PRINCIPE FELIPE
CENTRO DE INVESTIGACION

I PLAN DE IGUALDAD

Fundación de la Comunidad Valenciana
Centro de Investigación Príncipe Felipe
(CIPF)

12 de Julio 2018 - 11 de julio 2022

INFORME DE EVALUACIÓN FINAL DE RESULTADOS

Contenido

1. **INTRODUCCIÓN** 3
2. **METODOLOGÍA** 5
3. **EVALUACIÓN DEL PROCESO DEL PLAN** 7
4. **EVALUACIÓN DE RESULTADOS** 42
5. **CONCLUSIONES FINALES** 44

1. INTRODUCCIÓN

Este informe evaluativo, responde al requerimiento establecido en el I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del CIPF 2018-2022 (en adelante I PICIPF), coincidiendo con la finalización del período de vigencia del mismo y presenta los principales resultados de las actuaciones desarrolladas a lo largo del periodo del Plan. Igualmente, este informe surge como continuación de la evaluación previa realizada durante los años 2020 y 2021 y cuyo resultado ha orientado la última etapa de implementación del Plan.

En las últimas décadas se han sucedido importantes cambios sociales que han facilitado la aparición de relaciones de género más igualitarias o democráticas. Estos cambios han producido avances muy importantes en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, que se han traducido en la presencia y participación de las mujeres, en situación de relativa igualdad, en todos los campos de la vida social, económica, cultural, política, etc.

Esta situación llevó al CIPF a promover la aprobación del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres, con una vigencia cuatrienal (julio 2018-julio 2022), donde se refleja el compromiso del CIPF por avanzar en la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres de la organización, procurando la eliminación de las situaciones de discriminación y desigualdad en función del género que aún persisten en nuestra sociedad.

En el año 2020 el CIPF realizó una evaluación intermedia del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres del CIPF, cuando se habían cumplido dos años de su puesta en marcha. Dicha evaluación, centrada en la evaluación de las acciones realizadas en el período 2018-2020, confirmó un alto grado de ejecución de las medidas previstas en el Plan, así como ciertas acciones aún pendientes de llevar a cabo, según las áreas estratégicas en torno a las cuales se estructura el Plan.

Una vez completado el período de vigencia del I PICIPF se consideró oportuno realizar una evaluación final del Plan, con unos contenidos más amplios que los abordados en la evaluación intermedia. Los objetivos que persigue esta nueva evaluación son:

a) Evaluación del diseño del Plan
b) Evaluación de proceso.
c) Evaluación de resultados.

El objetivo de esta evaluación final de resultados del Plan es tomar decisiones respecto al futuro del mismo, ayudando a la elaboración del II Plan de Igualdad CIPF y para guiarse en la reorientación de sus estrategias, objetivos y actuaciones. Asimismo, la evaluación del Plan permitirá formular sugerencias y propuestas de actuación futuras al CIPF en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Con todo ello, se pretende contar con información cuantitativa y cualitativa que, unida al diagnóstico de la situación de mujeres y hombres que acometeremos en 2022, permita elaborar el II Plan de Igualdad del CIPF.

Finalmente, no debe dejar de mencionarse la incidencia de la COVID-19 en el último año de vigor del Plan. Con la pandemia se han puesto de manifiesto una serie de consecuencias con carácter general lo que ha impedido la ejecución de alguna de las acciones previstas en el Plan.

Además, hay que destacar que una serie de estudios demuestran que los efectos económicos y sociales de la COVID-19 han sido más graves para mujeres que para hombres y con el análisis de nuestro II Plan de Igualdad lo tendremos en cuenta.

2. METODOLOGÍA

La Metodología utilizada se ha basado en las recomendaciones del Instituto de la Mujer para la evaluación de planes de igualdad. Este modelo de evaluación establece tres niveles de análisis:

- Las acciones.
- Los objetivos.
- Las áreas del Plan.

En cuanto a las dimensiones, encontramos las siguientes:

- Evaluación del Proceso del Plan: se evalúa el grado de cumplimiento de las acciones a través de las actividades realizadas.
- Resultados: mide el nivel de cumplimiento de los objetivos a través del grado de ejecución de las acciones.
- Impacto: valora el grado de consecución de los objetivos de las 9 áreas del Plan.

Para la recogida de Información se ha tenido en cuenta en primer lugar la memoria de actividades de la Comisión de Igualdad, los resultados de las encuestas de Igualdad realizadas anualmente, se ha revisado documentación generada por el CIPF durante el periodo de estudio, como las memorias anuales, convocatorias de empleo, normativas internas y procedimientos, estudios, informes, guías, eventos, jornadas, formación. etc.

A continuación, en el siguiente apartado, se analiza la evaluación de cada una de las tres dimensiones mencionadas. En primer lugar, en la evaluación de proceso, se expone la información recogida relativa a cada una de las 26 acciones, estructuradas en 16 objetivos, correspondientes a las 9 áreas que recoge el Plan. La evaluación de cada una de las acciones se presenta en una tabla en la que se recoge el órgano responsable, el plazo temporal, el nivel de ejecución, y para aquellas acciones que no se hayan realizado o estén en proceso de realización, así como las recomendaciones que se deben tener en cuenta para la elaboración del II Plan de Igualdad.

En segundo lugar, se realiza la evaluación de resultados a partir de la evaluación del proceso. En este sentido, se valorará el grado de cumplimiento de los objetivos en función del análisis de los datos recogidos en las fichas de sus correspondientes acciones. Este análisis implica dos aspectos: primero, el nivel de resultados alcanzado por los objetivos de cada uno de las 9 áreas

del plan y, segundo, su vinculación con el desarrollo de las acciones. Finalmente, partiendo de la evaluación de resultados anterior, se evalúa el impacto del plan valorando cada uno de las 9 áreas sobre los que se efectúa un balance global.

3. EVALUACIÓN DEL PROCESO DEL PLAN

3.1. Análisis de la eficacia de las acciones

A continuación, se detallan los objetivos, las medidas y los indicadores de evaluación previstos en el I PICIPF, así como algunos indicadores de evaluación complementarios que se propone utilizar en la evaluación.

Se establece el grado de consecución de los objetivos planteados los siguientes rangos:

GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
Nº	**DESCRICIÓN**
GRADO 1	Insuficiente
GRADO 2	Regular
GRADO 3	Bueno
GRADO 4	Excelente

Las deficiencias detectadas en el diseño del Plan dificultan su evaluación. Por ello, deberían ser tenidas en consideración en la elaboración de futuros planes de igualdad, lo que sin duda contribuiría a mejorar su efectividad.

