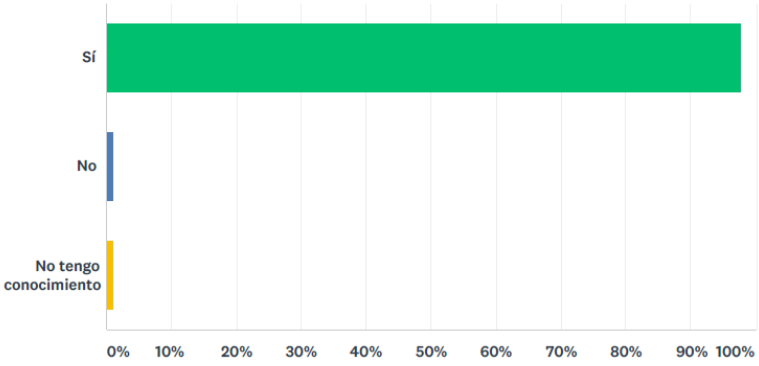
Respondidas: 91 Omitidas: 4



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	26,37%	24
No	10,99%	10
no tengo conocimiento	62,64%	57
TOTAL		91

Q4 ¿ Los canales por los cuales se difunden las ofertas de empleo son diversos y accesibles tanto para mujeres como para hombres?

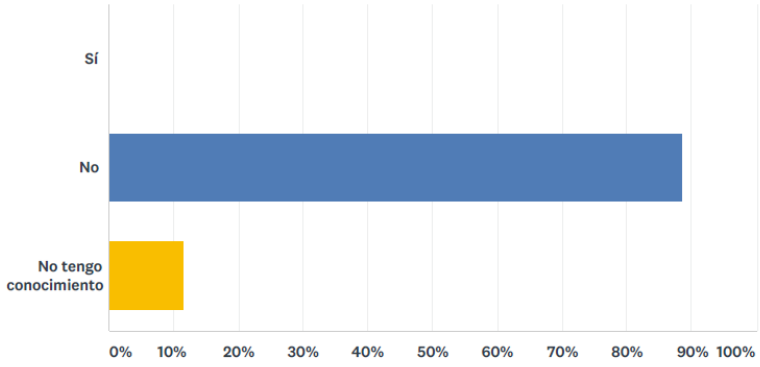
Respondidas: 87 Omitidas: 8



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	97,70%	85
No	1,15%	1
No tengo conocimiento	1,15%	1
TOTAL		87

Q5 ¿Se expresa preferencia por algún sexo en las ofertas de empleo?

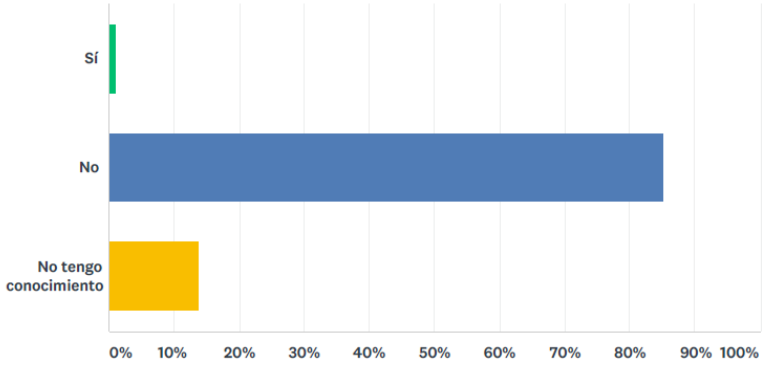
Respondidas: 87 Omitidas: 8



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	0,00%	0
No	88,51%	77
No tengo conocimiento	11,49%	10
TOTAL		87

Q6 ¿ Se emplea lenguaje sexista en las ofertas de empleo?

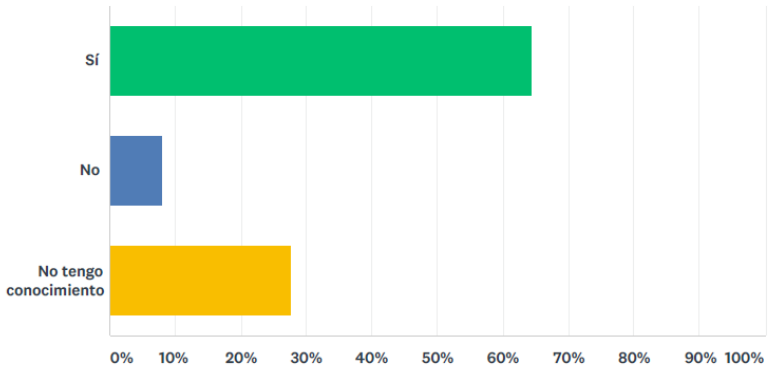
Respondidas: 87 Omitidas: 8



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	1,15%	1
No	85,06%	74
No tengo conocimiento	13,79%	12
TOTAL		87

Q7 ¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

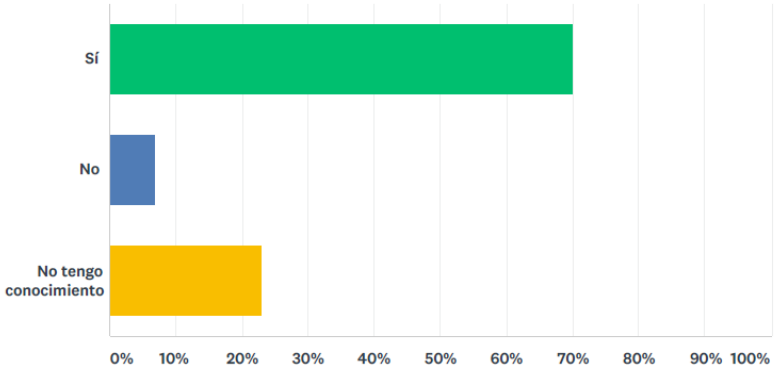
Respondidas: 87 Omitidas: 8



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	64,37%	56
No	8,05%	7
No tengo conocimiento	27,59%	24
TOTAL		87

Q8 ¿Los criterios de selección son claros y se garantiza una elección justa sin discriminación por razón de sexo?

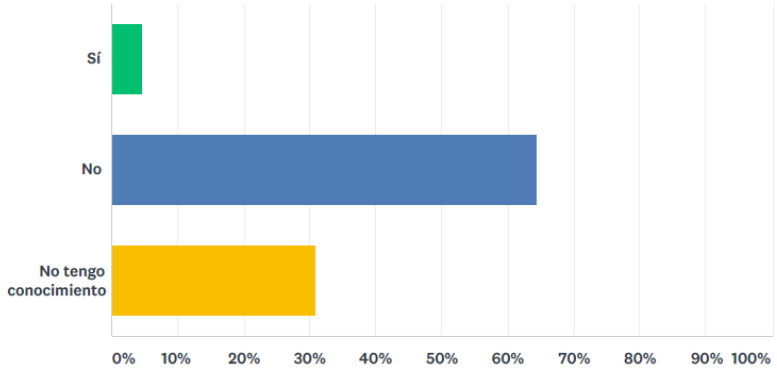
Respondidas: 87 Omitidas: 8



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	70,11%	61
No	6,90%	6
No tengo conocimiento	22,99%	20
TOTAL		87

Q9 ¿Las plantillas de solicitud de empleo recogen datos que puedan llegar a ser discriminatorios?

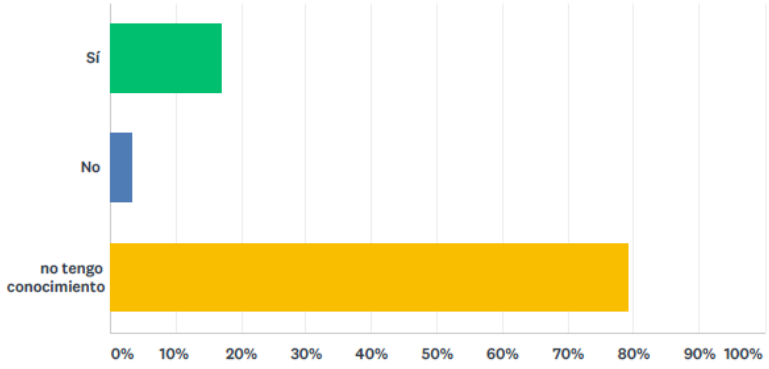
Respondidas: 87 Omitidas: 8



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	4,60%	4
No	64,37%	56
No tengo conocimiento	31,03%	27
TOTAL		87

Q10 ¿Sabes si las personas encargadas de realizar el proceso de selección tienen información y/o formación sobre igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres?

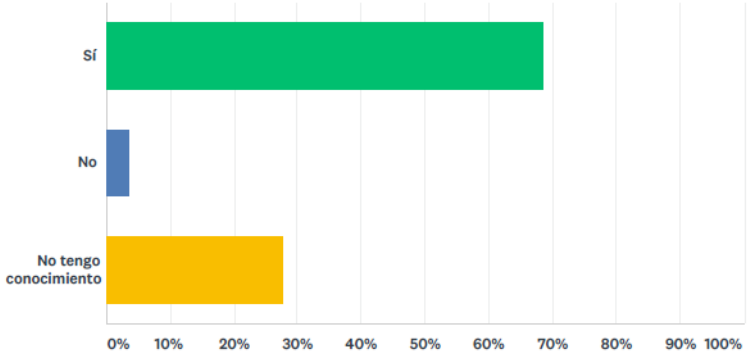
Respondidas: 87 Omitidas: 8



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	17,24%	15
No	3,45%	3
no tengo conocimiento	79,31%	69
TOTAL		87

Q11 ¿Las pruebas de selección son iguales para mujeres y hombres?

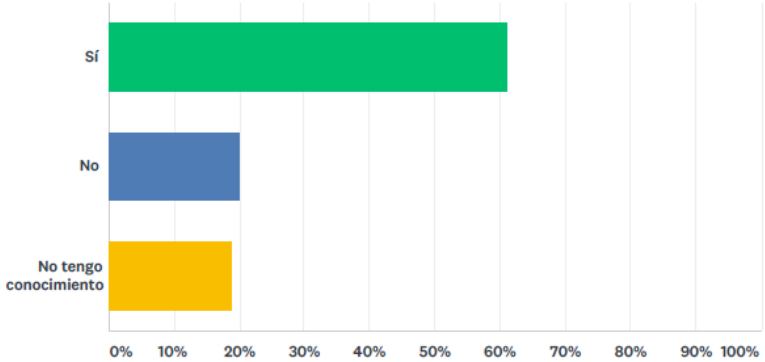
Respondidas: 86 Omitidas: 9



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	68,60%	59
No	3,49%	3
No tengo conocimiento	27,91%	24
TOTAL		86

Q12 ¿ Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

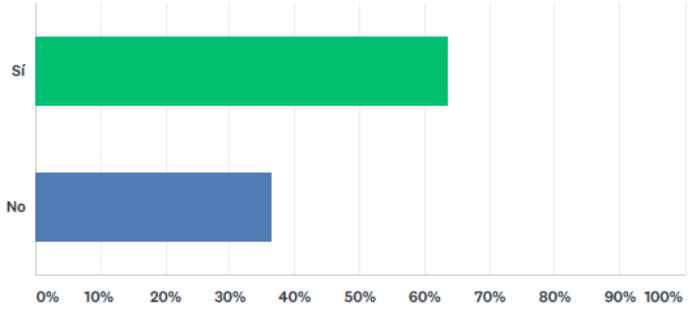
Respondidas: 85 Omitidas: 10



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	61,18%	52
No	20,00%	17
No tengo conocimiento	18,82%	16
TOTAL		85

Q13 ¿Conoces las medidas de conciliación disponibles?

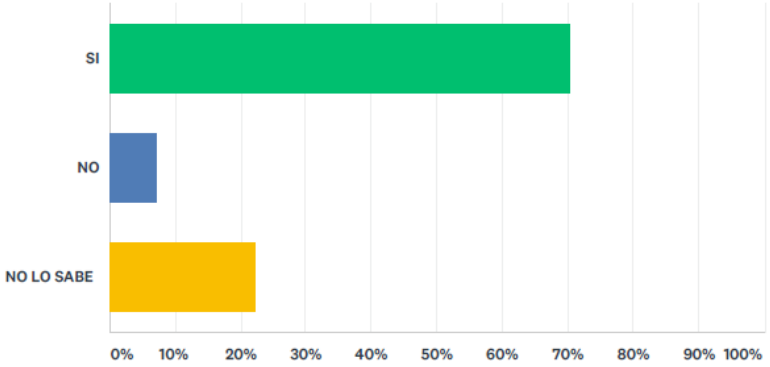
Respondidas: 85 Omitidas: 10



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	63,53%	54
No	36,47%	31
TOTAL		85

Q14 ¿Se permite la flexibilización del horario por motivos de conciliación?

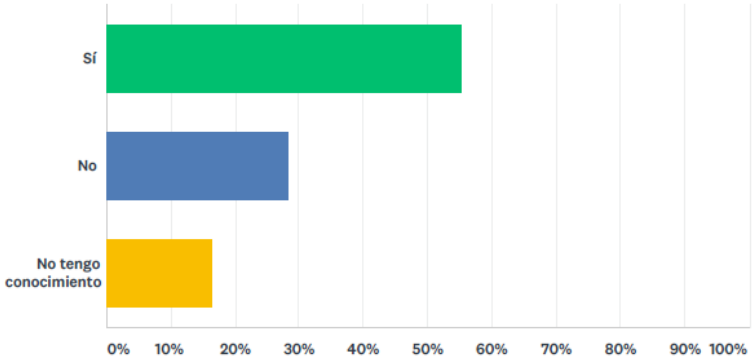
Respondidas: 85 Omitidas: 10



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
SI	70,59%	60
NO	7,06%	6
NO LO SABE	22,35%	19
TOTAL		85

Q15 ¿Crees que las trabajadoras y los trabajadores tienen las mismas posibilidades de ascender?