ÁREA Nº1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

ACCIÓN Nº1	
Redactar las ofertas de empleo acorde con el principio de igualdad	
ÁREA	
Selección y contratación de personal	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12 de julio de 2018	11 de julio de 2022
OBJETIVOS	
Eliminar todo tipo de lenguaje sexista en las ofertas de empleo	
DESCRIPCIÓN	
Las ofertas de empleo deben redactarse cumpliendo los principios de igualdad entre hombres y mujeres y cumplir con el lenguaje inclusivo y no deben contener información que pueda ser discriminatoria.	
RECURSOS EMPLEADOS	
Personal de Recursos Humanos. Módulo de convocatorias de empleo de la página web del CIPF y otras plataformas de empleo. Plantilla oferta de empleo. Formación en lenguaje inclusivo dirigida a las personas que redactan las ofertas de empleo.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Número de ofertas de empleo revisadas y publicadas. Desde 2018 el CIPF ha publicado y revisado 159 convocatorias de empleo	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
Personas que intervienen en la redacción de las convocatorias de empleo: Recursos Humanos y responsables de laboratorio o departamento. (16 mujeres y 15 hombres)	
PERSONAL RESPONSABLE	
El departamento de Recursos Humanos se asegura de revisar cada oferta de empleo previo a su publicación y comprueba si cumple con el lenguaje inclusivo y principios de igualdad.	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
Ejecutada y en revisión constante. Se publican ofertas de empleo continuamente y se revisa si la redacción cumple con el principio de Igualdad.	
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
4	

ACCIÓN Nº2	
Durante el proceso de selección, no emplear herramientas que recojan información susceptible de ser utilizada de manera discriminatoria	
ÁREA	
Selección y contratación de personal	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12 de julio de 2018	11 de julio de 2022
OBJETIVOS	
Asegurar que el proceso de selección se llevará a cabo sin discriminar por razón de sexo	
DESCRIPCIÓN	
Durante el proceso de selección se recomienda a las personas solicitantes de empleo que adjunten el Curriculum Vitae suprimiendo toda referencia personal: sexo, edad, estado civil, nacionalidad y no debe incluir fotografía. Formación en lenguaje inclusivo dirigida a las personas que intervienen en los procesos de selección.	
RECURSOS EMPLEADOS	
Personal de Recursos Humanos, Página web del Centro, Módulo de convocatorias de empleo del CIPF y otras plataformas de empleo.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Número de denuncias por discriminación: 0	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
Personas que intervienen en la redacción de las convocatorias de empleo: Recursos Humanos y responsables de laboratorio o departamento. (16 mujeres y 15 hombres)	
PERSONAL RESPONSABLE	
Departamento de Recursos Humanos, personas responsables del proceso de selección que realizan la evaluación de personas demandantes de empleo	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
Ejecutado y en revisión constante. Se publican convocatorias de empleo continuamente y se cumple con esta medida totalmente, sin embargo, algunas de las personas solicitantes de empleo siguen enviando su curriculum vitae incluyendo datos personales por voluntad propia.	
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
4	

ACCIÓN Nº3	
Búsqueda de cursos de Igualdad de Oportunidades	
ÁREA	
Selección y contratación de personal	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12 de julio de 2018	11 de julio de 2022
OBJETIVOS	
Formar e informar en igualdad de oportunidades a las personas responsables del proceso de selección y a las personas integrantes de la Comisión de igualdad	
DESCRIPCIÓN	
El objetivo marcado en esta acción era realizar una formación anual durante la vigencia del Plan. Se han realizado 3 formaciones, una formación en 2018 para toda la plantilla de "Plan de Igualdad en la Empresa presencial", otra formación en 2021 al personal del departamento de Recursos Humanos de "Registros. Auditorías salariales y Planes de Igualdad online" y un tercer curso en el 2022 a toda la plantilla de "Comunicación: Redacción del lenguaje inclusivo y no sexista presencial".	
RECURSOS EMPLEADOS	
Financiación del crédito disponible en Fundae para la impartición de cursos de Igualdad para toda la plantilla. Financiación del Centro para formación interna, Sala de formación del CIPF para las formaciones presenciales. Material informático del CIPF para la realización de los cursos online.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Número de cursos asistidos: 3	

AÑO	CURSO	DIRIGIDO A	Nº PERSONAS INSCRITAS	SEXO	
				HOMBRE	MUJER
2018	Plan de Igualdad en la empresa	Plantilla CIPF	127	45	82
2021	Registros, auditorías salariales y planes de igualdad	Personal de RRHH	2	0	2
2022	Comunicación: redacción y Lenguaje inclusivo no sexista	Plantilla CIPF	140	47	93

PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO
A toda la plantilla del CIPF: 98 mujeres y 47 hombres
PERSONAL RESPONSABLE
Departamento de Recursos Humanos
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA
Ejecutado. Se han realizado formaciones, pero no anualmente, podría mejorarse.
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS
3

ACCIÓN Nº4	
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	
ÁREA	
Selección y contratación de personal	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12 de julio de 2018	Indefinido
OBJETIVOS	
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	
DESCRIPCIÓN	
En Julio de 2018 con la aprobación del I Plan de igualdad del CIPF se implementó esta medida. Se incluyó en la sección de empleo de la página web del CIPF y en las convocatorias de empleo un párrafo explicativo sobre igualdad de oportunidades: En la página web del CIPF se incluyó el siguiente párrafo: "CIPF declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que incluyan la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Para garantizar la ausencia de discriminación por género, se ha desarrollado el Plan de Igualdad del CIPF con el fin de mejorar las relaciones laborales. En el Plan de Igualdad se incluyen importantes medidas en materia de acceso y selección, formación, conciliación, promoción en el trabajo, retribución, comunicación y violencia de género. Para la elaboración de este Plan, el Centro se ha centrado en su compromiso de respetar el principio de igualdad, sin discriminación por lugar de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. La mayoría de estas medidas son directamente aplicables. Algunas de ellas mejoran las ya establecidas por la legislación sobre conciliación personal, familiar y laboral, mientras que otras incluyen acciones a medio y largo plazo para ponerlas en práctica durante los próximos cuatro años." En las convocatorias de empleo se incluyó el siguiente párrafo explicativo sobre igualdad de oportunidades: “El CIPF promueve la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, lo que debe considerarse como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos del CIPF. El CIPF se compromete a conciliar la vida laboral y familiar de su personal y además ofrece la posibilidad de beneficiarse de horarios de trabajo flexibles. En las convocatorias de empleo también se incluyó el párrafo siguiente: “Las personas interesadas deberán enviar únicamente por correo electrónico su CV, una carta de presentación y referencias. El CV debe suprimir toda referencia personal: sexo, edad, estado civil, nacionalidad y no debe incluir fotografía.”	
RECURSOS EMPLEADOS	
Personal de recursos Humanos, T.I. y Comunicación	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Publicación párrafos en web y convocatorias de empleo	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
Sociedad en general, personas que aplican a ofertas de empleo en nuestro Centro, plantilla del CIPF.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Departamento de Recursos Humanos, T.I. y Comunicación	

GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA
Ejecutado
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS
4