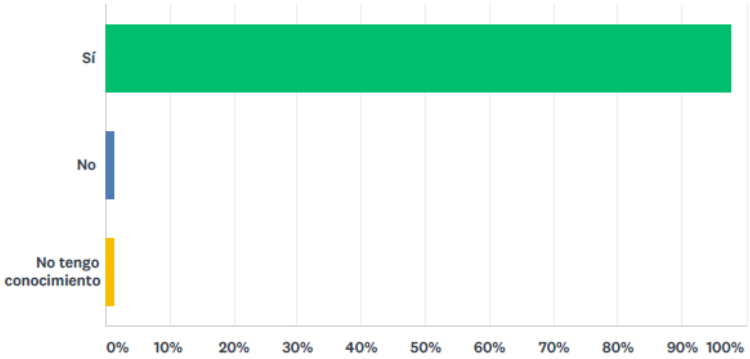
Respondidas: 85 Omitidas: 10



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	55,29%	47
No	28,24%	24
No tengo conocimiento	16,47%	14
TOTAL		85

Q16 ¿Hay participación de mujeres en cargos de responsabilidad en la Fundación?

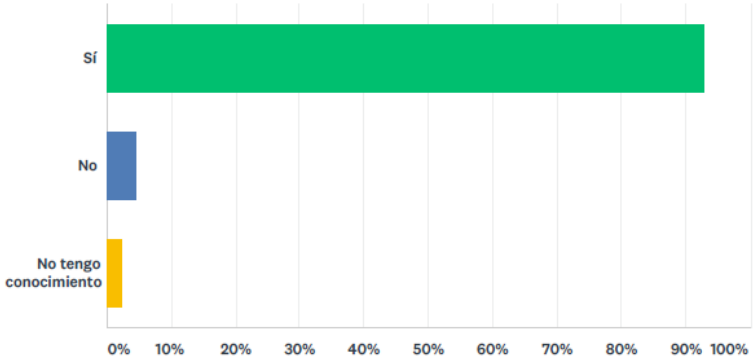
Respondidas: 84 Omitidas: 11



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	97,62%	82
No	1,19%	1
No tengo conocimiento	1,19%	1
TOTAL		84

Q17 ¿Las trabajadoras y trabajadores tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación?

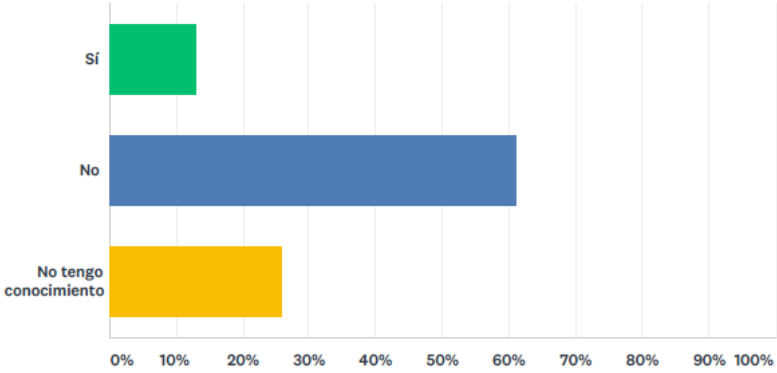
Respondidas: 85 Omitidas: 10



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	92,94%	79
No	4,71%	4
No tengo conocimiento	2,35%	2
TOTAL		85

Q18 ¿Observas desequilibrios entre mujeres y hombres en la composición de los Comités de representación del CIPF?

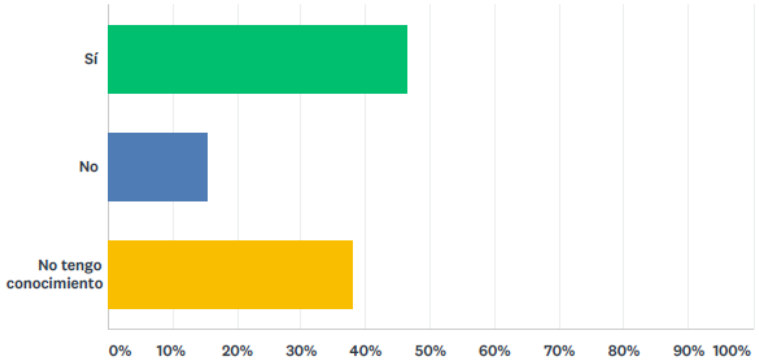
Respondidas: 85 Omitidas: 10



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	12,94%	11
No	61,18%	52
No tengo conocimiento	25,88%	22
TOTAL		85

Q19 ¿Tienes la percepción de que el salario medio sea igual para las trabajadoras y trabajadores en un puesto con las mismas funciones?

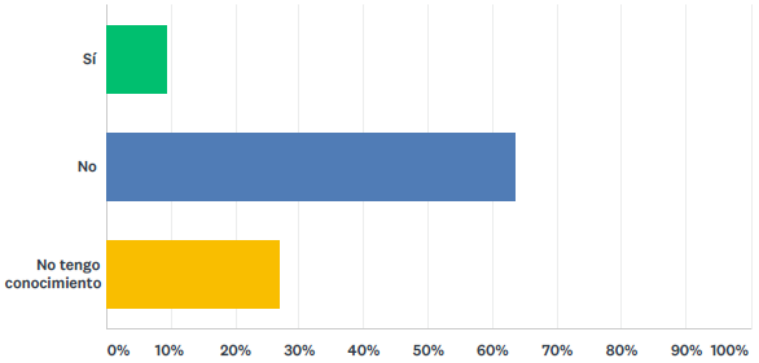
Respondidas: 84 Omitidas: 11



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	46,43%	39
No	15,48%	13
No tengo conocimiento	38,10%	32
TOTAL		84

Q20 ¿Te parece que hay diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al número de horas trabajadas?

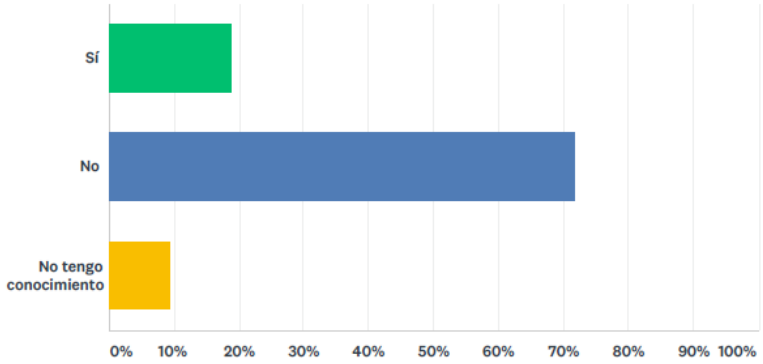
Respondidas: 85 Omitidas: 10



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	9,41%	8
No	63,53%	54
No tengo conocimiento	27,06%	23
TOTAL		85

Q21 ¿Has detectado gestos, comentarios y otras actitides como bromas, chistes, etc..que pudieran resultar ofensivas en relación al género, en nuestro ambiente laboral?