ÁREA Nº2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

ACCIÓN Nº:1	
Incentivar que la proporción de mujeres y hombres en los Comités sea similar a la distribución general de la plantilla del CIPF	
ÁREA	
Clasificación profesional y Formación	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12 de julio de 2018	11 de julio de 2022
OBJETIVOS	
Conseguir un equilibrio entre la representación de hombres y mujeres en los Órganos de Gobierno y Comités de representación del CIPF	
DESCRIPCIÓN	
Se han revisado y actualizado todos los Comités de representación y Órganos del CIPF con el objetivo de equilibrar la representación de los mismos en la misma proporción entre hombres y mujeres según la distribución general del Centro. Además, se ha comunicado a toda la plantilla para su información. La composición de los Órganos de Gobierno está publicada en la página web del CIPF y los Comités comunicados vía correo electrónico a la plantilla.	
RECURSOS EMPLEADOS	
Personal de Dirección y recursos humanos	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Número de hombres y mujeres representantes en cada Órgano o Comité	

Órganos de Gobierno/Comités Internos		
Órgano	**Hombre**	**Mujer**
Patronato	5	8
Comisión Ejecutiva del Patronato	1	3
Consejo Asesor Científico	3	5
Dirección	0	1
Comisión de Experimentación Animal	3	6
Comité de Seguridad y Salud	2	4
Comité de Bioseguridad	2	4
Comité de Formación General	3	5
Comité de Formación Científica y Mentoring	4	6
Comité de Buenas prácticas y Ética de investigación	3	7
Comisión de Igualdad	4	4
Comité HRS4R	2	6
Total	**32**	**59**

PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO
Plantilla del CIPF
PERSONAL RESPONSABLE
Dirección y recursos humanos
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA
Ejecutado. Se ha actualizado la composición de todos los Comités y Órganos para cumplir el objetivo
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS
4

ACCIÓN Nº:2	
Realizar formación en igualdad a los nuevos trabajadores/as que se incorporan al CIPF, permitiendo la asistencia al resto del personal	
ÁREA	
Clasificación profesional y Formación	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12 de julio de 2018	11 de julio de 2022
OBJETIVOS	
Promover y fomentar la sensibilización y formación en materia de igualdad de género	
DESCRIPCIÓN	
Al personal de nueva incorporación, el departamento de Recursos Humanos se encarga de impartir una breve formación personalizada y presencial el día de la firma del contrato. Por otro lado, se les envía por correo electrónico el plan de igualdad, así como la información para solicitar alguna opción de flexibilidad horaria. La incidencia de la COVID-19 en los últimos años de vigor del Plan ha impedido la ejecución correcta de esta medida, no pudiendo realizar la formación presencial a todas las personas de nueva incorporación sustituyéndola por formación e información online y correo electrónico.	
RECURSOS EMPLEADOS	
Personal de Recursos Humanos. Medios informáticos.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Número de personas de nueva incorporación que ha recibido la formación en Igualdad	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
Personal del CIPF de nueva incorporación	

Personal de nueva contratación desde el 12/07/2018 hasta 11/07/2022			
Año	**Nº de personas**	**Hombre**	**Mujer**
2018	22	11	11
2019	41	10	31
2020	24	7	17
2021	46	16	30
2022	20	5	15

PERSONAL RESPONSABLE
Departamento de Recursos Humanos
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA
Ejecutado. Se ha impartido la formación a todas las personas de nueva incorporación
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS
4

ACCIÓN Nº:3	
Realizar cursos de Igualdad, elaboración de trípticos, envío de comunicados	
ÁREA	
Clasificación profesional y Formación	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12 de julio de 2018	11 de julio de 2022
OBJETIVOS	
Promover y fomentar la sensibilización y formación en materia de igualdad de género	
DESCRIPCIÓN	
Se han realizado 3 formaciones, una formación en 2018 para toda la plantilla de "Plan de Igualdad en la Empresa presencial", otra formación en 2021 al personal del departamento de Recursos Humanos de "Registros. Auditorías salariales y Planes de Igualdad online" y un tercer curso en el 2022 a toda la plantilla de "Comunicación: Redacción del lenguaje inclusivo y no sexista presencial". Se han enviado comunicados periódicos vía correo electrónico haciendo difusión del plan de igualdad y recordando medidas de conciliación disponibles. La elaboración de los trípticos está pendiente.	
RECURSOS EMPLEADOS	
Personal de Recursos Humanos, Sala de Formación y Salón de actos para las formaciones. Medios informáticos. Financiación del crédito disponible en Fundae para la impartición de cursos de Igualdad para toda la plantilla.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Número de cursos impartidos y número de personas que ha asistido.	

Año	Curso	Dirigido a	Nº personas inscritas	Sexo	
				Hombre	Mujer
2018	Plan de Igualdad en la empresa	Plantilla CIPF	127	45	82
2021	Registros, auditorías salariales y planes de igualdad	Personal de RRHH	2	0	2
2022	Comunicación: redacción y Lenguaje inclusivo no sexista	Plantilla CIPF	140	47	93

PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO
A toda la plantilla del CIPF: 98 mujeres y 47 hombres
PERSONAL RESPONSABLE
Departamento de Recursos Humanos y Comisión de Igualdad
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA
Algunas de las medidas están pendientes de ejecución.
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS
3

ACCIÓN Nº:4	
Ofertar los cursos en horario laboral	
ÁREA	
Clasificación profesional y Formación	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12 de julio de 2018	11 de julio de 2022
OBJETIVOS	
Promover y fomentar la formación dentro del horario laboral	
DESCRIPCIÓN	
Toda la formación que se imparte en el CIPF se realiza en horario laboral para favorecer la conciliación laboral, personal y familiar siguiendo con las medidas del I Plan de Igualdad.	
RECURSOS EMPLEADOS	
Personal de Recursos Humanos, Sala de Formación y Salón de actos para las formaciones. Medios informáticos. Financiación del crédito disponible en Fundae para la impartición de cursos para toda la plantilla.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Número de cursos impartidos en horario laboral. Se ha realizado una auditoría interna y TODOS los cursos han sido realizados en horario laboral.	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
A toda la plantilla del CIPF: 98 mujeres y 47 hombres	
PERSONAL RESPONSABLE	
Departamento de Recursos Humanos	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
Ejecutado	
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
4	

ÁREA Nº3: CONCILIACIÓN

ACCIÓN Nº: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	
ÁREA	
Conciliación	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12 de julio de 2018	11 de julio de 2022
OBJETIVOS	
Promover y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras	
DESCRIPCIÓN	
Dentro del documento de solicitud de flexibilidad horaria del Plan de Igualdad del CIPF se han recogido nuevas opciones de conciliación en la que toda la plantilla del CIPF pueda optar a flexibilizar su horario tengan o no hijos/as menores de 12 años, para poder conciliar.	
RECURSOS EMPLEADOS	
Departamento de Recursos Humanos. Documento de solicitud de flexibilidad horaria disponible en la intranet del CIPF.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Número de trabajadores/as sin hijos/as menores de 12 años que han solicitado una adaptación horaria sin reducción de jornada durante la vigencia del I PICIPF desde el 12/07/2018 hasta el 11/07/2022	

Número de trabajadores/as sin hijos/as menores de 12 años			
Año	**Hombre**	**Mujer**	**Total**
2018	3	4	7
2019	4	3	7
2020	4	4	8
2021	1	9	10
2022	4	6	10

PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO
A toda la plantilla del CIPF sin hijos/as menores de 12 años
PERSONAL RESPONSABLE
Departamento de Recursos Humanos
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA
Ejecutado. En los últimos años se ha incrementado el número de personas sin hijos/as que ha solicitado flexibilidad horaria acogiéndose al plan de igualdad.
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS
4

ACCIÓN Nº:2	
Promover la flexibilidad entre las trabajadoras, trabajadores y sus responsables en cuanto a la conciliación y que puedan llegar a acuerdos	
ÁREA	
Conciliación	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12 de julio de 2018	11 de julio de 2022
OBJETIVOS	
Promover y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras	
DESCRIPCIÓN	
Desde el comienzo del Plan de Igualdad se ha hecho difusión del mismo enviando correos electrónicos periódicos y haciendo especialmente mención en las opciones de flexibilidad horaria disponibles para conciliación. Además, está disponible en la intranet del CIPF y en la página web.	
RECURSOS EMPLEADOS	
Departamento de Recursos Humanos. Documento de solicitud de flexibilidad horaria disponible en la intranet del CIPF.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Número de trabajadoras y trabajadores que solicitan flexibilidad horaria durante la vigencia del I PICIPF desde el 12/07/2018 hasta el 11/07/2022	

Plantilla CIPF			
Año	**Hombre**	**Mujer**	**Total**
2018	9	19	28
2019	9	22	31
2020	8	21	29
2021	12	28	40
2022	1	6	7

PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO
A toda la plantilla del CIPF: 98 mujeres y 47 hombres
PERSONAL RESPONSABLE
Departamento de Recursos Humanos
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA
Ejecutado. En los últimos años se ha incrementado el número de personas que ha solicitado flexibilidad horaria acogiéndose al plan de igualdad. El formulario de solicitud de flexibilidad horaria se modificó en 2018, modificando la firma de aprobación del responsable por una firma como informado.
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS
4

ACCIÓN Nº:3	
Mantener las reuniones de trabajo dentro del horario laboral	
ÁREA	
Conciliación	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12 de julio de 2018	11 de julio de 2022
OBJETIVOS	
Promover y facilitar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal de los trabajadores y trabajadoras	
DESCRIPCIÓN	
Todas las reuniones que se realizan en el Centro se fijan en horario laboral pactado entre las partes asistentes para facilitar la conciliación.	
RECURSOS EMPLEADOS	
Correos periódicos promoviendo las acciones del plan de igualdad y la conciliación.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Comprobación del cumplimiento revisando el horario de las reuniones celebradas	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
A toda la plantilla del CIPF: 98 mujeres y 47 hombres	
PERSONAL RESPONSABLE	
Toda la plantilla del CIPF: 98 mujeres y 47 hombres	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
Ejecutado	
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
4	

ÁREA Nº4: RETRIBUCIÓN

ACCIÓN Nº:1	
Revisión de las categorías profesionales. Igualar las condiciones retributivas entre hombres y mujeres	
ÁREA	
Retribución	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12 de julio de 2018	11 de julio de 2022
OBJETIVOS	
Disminución de las desigualdades en cuanto a la retribución	
DESCRIPCIÓN	
En el año 2019 se realizó una revisión de los salarios de la plantilla del CIPF por categorías profesionales y desagregado por sexos. Se detectaron algunas desigualdades y se han ido corrigiendo durante los años 2019, 2020 y 2021.	
RECURSOS EMPLEADOS	
Dirección, Comité de empresa y Departamento de Recursos Humanos	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Disminución de la brecha salarial (%)	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
A toda la plantilla del CIPF: 98 mujeres y 47 hombres	
PERSONAL RESPONSABLE	
Departamento de Recursos Humanos, Comité de empresa y Dirección	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
Ejecutado	
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
4	

ÁREA Nº5: COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

ACCIÓN Nº:1	
Publicación y actualización en la página web del CIPF	
ÁREA	
Comunicación y Difusión	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
27/07/2018	27/07/2018
OBJETIVOS	
Garantizar la difusión y conocimiento del Plan de Igualdad entre toda la plantilla	
DESCRIPCIÓN	
En cuanto el Plan de Igualdad CIPF 2018-2022 fue aprobado, se publicó en la página web del CIPF.	
RECURSOS EMPLEADOS	
Departamento de Recursos Humanos y departamento T.I.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Publicación en la página web del CIPF	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
A toda la plantilla del CIPF: 98 mujeres y 47 hombres y a la sociedad en general	
PERSONAL RESPONSABLE	
Departamento de Recursos Humanos, Comunicación y departamento T.I.	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
Ejecutado. El Plan de Igualdad CIPF 2018-2022 fue publicado en la página web del CIPF el 27/07/2018.	
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
4	

ACCIÓN Nº:2	
Publicación en la intranet del CIPF	
ÁREA	
Comunicación y Difusión	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
27/07/2018	27/07/2018
OBJETIVOS	
Garantizar la difusión y conocimiento del Plan de Igualdad entre toda la plantilla	
DESCRIPCIÓN	
En cuanto el Plan de Igualdad CIPF 2018-2022 fue aprobado, se publicó en la intranet del CIPF.	
RECURSOS EMPLEADOS	
Departamento de Recursos Humanos	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Publicación en la intranet del CIPF	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
A toda la plantilla del CIPF: 98 mujeres y 47 hombres	
PERSONAL RESPONSABLE	
Departamento de Recursos Humanos	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
Ejecutado. El Plan de Igualdad CIPF 2018-2022 se publicó en la intranet del CIPF el 27/07/2018.	
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
4	

ACCIÓN Nº:3	
Envío periódico de correos internos al personal informando del plan de igualdad	
ÁREA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL	
Comunicación y Difusión	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12/07/2018	11/07/2022
OBJETIVOS	
Garantizar la difusión y conocimiento del Plan de Igualdad entre toda la plantilla	
DESCRIPCIÓN	
Desde el departamento de RRHH se envían periódicamente correos internos al personal informando del plan de igualdad y temas relacionados con el Plan.	
RECURSOS EMPLEADOS	
Departamento de Recursos Humanos, correo electrónico.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Registro del número de correos enviados en las fechas siguientes: 27/07/2018, 27/10/2018, 05/12/2018, 15/03/2019, 17/09/2019, 26/10/2020 y 13/01/2022	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
A toda la plantilla del CIPF: 98 mujeres y 47 hombres y a la sociedad en general	
PERSONAL RESPONSABLE	
Departamento de Recursos Humanos	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
Ejecutado	
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
4	