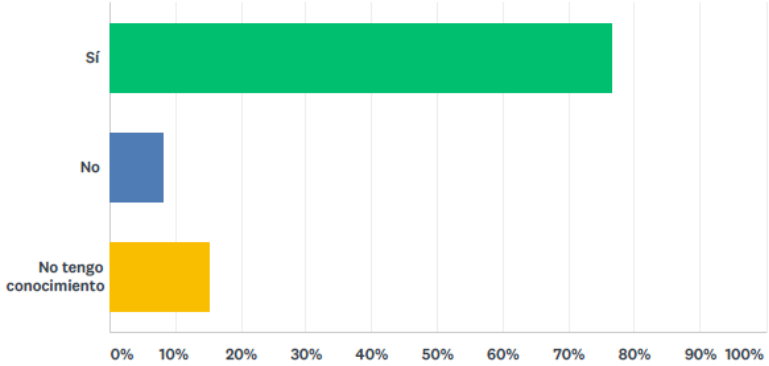
Respondidas: 85 Omitidas: 10



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	18,82%	16
No	71,76%	61
No tengo conocimiento	9,41%	8
TOTAL		85

Q22 ¿La ropa de trabajo proporcionada por la Fundación es adecuada para las funciones que realizan las trabajadoras y trabajadores?

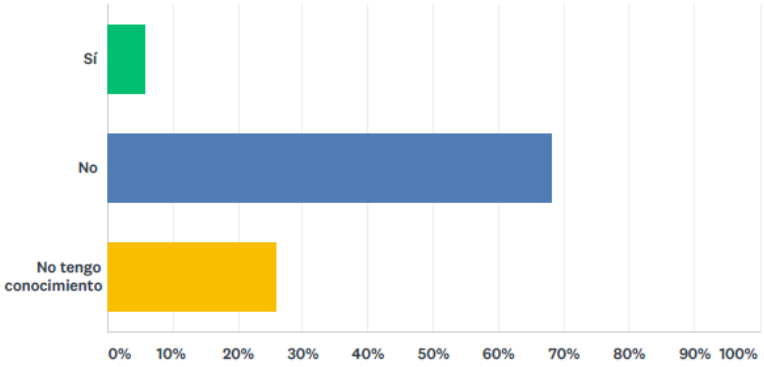
Respondidas: 85 Omitidas: 10



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	76,47%	65
No	8,24%	7
No tengo conocimiento	15,29%	13
TOTAL		85

Q23 ¿Tienes conocimiento de algún caso de acoso por razón de sexo o moral en la Fundación?

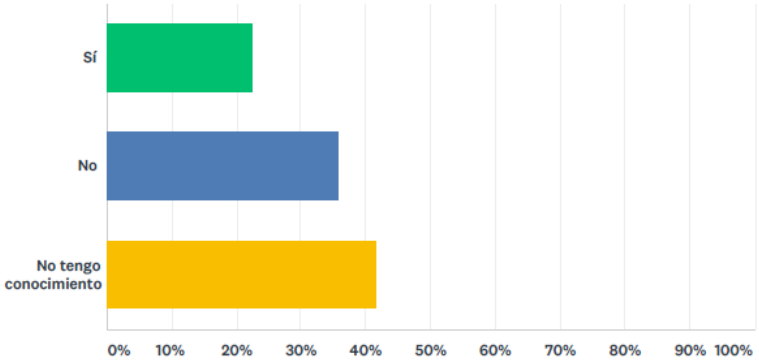
Respondidas: 85 Omitidas: 10



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	5,88%	5
No	68,24%	58
No tengo conocimiento	25,88%	22
TOTAL		85

Q24 ¿El centro aporta suficiente información para que sepas qué hacer o a quién dirigirte en caso de sufrir acoso sexual o sexista en el lugar de trabajo?

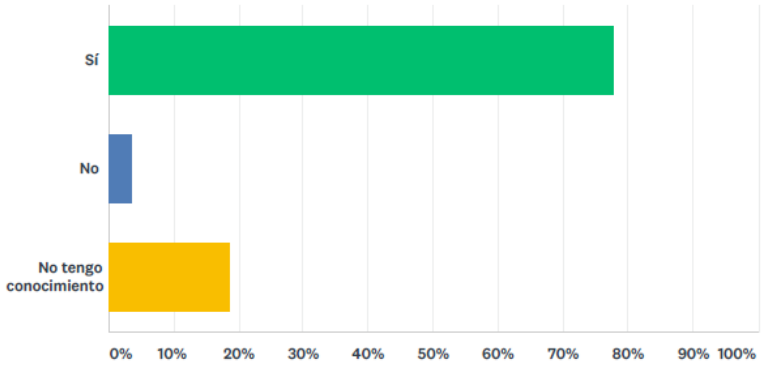
Respondidas: 84 Omitidas: 11



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	22,62%	19
No	35,71%	30
No tengo conocimiento	41,67%	35
TOTAL		84

Q25 ¿Se difunden los logos profesionales en la Fundación sin discriminar si son de mujeres u hombres?

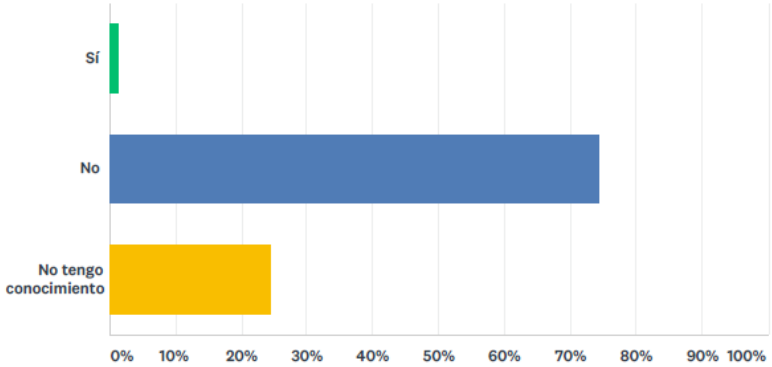
Respondidas: 86 Omitidas: 9



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	77,91%	67
No	3,49%	3
No tengo conocimiento	18,60%	16
TOTAL		8

Q26 ¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?

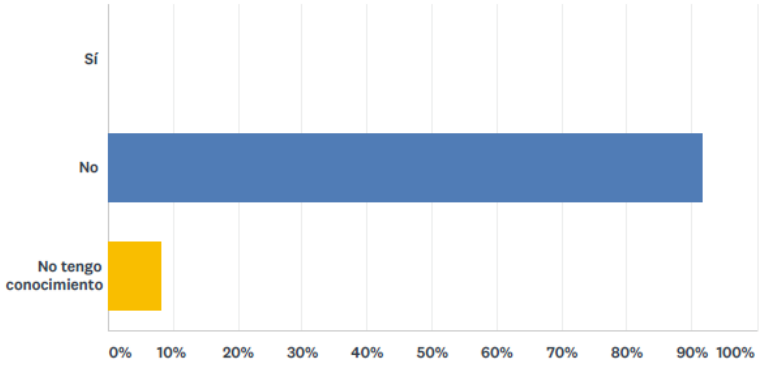
Respondidas: 86 Omitidas: 9



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	1,16%	1
No	74,42%	64
No tengo conocimiento	24,42%	21
TOTAL		86

Q27 ¿Se utilizan imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?