ACCIÓN Nº:4	
Incorporar la información del Plan de Igualdad en los manuales de Bienvenida del CIPF	
ÁREA	
Comunicación y Difusión	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
18/07/2018	17/07/2022
OBJETIVOS	
Garantizar la difusión y conocimiento del Plan de Igualdad entre toda la plantilla	
DESCRIPCIÓN	
Se ha incluido un apartado nuevo de Igualdad en los manuales de Bienvenida del CIPF. Los manuales se envían por correo electrónico al personal de nueva contratación junto con el Plan de Igualdad CIPF y el documento de solicitud de flexibilidad horaria.	
RECURSOS EMPLEADOS	
Departamento de Recursos Humanos, correo electrónico.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Número de manuales de bienvenida enviados al año	

Número de manuales de bienvenida enviados desde el 12/07/2018 hasta 11/07/2022			
Año	**Número de Manuales de Bienvenida enviados**	**Hombre**	**Mujer**
2018	22	11	11
2019	41	10	31
2020	24	7	17
2021	46	16	30
2022	20	5	15

PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO
A toda la plantilla del CIPF de nueva incorporación
PERSONAL RESPONSABLE
Departamento de Recursos Humanos
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA
Ejecutado
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS
4

ÁREA 6. COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

ACCIÓN Nº:1	
Elaborar un manual/guía de comunicación para todos los trabajadores y trabajadoras de la Fundación	
ÁREA	
Comunicación y Lenguaje no sexista	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12/07/2018	11/07/2022
OBJETIVOS	
Garantizar el uso no sexista del lenguaje y promover una imagen corporativa de la mujer sin estereotipos de género	
DESCRIPCIÓN	
Desde el departamento de RRHH se ha elaborado un breve manual/Guía de Lenguaje inclusivo no sexista que se ha puesto a disposición de toda la plantilla en la intranet del CIPF.	
RECURSOS EMPLEADOS	
Departamento de Recursos Humanos, intranet del CIPF	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Publicación Guía lenguaje inclusivo no sexista.	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
A toda la plantilla del CIPF: 98 mujeres y 47 hombres	
PERSONAL RESPONSABLE	
Departamento de Recursos Humanos y Comunicación	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
Ejecutado. El manual/guía de lenguaje inclusivo y no sexista se publicó en la intranet el 27/04/2019.	
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
4	

ACCIÓN Nº:2	
Incorporar en la página web una sección de igualdad	
ÁREA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL	
Comunicación y Lenguaje no sexista	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12/07/2018	11/07/2022
OBJETIVOS	
Garantizar el uso no sexista del lenguaje y promover una imagen corporativa de la mujer sin estereotipos de género	
DESCRIPCIÓN	
Se ha creado una sección de Igualdad en la página web que incluye información del Plan de Igualdad CIPF, así como el compromiso del Centro con el establecimiento y desarrollo de políticas que incluyan la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.	
RECURSOS EMPLEADOS	
Departamento de Recursos Humanos, Departamento T.I., Página web del CIPF	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Creación de la sección de Igualdad en la web	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
A toda la plantilla del CIPF: 98 mujeres y 47 hombres y a la sociedad en general	
PERSONAL RESPONSABLE	
Departamento de Recursos Humanos, Departamento T.I. y Comunicación	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
Ejecutado. La sección de igualdad fue creada el 27/07/2018	
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
4	

ACCIÓN Nº:3	
Añadir un disclaimer en todos los correos electrónicos de todo el personal del CIPF	
ÁREA: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL	
Comunicación y Lenguaje no sexista	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12/07/2018	11/07/2022
OBJETIVOS	
Garantizar el uso no sexista del lenguaje y promover una imagen corporativa de la mujer sin estereotipos de género	
DESCRIPCIÓN	
Se ha creado un disclaimer para incluir en la firma del correo electrónico de toda la plantilla del CIPF. Este disclaimer contiene el siguiente texto: " PROMOTING GENDER EQUALITY IN SCIENCE "	
RECURSOS EMPLEADOS	
Departamento T.I., Correo electrónico	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Revisión firma correos electrónicos del personal del CIPF	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
A toda la plantilla del CIPF: 98 mujeres y 47 hombres y a la sociedad en general	
PERSONAL RESPONSABLE	
Departamento T.I. y Comunicación	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
Ejecutado. La firma fue creada en julio de 2018 y se envían correos periódicos desde el departamento de T.I: enviando el disclaimer a incluir en la firma del correo electrónico.	
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
4	

ÁREA 7. SALUD LABORAL

ACCIÓN Nº: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	
ÁREA	
Salud Laboral	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12/07/2018	11/07/2022
OBJETIVOS	
Ofrecer protección e información en casos de Acoso Sexual, por Razón del Sexo, Orientación Sexual o Identidad de Género	
DESCRIPCIÓN	
Previo al Plan de Igualdad, el CIPF ya disponía de un protocolo de actuación en caso de sufrir o detectar una situación de acoso laboral. Desde el Comité de Seguridad y Salud se ha revisado y actualizado dicho protocolo y se ha hecho difusión al personal del CIPF	
RECURSOS EMPLEADOS	
Comité de Seguridad y Salud, Prevención de riesgos laborales, Recursos Humanos	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Revisión del resultado de las encuestas de Igualdad anuales enviadas	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
A toda la plantilla del CIPF: 98 mujeres y 47 hombres	
PERSONAL RESPONSABLE	
Departamento de Recursos Humanos y Prevención de riesgos laborales	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
Ejecutado. El protocolo actualizado y revisado fue enviado a la plantilla del CIPF por correo electrónico el 09/05/2019. También se ha publicado en la intranet del CIPF a disposición de todo el personal.	
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
4	

ACCIÓN Nº:2	
Revisar el protocolo de actuación ante comunicaciones de embarazo y lactancia natural	
ÁREA	
Salud Laboral	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12/07/2018	11/07/2022
OBJETIVOS	
Mejorar las condiciones de protección a las trabajadoras embarazadas	
DESCRIPCIÓN	
El Comité de Seguridad y Salud en coordinación con el servicio de prevención ajeno ha elaborado un protocolo de actuación antes comunicaciones de embarazo y lactancia natural el cual se ha ido aplicando durante los años de vigencia del plan. Hemos tenido variedad de casuísticas dependiendo del puesto de trabajo afectado. Durante la incidencia covid se facilitó el teletrabajo a las personas afectadas. Por otro lado, siempre se valora la reubicación o reasignación de funciones cuando existen riesgos en el trabajo. Además, hemos tenido casos en que las trabajadoras han solicitado la baja por riesgo en el embarazo.	
RECURSOS EMPLEADOS	
Comité de Seguridad y Salud, Prevención de riesgos laborales, Recursos Humanos	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Revisión de las situaciones de embarazo dentro del personal durante la vigencia del plan. Desde 2018 se han producido 10 situaciones de embarazo. El protocolo de actuación se ha aplicado satisfactoriamente.	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
A toda plantilla del CIPF	
PERSONAL RESPONSABLE	
Departamento de Recursos Humanos y Prevención de riesgos laborales	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
Ejecutado	
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
4	

ACCIÓN Nº:3	
Evaluar los puestos de trabajo para evitar riesgos para la salud teniendo en cuenta la visión del género	
ÁREA	
Salud Laboral	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12/07/2018	11/07/2022
OBJETIVOS	
Mejorar la salud en el entorno laboral incorporando la perspectiva de género	
DESCRIPCIÓN	
El departamento de prevención de riesgos laborales en coordinación con el servicio de prevención ajeno evalúa cada puesto de trabajo teniendo en cuenta los riegos para la salud desde el puesto de vista de la visión del género concretamente en los casos de gestación, lactancia y reproducción asistida tanto para mujeres como para hombres.	
RECURSOS EMPLEADOS	
Servicio de prevención ajeno, departamento de prevención de riesgos laborales	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Revisión de los riesgos en los puestos laborales teniendo en cuenta la visión de género	

	Nº de evaluaciones del puesto por gestación		Nº de evaluaciones del puesto por lactancia		Nº de evaluaciones del puesto por reproducción asistida	
Año	**HOMBRE**	**MUJER**	**HOMBRE**	**MUJER**	**HOMBRE**	**MUJER**
2018	0	1	0	1	0	0
2019	0	3	0	3	0	0
2020	0	4	0	4	0	0
2021	0	1	0	1	0	0
2022	0	1	0	1	0	1

PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO
A toda la plantilla del CIPF: 98 mujeres y 47 hombres
PERSONAL RESPONSABLE
Prevención de riesgos laborales
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA
Ejecutado
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS
4

ÁREA 8. INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

ACCIÓN Nº1	
Impulsar la investigación y los estudios en materia de género	
ÁREA	
Investigación con perspectiva de género	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12/07/2018	11/07/2022
OBJETIVOS	
Fomentar líneas y prácticas de investigación con perspectiva de género	
DESCRIPCIÓN	
Desde el comienzo del I PICIPF la dirección del CIPF ha fomentado la inclusión de la perspectiva de género en los proyectos de investigación que se llevan a cabo en el centro. Los proyectos con perspectiva de género son los que detectan aquellos determinantes de género que colocan a las mujeres y a los hombres en una posición de vulnerabilidad a las enfermedades.	
RECURSOS EMPLEADOS	
▪ Real Decreto 53/2013, de 1 de febrero, por el que se establecen las normas básicas aplicables para la protección de los animales utilizados en experimentación y otros fines científicos, incluyendo la docencia. ▪ Unidad Mixta de Investigación en Biomedicina de Género UV-CIPF. ▪ Comité Ético de Bienestar Animal (CEBA).	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Número de acciones realizadas: Número de proyectos revisados por el Comité Ético de Bienestar Animal (CEBA) durante la vigencia del plan.	

Año	Número de proyectos de investigación
2018	12
2019	22
2020	35
2021	29
2022	16

PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
A toda la plantilla del CIPF: 98 mujeres y 47 hombres	
PERSONAL RESPONSABLE	
Responsables de los grupos de investigación del CIPF	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
Ejecutado	
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
4	

ACCIÓN Nº2	
Generar una unidad de investigación de género	
ÁREA	
Investigación con perspectiva de género	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12/07/2018	11/07/2022
OBJETIVOS	
Fomentar líneas y prácticas de investigación con perspectiva de género	
DESCRIPCIÓN	
En 2019 se firmó un Convenio que regula las condiciones para el funcionamiento de la Unidad Mixta de Investigación en Biomedicina de Género UV-CIPF. Este Convenio regula las bases para la colaboración entre los grupos de investigación ARMAQoL, del departamento de Metodología CC del Comportamiento de la Universidad de Valencia, del Laboratorio de Endocrinología Molecular y la Unidad de Bioinformática y Bioestadística del CIPF, para llevar a cabo proyectos conjuntos de colaboración entre ambas partes en el área de la Biomedicina de Género.	
RECURSOS EMPLEADOS	
1. Recursos humanos: a. Personal técnico e investigador adscrito por parte de la UV b. Personal técnico e investigador adscrito por parte de la CIPF 2. Recursos técnicos: a. Infraestructura computacional del CIPF. b. Laboratorios experimentales del CIPF. c. En el marco de la colaboración de esta unidad mixta, se ha generado Metafun (https://bioinfo.cipf.es/metafun/), una herramienta web de acceso libre para que cualquier investigador/a pueda realizar su propio metaanálisis funcional de datos transcriptómicos, considerando la información específica del sexo. Asimismo, en cada uno de los estudios llevados a cabo sobre la caracterización de las diferencias de sexo, se ha desarrollado un recurso web que permite compartir datos y resultados, con la comunidad científica y los/as pacientes: - adenocarcinoma de pulmón (http://bioinfo.cipf.es/metafun-nsclc) - hígado graso no alcohólico (http://bioinfo.cipf.es/metafun-NAFLD) - efecto del abuso del alcohol (http://bioinfo.cipf.es/metafun-AUD) - esclerosis múltiple (http://bioinfo.cipf.es/metafun-MS) - enfermedad de Parkinson (http://bioinfo.cipf.es/metafun-pd/) - evaluación del sesgo en genes housekeeping (http://bioinfo.cipf.es/metafun-HKG)	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
1. Proyectos y participación en convocatorias competitivas: 3 2. Contribuciones en congresos: 41 comunicaciones 3. Supervisión de estudiantes: 4 estudiantes de trabajo de fin de grado (TFG), 15 estudiantes de trabajo fin de máster (TFM), 6 estudiantes predoctorales (PhD). 4. Artículos científicos: 4 publicaciones y 5 preprints. 5. Herramientas y recursos web: 8.	

PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO
A toda la plantilla del CIPF: 98 mujeres y 47 hombres y a la sociedad en general
PERSONAL RESPONSABLE
Personal implicado en la Unidad Mixta de Investigación en Biomedicina de Género UV-CIPF: 1. Personal técnico e investigador adscrito por parte de la UV: 17 personas, 11 mujeres y 6 hombres. 2. Personal técnico e investigador adscrito por parte de la CIPF: 11 personas, 5 mujeres y 6 hombres.
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA
Ejecutado
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS
4

ACCIÓN Nº3	
Elaborar un listado de buenas prácticas para asegurar que los proyectos de investigación reflejen la dimensión de género	
ÁREA	
Investigación con perspectiva de género	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12/07/2018	11/07/2022
OBJETIVOS	
Fomentar líneas y prácticas de investigación con perspectiva de género	
DESCRIPCIÓN	
Es necesaria la elaboración de un listado de buenas prácticas para asegurar que los proyectos de investigación reflejen la dimensión de género. Está acción está en desarrollo y en el mismo se incluirá la siguiente información. 1. Inclusión de muestras representativas de ambos sexos en los diseños experimentales de los estudios biomédicos. 2. Descripción de la información del sexo en los repositorios públicos, donde se depositan y comparten los datos (clínicos, ómicos, imagen) de cada experimento. De esta forma se mejorará su reutilización siguiendo los estándares de los principios FAIR.	
RECURSOS EMPLEADOS	
▪ Comité Ético de Bienestar Animal (CEBA). ▪ Research Support Unit (RSU). ▪ Investigador/a responsable del proyecto de investigación.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Listado de buenas prácticas	
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO	
A toda la plantilla del CIPF: 98 mujeres y 47 hombres	
PERSONAL RESPONSABLE	
Responsables de los grupos de investigación del CIPF	
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA	
En progreso	
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS	
2	