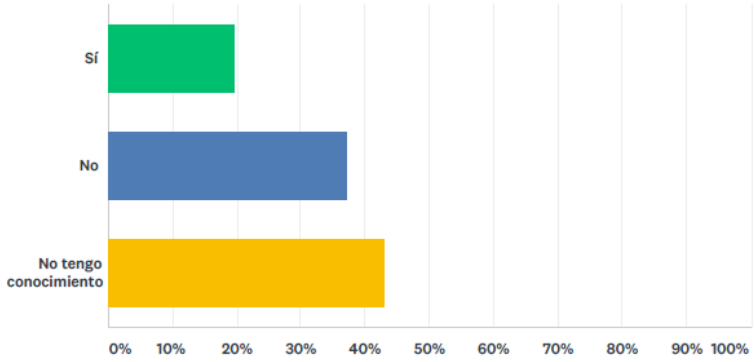
Respondidas: 86 Omitidas: 9



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	0,00%	0
No	91,86%	79
No tengo conocimiento	8,14%	7
TOTAL		86

Q28 ¿Se utiliza el género masculino en las comunicaciones de la Fundación, independientemente de a quien vaya dirigido el mensaje?

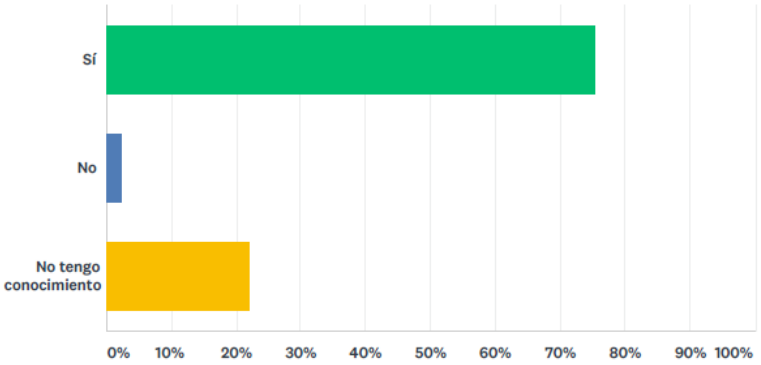
Respondidas: 86 Omitidas: 9



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	19,77%	17
No	37,21%	32
No tengo conocimiento	43,02%	37
TOTAL		86

Q29 ¿La página web del centro difunde una imagen de igualdad entre mujeres y hombres?

Respondidas: 86 Omitidas: 9



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Sí	75,58%	65
No	2,33%	2
No tengo conocimiento	22,09%	19
TOTAL		86

De los resultados de la encuesta se extraen las siguientes **conclusiones generales:**

Aproximadamente la mitad de las trabajadoras y trabajadores no conocen el vigente plan de igualdad sobre conciliación.

La totalidad de las trabajadoras y trabajadores conoce que hay representación femenina en altos cargos de la empresa, así como también opina que no se utilizan imágenes que puedan infravalorar a las mujeres.

Se debe apostar por una mayor comunicación a los empleados por parte de la Fundación para que todas las trabajadoras y trabajadores estén informados en todos los aspectos relevantes a la organización y sus condiciones laborales.

Las trabajadoras y trabajadores manifiestan que el Centro permite una cierta flexibilidad horaria para favorecer la conciliación laboral, familiar y personal.

En general, la perspectiva sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y de no discriminación por razón de sexo en la Fundación es buena, pero con puntos mejorables.

7. PLAN DE ACCIÓN

El Plan de Igualdad del CIPF se estructura en nueve áreas de intervención, con sus correspondientes acciones:

ÁREA 1. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

ÁREA DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL					
OBJETIVO	**Nº**	**ACCIÓN**	**RESPONSABLE**	**TEMPORALIZACIÓN**	**INDICADOR**
Eliminar todo tipo de lenguaje sexista en las ofertas de empleo	1	Redactar las ofertas de empleo acorde con el principio de igualdad	Recursos Humanos	Inmediato	Número de ofertas de empleo revisadas y publicadas
Asegurar que el proceso de selección se llevará a cabo sin discriminar por razón de sexo	2	Durante el proceso de selección, no emplear herramientas que recojan información susceptible de ser utilizada de manera discriminatoria	Recursos Humanos y responsables de selección	Durante el proceso de selección	Número de denuncias por discriminación
Formar e informar en igualdad de oportunidades a las personas responsables del proceso de selección y a los miembros de la Comisión de igualdad	3	Búsqueda de cursos de Igualdad de Oportunidades	Recursos Humanos	Formación anual	Número de cursos asistidos
Garantizar la igualdad de oportunidades al optar a un puesto de trabajo, indicar que no es necesario incluir en el CV foto, edad, nacionalidad, estado civil o nombre	4	Incluir en el apartado de empleo de la página web del CIPF un párrafo explicativo sobre igualdad de oportunidades y también en las ofertas de empleo	Recursos Humanos	Inmediato	

ÁREA 2. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

ÁREA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN					
OBJETIVO	**Nº**	**ACCIÓN**	**RESPONSABLE**	**TEMPORALIZACIÓN**	**INDICADOR**
Conseguir un equilibrio entre la representación de hombres y mujeres en los Órganos de Gobierno y Comités de representación del CIPF	1	Incentivar que la proporción de mujeres y hombres en los Comités sea similar a la distribución general de la plantilla del CIPF	Dirección	Durante la vigencia del plan	Nº de hombres y mujeres representantes en cada Comité
Promover y fomentar la sensibilización y formación en materia de igualdad de género	2	Realizar formación en igualdad a los nuevos trabajadores/as que se incorporan al CIPF, permitiendo la asistencia al resto del personal	Recursos Humanos	Formación mensual	Número de cursos impartidos al año y número de personas que ha asistido
	3	Realizar de cursos de Igualdad, elaboración de trípticos, envío de comunicados	Recursos Humanos, Comisión de Igualdad	Durante la vigencia del plan	Número de cursos impartidos
Promover y fomentar la formación dentro del horario laboral	4	Ofertar los cursos en horario laboral	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan	Número de cursos impartidos en horario laboral

ÁREA 3. CONCILIACIÓN

ÁREA DE CONCILIACIÓN					
OBJETIVO	**Nº**	**ACCIÓN**	**RESPONSABLE**	**TEMPORALIZACIÓN**	**INDICADOR**
Promover y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras	1	Ampliar el disfrute de una adaptación horaria sin reducción de jornada a los trabajadores/as que no tienen hijos/as menores de 12 años	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan	Nº de trabajadores/as sin hijos menores de 12 años que han solicitado una adaptación horaria sin reducción de jornada
	2	Promover la flexibilidad entre las trabajadoras, trabajadores y sus responsables en cuanto a la conciliación y que puedan llegar a acuerdos	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan	Número de trabajadoras y trabajadores que solicitan flexibilidad horaria al año
	3	Mantener las reuniones de trabajo dentro del horario laboral	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan	

Se acuerda mantener vigente el Plan de igualdad elaborado en 2010 cuyo propósito fue facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar al personal del CIPF a través, principalmente, de la introducción de una cierta flexibilidad en la organización del trabajo en el Centro de tal forma que los propios intereses de hombres y mujeres puedan hacer compatibles, en las mejores condiciones posibles y sin cargas excesivas, sus responsabilidades profesionales y familiares **(Anexo 1).**

Actualizar el formulario de solicitud de flexibilidad horaria de acuerdo con el Plan de Igualdad del CIPF **(Anexo 2).**