ACCIÓN Nº4	
Organizar un workshop para formar a la plantilla en buenas prácticas en investigación con perspectiva de género	
ÁREA	
Investigación con perspectiva de género	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
12/07/2018	11/07/2022
OBJETIVOS	
Fomentar líneas y prácticas de investigación con perspectiva de género	
DESCRIPCIÓN	
Se han realizado diferentes acciones formativas en el CIPF con el objetivo de formar a la plantilla en investigación con perspectiva de género	
RECURSOS EMPLEADOS	
Salón de actos, representantes de expertos de otros Organismos de investigación, responsables de investigación del CIPF.	
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO	
Número de acciones realizadas durante la vigencia del plan	

Formación en investigación con perspectiva de género				
Fecha	**Título**	**Ponente**	**Tipo de Formación**	**Localización**
25-01-19	Sex, metabolism and health	Prof. Adriana Maggi	FBR Lecture Series	Salón de Actos
13-03-20	Low birth weight and hypertension: Do sex and age matter?"	Dr. Barbara Alexander	FBR Lecture Series	Salón de Actos
11-02-21	MEETING: Impact of the COVID19 Pandemic on women scientists in biomedical research. International day of women and girls in Science	Dra. Deborah Burks	Meeting	TEAMS
11-02-22	VI Jornada de investigación sanitaria con perspectiva de género	Dr. Francisco García	Jornada	Salón de actos
11-02-22	La situación actual de mujeres en Ciencia y de la Investigación	Dra. Deborah J. Burks	Jornada	Videoconferencia
11-02-22	¿Como es el día a día de una científica?	Dra. Isabel del Pino	Jornada	Online
05-05-22	Genes Biga Data y Salud	Dr. Francisco García	Conferencia	Auditorio Santiago Grisolía del Museo de las Ciencias

Por otro lado, hay que destacar que el CIPF es socio de la **Asociación Women in Global Health** que es una red global de mujeres y aliados de todas las geografías y orígenes, que luchan por la equidad en la salud global para todos los géneros.
PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO
A toda la plantilla del CIPF: 98 mujeres y 47 hombres
PERSONAL RESPONSABLE
Comunicación, Dirección
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA
Ejecutado
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS
4

ÁREA Nº9: OTROS

ACCIÓN Nº1	
Valorar en los Concursos Públicos y subcontratas la existencia de plan de igualdad en la empresa contratante	
ÁREA	
Otros	
FECHA INICIO	**FECHA FIN**
18/07/2018	17/07/2022
OBJETIVOS	
Promover la igualdad en la contratación pública	
DESCRIPCIÓN	

Actualmente esta medida ya está regulada legalmente. El incumplimiento de la obligación de contar con un plan de igualdad se configura como prohibición de contratar por el artículo 71.1.d) de la Ley 9/2017 de contratos del sector público.

El Real Decreto-ley introduce una Disposición transitoria décima segunda en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que establece una aplicación paulatina de la exigencia de contar con un Plan de Igualdad:

- Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta personas trabajadoras contarán con un periodo de un año para la aprobación de los planes de igualdad.
- Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de dos años para la aprobación de los planes de igualdad.
- Las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras dispondrán de un periodo de tres años para la aprobación de los planes de igualdad.

RECURSOS EMPLEADOS

Mesa de contratación, revisión de documentación, departamento jurídico

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN, INDICADORES DESAGREGADOS POR SEXO

Número de empresas contratadas donde se ha requerido cumplir con el artículo 71.1.d) de la Ley 9/2017 de contratos del sector público y la Ley Orgánica 3/2007 de contar con un plan de igualdad. En el pliego de condiciones generales de cada licitación se encuentra un anexo I (Declaración Responsable), por el que el ofertante se compromete, entre otras cosas, a respetar las políticas de igualdad de género.

Año	Número de expediente
2019	SER 2019-02. Servicio de Mantenimiento de Microscopio Confocal Leica TCS SP8 s/n 8100001647.
2019	SUM 2019-01. Suministro de Sistema Apotome 2 para actualización de microscopio Observer Z1 marca ZEISS.

2019	SER 190603. Servicios profesionales y especializados de gestión y asesoría laboral para prestar su apoyo a las funciones propias del departamento de Recursos Humanos de la FCIPF.
2019	SUM 2019-05. Suministro de un modelo murino de melanoma ortotópico derivado de paciente para la evaluación de conjugados polímeros.
2019	SER 2019-06. Elaboración de Plan de negocio del proyecto biomédico de un nanoportador polimérico de fármacos (CSS-PGA POLYMMUNE) desarrollado para la administración dirigida de fármacos en una gran variedad de enfermedades.
2020	SER 2020-01. Servicio de Prevención Ajeno de Riesgos Laborales y Vigilancia de la Salud Laboral.
2020	SER 2020-02. Servicio de Mantenimiento del Secuenciador Miseq de Illumina con n/s: M04312.
2020	SER 2020-03. Servicio de Mantenimiento del Microscopio Electrónico de Transmisión Tecnai Spirit G2 Bio Twin con n/s: D1040
2020	SUM 2020-04. Suministro sistema firewall NG y servicio configuración y mantenimiento.
2020	SER 2020-05. Prestación de servicios profesionales y especializados en control sanitario en el animal de laboratorio (roedores).
2020	SUM 2020-07. Suministro eléctrico
2021	SUM 2021-01-PNEX. Suministro de Láser Adicional 638nm para Equipo Cell Sorter modelo SH800S de la Marca SONY.
2021	SER 2021-02-AB. Contratación Servicios CRO para Ensayo Clínico
2021	SUM 2021-03-CM. Suministro de Switches de la LAN (Local Area Network) de la FCIPF para la mejora de la ciberseguridad su rendimiento.
2021	SER 2021-04-AB. Contratación de un Servicio de Vigilancia y Seguridad
2021	SER 2021-05-PNEX. Mantenimiento Equipos Purificación Agua MilliQ
2021	SUM 2021-06-CM. Suministro de Sistema de Copia de Seguridad de los sistemas de información del CIPF
2021	SER 2021-09-AB. Servicio de Limpieza e Higiene
2021	SUM 2021-10-AB. Suministro de Gas Natural
2021	SUM 2021-11-PN. Suministro de Gas Natural
2021	SER 2021-12-AB. Telecomunicaciones
2022	SER 2022-01-AB. Servicio de Gestión y Asistencia Técnica en materia de Protección Radiológica.