ÁREA 4. RETRIBUCIÓN

ÁREA DE RETRIBUCIÓN					
OBJETIVO	**Nº**	**ACCIÓN**	**RESPONSABLE**	**TEMPORALIZACIÓN**	**INDICADOR**
Disminución de las desigualdades en cuanto a la retribución	1	Revisión de las categorías profesionales. Igualar las condiciones retributivas entre hombres y mujeres	Dirección y Comisión de Plantilla	2018-2020	Disminución de la brecha salarial (%)

ÁREA 5. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN					
OBJETIVO	**Nº**	**ACCIÓN**	**RESPONSABLE**	**TEMPORALIZACIÓN**	**INDICADOR**
Garantizar la difusión y conocimiento del Plan de Igualdad entre toda la plantilla	1	Publicación y actualización en la página web del CIPF	Recursos Humanos	Actualización inmediata	
	2	Publicación en la intranet del CIPF	Recursos Humanos	Actualización inmediata	
	3	Envío periódico de correos internos al personal informando del plan de igualdad	Recursos Humanos	Durante todos los años de vigencia del plan	Número de correos internos enviados al año
	4	Incorporar la información del plan de igualdad en los manuales de bienvenida del CIPF	Recursos Humanos	Durante todos los años de vigencia del plan	Número de manuales de bienvenida entregados al año

ÁREA 6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

ÁREA DE COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA					
OBJETIVO	**Nº**	**ACCIÓN**	**RESPONSABLE**	**TEMPORALIZACIÓN**	**INDICADOR**
Garantizar el uso no sexista del lenguaje y promover una imagen corporativa de la mujer sin estereotipos de género	1	Elaborar un manual/guía de comunicación para todos los trabajadores y trabajadoras de la Fundación	Responsable de Comunicación y Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan	Número de documentos, folletos, web revisados
	2	Incorporar en la página web una sección de igualdad	T.I., Comisión de igualdad	Inmediato	
	3	Añadir un disclaimer en todos los correos electrónicos de todo el personal del CIPF	Responsable de Comunicación y T.I.	Inmediato	

ÁREA 7. SALUD LABORAL

ÁREA DE SALUD LABORAL					
OBJETIVO	**Nº**	**ACCIÓN**	**RESPONSABLE**	**TEMPORALIZACIÓN**	**INDICADOR**
Ofrecer protección e información en casos de Acoso Sexual, por Razón del Sexo, Orientación Sexual o Identidad de Género	1	Difundir entre toda la plantilla de la fundación el protocolo de acoso laboral para que todas las trabajadoras y trabajadores cuenten con una guía de prevención, detección, actuación y resolución en caso de que se genere la situación	Recursos Humanos y Coordinador/a de Prevención de Riesgos laborales	Durante la vigencia del plan	
Mejorar las condiciones de protección a las trabajadoras embarazadas	2	Revisar el protocolo de actuación ante comunicaciones de embarazo y lactancia natural	Comité de Seguridad y Salud, Coordinador/a de Prevención de riesgos laborales	2018	
Mejorar la salud en el entorno laboral incorporando la perspectiva de género	3	Evaluar los puestos de trabajo para evitar riesgos para la salud teniendo en cuenta la visión del género	Coordinador/a de Prevención de riesgos laborales	Durante la vigencia del plan	

ÁREA 8. INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

INVESTIGACIÓN Y GÉNERO					
OBJETIVO	**Nº**	**ACCIÓN**	**RESPONSABLE**	**TEMPORALIZACIÓN**	**INDICADOR**
Fomentar líneas y prácticas de investigación con perspectiva de género	1	Impulsar la investigación y los estudios en materia de género	Responsables de investigación	Durante la vigencia del plan	Número de acciones realizadas
	2	Generar una unidad de investigación de género	Responsables de investigación	Durante la vigencia del plan	
	3	Elaborar un listado de buenas prácticas para asegurar que los proyectos de investigación reflejen la dimensión de género	Responsables de investigación	Durante la vigencia del plan	
	4	Organizar un workshop para formar a la plantilla en buenas prácticas en investigación con perspectiva de género	Responsables de investigación	Durante la vigencia del plan	

ÁREA 9. OTROS

OTROS					
OBJETIVO	**Nº**	**ACCIÓN**	**RESPONSABLE**	**TEMPORALIZACIÓN**	**INDICADOR**
Promover la igualdad en la contratación pública	1	Valorar en los Concursos Públicos y subcontratas la existencia de plan de igualdad en la empresa contratante	Responsable de Contratación	Durante la vigencia del plan	Número de empresas contratadas con plan de igualdad

8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar la evaluación y el seguimiento del Plan de Igualdad.

A través de dicho seguimiento, conoceremos los obstáculos que van surgiendo durante la implantación de la acción concreta y los resultados obtenidos; permitiendo una mejora en ellos y permitiendo los ajustes y correcciones necesarios para lograr una implantación satisfactoria de las acciones.

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

La persona encargada de realizar el seguimiento periódico será la persona responsable de la implementación de las medidas en cuestión según el ámbito de aplicación, el área funcional afectada y la materia específica de intervención.

Anualmente se hará una revisión del plan de igualdad, enviando un cuestionario a todo el personal del CIPF con el objetivo de obtener las opiniones de las trabajadoras y trabajadores del Centro sobre el plan y realizar modificaciones, si procede, siempre con el fin de mejorar el plan actual.

9. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN

Este Plan de Igualdad va dirigido a todo el personal vinculado al CIPF, por lo que se hace imprescindible la difusión del mismo en toda la Organización.

Se articularán cuantos mecanismos de difusión y comunicación sean necesarios y, de igual modo, se incorporará información sobre el plan en los Manuales de Bienvenida del Centro para el personal de nueva incorporación.

Se establecerá un espacio en la página web, accesible a toda la sociedad, donde se publicará el Plan de Igualdad y cualquier otra documentación sobre igualdad de género, y en el que poder acceder a toda la información vinculada con el plan de igualdad, materia de igualdad, noticias, etc.

Se motivará la participación del personal, habilitando un buzón de sugerencias en la intranet para que puedan expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.

Anexo 1.

PLAN DE IGUALDAD- CONCILIACIÓN LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL-2010

PLAN DE IGUALDAD

En el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se establece 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 caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, como es actualmente el caso de la Fundación de la Comunidad Valenciana Centro de Investigación Príncipe Felipe (en adelante, CIPF), las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

Además, el CIPF deberá elaborar y aplicar un plan de igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 54 del vigente Convenio Colectivo de Sanidad Privada de la Provincia de Valencia, aplicado hoy en la empresa, siendo objetivos preferentes de esta plan de igualdad los descritos en el artículo 55 del citado Convenio Colectivo.

Durante el año 2010, representantes del CIPF y del Comité de Empresa, de acuerdo con lo previsto en el artículo 56 del mencionado Convenio Colectivo, constituyeron una *"Comisión de Igualdad"* en la que han mantenido diversas reuniones de trabajo y recopilado información, opiniones e inquietudes de los trabajadores a través de los correspondientes cuestionarios con el fin de identificar necesidades, así como las posibles medidas que podrían aplicarse y, entre ellas, las más adecuadas para responder a las necesidades detectadas.

Después de valorar los costes, beneficios y consecuencias derivados de la aplicación de cada una de ellas, se han acordado determinadas acciones que deberán aplicarse, plasmándose todo ello en el presente Plan de Igualdad, sin perjuicio de su posterior seguimiento y evaluación.

Este Plan se establece con la finalidad de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como principio informador de todos los procesos y políticas de Recursos Humanos en el seno del CIPF, y se encamina a alcanzar de forma progresiva una mejor conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras de este Centro con sus responsabilidades y sus propias expectativas profesionales.

CON LA FINANCIACIÓN DE:
GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA DE SANITAT
Unión Europea
Fondo Europeo de Desarrollo Regional

Con tal propósito, seguidamente se detallan sistemáticamente los distintos campos de actuación, así como las medidas concretas que, en consenso con las representaciones sindicales firmantes, se adoptan para la consecución de los objetivos reseñados.

El propósito último es facilitar la conciliación de la vida laboral, personal y familiar al personal del CIPF a través, principalmente, de la introducción de una cierta **flexibilidad en la organización del trabajo** en el Centro de tal forma que los propios intereses de hombres y mujeres puedan hacer compatibles, en las mejores condiciones posibles y sin cargas excesivas, sus responsabilidades profesionales y familiares.

Acciones:

I.- TIEMPO DE TRABAJO

El conjunto de medidas que bajo este epígrafe se incluyen tiene como finalidad establecer un marco de flexibilidad en el tiempo de trabajo que, sin dejar de cumplir la jornada laboral anual establecida en Convenio Colectivo, permita favorecer la exigible conciliación de intereses, los personales y profesionales, en términos de igualdad entre hombres y mujeres.

A) FLEXIBILIDAD HORARIA

Las singularidades del trabajo científico y de la actividad de soporte del mismo dificultan el establecimiento de un horario estándar único para todos los trabajadores del CIPF. En consecuencia, y atendiendo a las necesidades de las distintas áreas y departamentos, se acuerda la introducción de distintas alternativas horarias que permitan organizar flexiblemente la jornada de trabajo de forma que queden cubiertas las necesidades del servicio, procurando al mismo tiempo cumplir con la finalidad de atender las necesidades personales y de quienes tengan a su cargo hijos menores, familiares discapacitados o mayores de 65 años.

1) **Horario general del CIPF.** Con carácter general, excepto para el personal de los Servicios de Animalario y Mantenimiento e Infraestructuras, se establece el horario de jornada partida, con interrupción de una hora para comer y con una flexibilidad de una hora y media de entrada y salida del trabajo. El inicio de la jornada podrá producirse entre las 08:00h y las 09:30h, siempre que queden salvadas las necesidades del servicio a criterio del Responsable del mismo, finalizándose la jornada diaria de trabajo al totalizar ocho horas de trabajo efectivo o la proporción que corresponda en el caso de trabajadores contratados a tiempo parcial.

CON LA FINANCIACIÓN DE:
GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA DE SANITAT
Unión Europea
Fondo Europeo de Desarrollo Regional

2) **Horario estándar del Departamento de Mantenimiento e Infraestructuras.** El personal adscrito a dicho Departamento realizará, con carácter general, un horario, en jornada continuada, de 07:00h a 15:00h, con un turno semanal rotatorio de 10:00h a 19:00h.
3) **Horario estándar del Servicio de Animalario.** El personal técnico integrado en este Servicio organizará su horario mediante un sistema de turnos rotatorios, de manera que quede garantizada la atención ininterrumpida del servicio, de lunes a viernes, de 08:00h a 18:30h, así como la atención de las necesidades de mantenimiento en fines de semana y festivos.
4) **Semana Laboral Comprimida.** Siempre que queden salvadas las necesidades del servicio a criterio del Responsable del mismo, previa autorización de éste y cumpliéndose, en todo caso, la jornada laboral semanal que corresponda, el trabajador podrá ampliar su jornada laboral diaria (en media hora o en una hora diaria adicional) para poder disfrutar dentro de la semana y acumulado en un solo día del tiempo equivalente de descanso.
5) **Jornada continuada durante las vacaciones escolares.** Siempre que queden salvadas las necesidades del servicio a criterio del Responsable del mismo y previa autorización de éste, el padre o la madre de un hijo/s con edad/es hasta los 12 años, podrá realizar un horario continuado de 08:00h a 16:00h, durante las vacaciones escolares establecidas en el calendario escolar vigente (vacaciones de Navidad, Pascua y Verano), con el fin de poder ocuparse de los niños y disponer de más tiempo para ellos. Si ambos progenitores trabajasen en el CIPF, sólo podrá acogerse a este horario uno de ellos.
6) **Adaptación horaria sin reducción de jornada.** Siempre que queden salvadas las necesidades del servicio a criterio del Responsable del mismo, el trabajador, por cuidado directo de un hijo menor de ocho años, de un familiar ascendente dependiente mayor de 65 años o de una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a adaptar la distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. El nuevo horario que fije el trabajador se plasmará por escrito y con una duración determinada.

B) PERMISOS ESPECIALES

El CIPF, atendiendo a las distintas circunstancias concurrentes en cada caso, y con la finalidad de que los empleados puedan conciliar la vida familiar con la profesional, ante determinadas situaciones de especial sensibilidad que puedan surgir impidiendo una normal compatibilidad de intereses, podrá conceder permisos sin sueldo o licencias retribuidas por periodos superiores a los establecidos en el vigente convenio colectivo, según se describe seguidamente.

CON LA FINANCIACIÓN DE:
GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA DE SANITAT
Unión Europea
Fondo Europeo de Desarrollo Regional

Las situaciones que inicialmente pueden ser objeto de la concesión de tales licencias o permisos son:

- Acompañamiento en la asistencia médica de hijos menores de edad o familiares hasta el primer grado de consanguinidad con enfermedad crónica o discapacidad graves.
- Adopción en el extranjero.
- Sometimiento a técnicas de fecundación asistida.
- Enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos. Se tendrán en cuenta circunstancias tales como la necesidad de desplazamiento, edad o grado de dependencia del familiar, que se trate de una familia monoparental, la presencia de otros familiares, etc…

Aquel empleado que se encuentre ante alguna de las citadas situaciones, y necesite la flexibilidad indispensable que le permita atender debidamente las necesidades familiares, lo pondrá simultáneamente en conocimiento del Investigador Jefe o Responsable del Departamento y del Departamento de Recursos Humanos, quienes gestionarán esta petición, previa unificación de criterios por parte del Departamento de Recursos Humanos, a la mayor brevedad y procurando facilitar las condiciones necesarias para el disfrute de la flexibilidad solicitada.

II. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

En aras a garantizar la seguridad y salud de las trabajadoras embarazadas, el CIPF adaptará las condiciones del puesto de trabajo, así como en su caso del tiempo que deba realizarse, con una disminución retribuida del mismo, si así lo certificase el Médico de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, procurando evitar de esta forma, situaciones que puedan influir negativamente en la salud de las mismas, o del feto, en cualquier actividad que pueda suponer un riesgo específico.

Por otra parte, y con la misma finalidad de contribuir a la protección de la maternidad, se acuerda que durante los periodos de embarazo y de lactancia de un hijo menor de nueve meses, la trabajadora quedará exenta de la obligación de acudir a congresos, cursillos, mesas redondas o a cualquier acto que tenga incidencia en el trabajo que viene desempeñando o esté relacionado con su formación profesional y que implique un cambio de municipio.

De igual forma, con la finalidad de no establecer condicionantes que pudieran incidir en la distribución equitativa de las cargas familiares, el empleado tampoco podrá ser trasladado o desplazado en comisión de servicio, durante los nueve meses siguientes al nacimiento de su hijo, cuando éstos impliquen un cambio de municipio.

CON LA FINANCIACIÓN DE:
GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA DE SANITAT
Unión Europea
Fondo Europeo de Desarrollo Regional

Asimismo, durante la situación de baja por maternidad el CIPF garantiza a la empleada una percepción económica mensual igual al 100% de la que correspondiera como si estuviera en activo, tanto la derivada por la aplicación del Convenio Colectivo, como la correspondiente a los complementos funcionales que tuviera asignados.

III.- COBERTURA DE LAS BAJAS POR MATERNIDAD

El CIPF, teniendo en cuenta las necesidades organizativas y las disponibilidades financieras, cubrirá interinamente, con carácter prioritario, las bajas que por maternidad se produzcan, todo ello con la finalidad de facilitar la adecuada reincorporación al trabajo, una vez agotado el descanso por maternidad.

IV.- PROTECCIÓN DE LA PATERNIDAD

En los supuestos de suspensión del contrato de trabajo del padre por nacimiento de hijo, paternidad, adopción o acogimiento, a tenor del artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el CIPF garantiza al empleado una percepción económica mensual igual al 100% de la que correspondiera como si estuviera en activo, tanto la derivada por la aplicación del Convenio Colectivo, como la correspondiente a los complementos funcionales que tuviera asignados.

V.- PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Aquellos empleados que se encuentren disfrutando de permisos, licencias o excedencias, para el cuidado de familiares, podrán participar, siempre que reúnan los requisitos necesarios, en las promociones de ascenso, de acuerdo con lo que se disponga en Convenio Colectivo o normativa interna.

Por otra parte, el CIPF procurará facilitar a los empleados con el contrato suspendido por estar disfrutando de permisos, licencias o excedencias para el cuidado de familiares, el acceso a la formación que le permita mantener actualizados los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

VI.- COMISIÓN SOBRE CONCILIACIÓN

Se constituirá un Grupo de Trabajo denominado "Comisión sobre Conciliación", cuyo objetivo será el seguimiento del presente Plan de Igualdad, así como el análisis o estudio de nuevas medias y alternativas que potencien la igualdad de oportunidades y favorezcan la diversidad en el seno de las relaciones laborales dentro del CIPF. Igualmente, la citada Comisión tratará los conflictos sobre los criterios utilizados en la aplicación de las anteriores medidas y analizará la posibilidad de incorporar nuevas acciones. La empresa velará por el cumplimiento de las decisiones que en la citada Comisión se adopten.

CON LA FINANCIACIÓN DE:
GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA DE SANITAT
Unión Europea
Fondo Europeo de Desarrollo Regional

Las características del mencionado grupo de trabajo serán las siguientes:

- Carácter Paritario
- Dos componentes en representación del CIPF y dos en representación del Comité de Empresa.
- Reuniones Semestrales.
- La Secretaría recaerá sobre uno de los representantes del CIPF.

Y en prueba de conformidad se firma el presente documento en Valencia a 2 de noviembre de 2010,

Por el CIPF

PRINCIPE FELIPE
CENTRO DE INVESTIGACIÓN
www.cipf.es

D. Carlos Simón Vallés
Director Científico

D. Carlos Pérez Espuelas
Gerente

Por el Comité de Empresa:

Rafael Pulido Murillo
UGT

María Burgal Martí
CCOO

Asunción Montaner Fayos
CCOO

María Pascual Mora
CCOO

Juan Sans Mas
CCOO

Rodrigo José Carbajo Martínez
UGT

Mª. Luz Valero Rustarazo
UGT

Ana Giménez Giner
UGT

CON LA FINANCIACIÓN DE:
GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA DE SANITAT
Unión Europea
Fondo Europeo de Desarrollo Regional

Anexo 2.

FORMULARIO DE SOLICITUD DE FLEXIBILIDAD HORARIA DE ACUERDO CON EL PLAN DE IGUALDAD CIPF

PRINCIPE FELIPE
CENTRO DE INVESTIGACION

SOLICITUD DE FLEXIBILIDAD HORARIA DE ACUERDO CON EL PLAN DE IGUALDAD CIPF

Nombre y Apellidos: .....
Lab./Dpto/Serv.: .....

EXPONGO:

I.- Que siendo de mi interés introducir cierta flexibilidad en mi tiempo de trabajo en el CIPF, en el marco de las previsiones del Plan de Igualdad del Centro.

SOLICITO:

☐ **El disfrute de la semana laboral comprimida** *(Ampliación de la jornada laboral diaria, para poder disfrutar del tiempo equivalente de descanso dentro de la semana y acumulado en un solo día).*

Mi horario de trabajo semanal pasaría a ser el siguiente:

LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
Hora inicio: ..... Hora fin:	Hora inicio: ..... Hora fin:	Hora inicio: ..... Hora fin:	Hora inicio: ..... Hora fin:	Hora inicio: ..... Hora fin: .....

Dicha distribución horaria tendría efecto desde ..... [1] hasta.....

.....

☐ **El disfrute de jornada laboral continuada durante las vacaciones escolares** *(Horario continuado de 8:00/9:00 a 16:00/17:00h durante las vacaciones escolares establecidas en el calendario escolar vigente –Navidad, Pascua y Verano–).*

Dicha distribución horaria tendría efecto desde ..... [1] hasta.....

.....

☐ **El disfrute temporal de una adaptación horaria sin reducción de jornada** *(Adaptar la distribución de la jornada de trabajo).*

Mi horario de trabajo semanal pasaría a ser el siguiente:

LUNES	MARTES	MIERCOLES	JUEVES	VIERNES
Hora inicio: ..... Hora fin:	Hora inicio: ..... Hora fin:	Hora inicio: ..... Hora fin:	Hora inicio: ..... Hora fin:	Hora inicio: ..... Hora fin: .....

Dicha distribución horaria tendría efecto desde ..... [1] hasta.....

.....

☐ **El disfrute de jornada laboral continuada durante el verano** *(Horario continuado de 8:00/9:00 a 16:00/17:00h durante los meses de julio y agosto).*

Dicha distribución horaria tendría efecto desde ..... [1] hasta.....

.....

El/La solicitante [2]	Vº.Bº. RRHH	ACEPTACIÓN DIRECCIÓN[2]

En Valencia, a ,,,,, de ,,,,,,, de ,,,,,, *En Valencia, a ,,,,, de ,,,,,,, de ,,,,,,* *En Valencia, a ,,,,, de ,,,,,,, de ,,,,,,*

[1] *Dicha solicitud de flexibilidad horaria deberá presentarse con al menos 15 días de antelación con el fin de poder organizar el trabajo.*

[2] *La firma del presente documento por el solicitante y la Dirección del CIPF constituye una modificación del horario del trabajador efectuada por mutuo acuerdo de las partes, en los términos recogidos en el mismo.*

INFORMADO AL RESP.LAB/DPTO./SERV.
En Valencia, a de de