PERSONAL A QUIEN HA IDO DIRIGIDO DESAGREGADO POR SEXO
Contratas y subcontratas que se presentan a los concursos públicos del CIPF
PERSONAL RESPONSABLE
Responsable de Contratación
GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA MEDIDA
Ejecutado
GRADO DE CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS PLANTEADOS
4

3.2. Porcentaje de ejecución de las Acciones del I PICIPF

El cuadro 1 recoge el nivel de ejecución del PICIPF en su conjunto finalizado su periodo de vigencia (2018-2022) y a partir del análisis del nivel de ejecución de cada una de las acciones.

Cuadro 1: Nivel de ejecución de las acciones

ACCIONES	NÚMERO	%
REALIZADAS	25	93
EN PROCESO	2	7
NO REALIZADAS	0	0
TOTAL	**27**	**100**

Hay que valorar muy positivamente el porcentaje de las acciones REALIZADAS, un total de 25. Es cierto que el número de acciones contempladas en el I PICIPF CIPF no han sido cumplidas en su totalidad, pero se ha alcanzado un porcentaje muy satisfactorio, un 93%. La situación extraordinaria de la COVID-19 ha situado al CIPF frente a grandes y diversos retos, lo que evidencia que aún hay un pequeño número de acciones EN PROCESO, un total de 2 acciones, las cuales están previstas seguir desarrollándolas en el II PICIPF.

Las dos acciones no finalizadas son:

- La elaboración de trípticos de Igualdad.
- Elaborar un listado de buenas prácticas para asegurar que los proyectos de investigación reflejen la dimensión de género.

Actualmente se está trabajando en ambas acciones y se espera llevarlas a cabo próximamente, además de incluirlas en el II PICIPF.

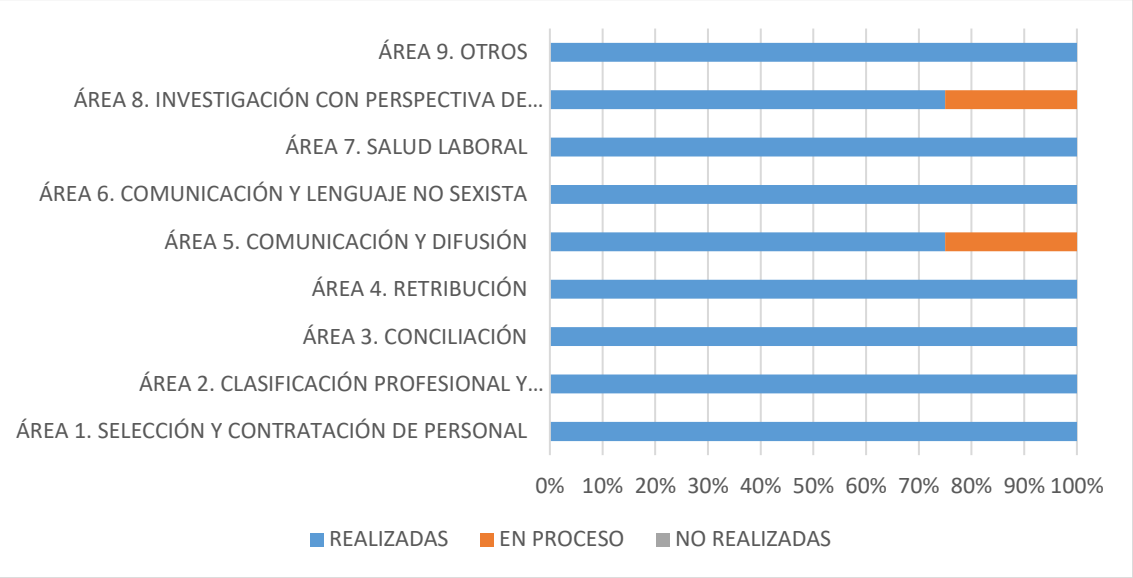
3.3. Porcentaje de ejecución de las Áreas del I PICIPF

El análisis del I PICIPF por áreas implica tener en cuenta el nivel de ejecución alcanzado en cada uno de los ejes (acciones desarrolladas). Este nivel recoge la evaluación de las 8 Áreas del I PICIPF: Área 1: Selección y contratación de personal; Área 2: Clasificación profesional y formación; Área 3: Conciliación; Área 4: Retribución; Área 5: Comunicación y difusión; Área 6: Comunicación y lenguaje no sexista; Área 7: Salud laboral; Área 8: Investigación con perspectiva de género y Área 9: Otros.

Las áreas 1, 2, 3, 4, 6, 7 y 9 (Selección y contratación de personal, Clasificación profesional y formación, Conciliación, Retribución, Comunicación y lenguaje no sexista, Salud laboral y Otros) son las que han cumplido con su totalidad de acciones ejecutadas. Por el contrario, en las áreas 5 y 8 (Comunicación y Difusión, Investigación con perspectiva de género), se ha quedado pendiente de finalizar una de las acciones planificadas.

El Gráfico 1 recoge el nivel global de ejecución de cada uno de las áreas.

Gráfico 1: Nivel global de ejecución de las áreas



4. EVALUACIÓN DE RESULTADOS

La evaluación de resultados del Plan se realiza a partir de la evaluación de las acciones y mide el grado de consecución de los objetivos en función del nivel de realización de las acciones que conforman cada objetivo.

Tras el análisis de los resultados, las conclusiones finales del Plan de Igualdad 2018-2022 recogen una revisión global del proceso de elaboración, ejecución y supervisión del plan, desde una visión retrospectiva y con objeto de aprendizaje y mejora. En este sentido, aunque el esfuerzo ha sido grande y los resultados satisfactorios, la evaluación final de las acciones y decisiones realizadas como equipo de trabajo sirven para realizar un análisis crítico con la finalidad de mejorar actuaciones futuras.

Entre las conclusiones finales, cabe destacar los siguientes puntos fuertes y débiles de este I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres del CIPF.

Respecto a los **puntos fuertes** o aspectos positivos se destaca:

1) La implicación de la dirección de la empresa con los temas de igualdad de oportunidades, ya que, es fundamental para poder implementar de forma trasversal la igualdad en la entidad y seguir en la consecución de los objetivos marcados en el presente plan de igualdad. Además, el compromiso adquirido y la formación de una Comisión de Igualdad demuestra una gran voluntad y concienciación en este ámbito.
2) Un área de "Selección y contratación de personal", con un gran compromiso por la Igualdad, lo que implica una igualdad no solo de género sino a todos los niveles y ámbitos susceptibles de ser discriminados.
3) La incorporación del área "Área de investigación con perspectiva de género". Se ha creado una Unidad mixta de investigación con el objetivo de llevar a cabo proyectos conjuntos de colaboración en el área de la Biomedicina de Género.
4) El Centro ofrece diferentes alternativas de conciliación y flexibilidad horaria con la finalidad de mejorar la conciliación laboral, familiar y personal de la plantilla. Estas medidas son acogidas muy positivamente por las trabajadoras y trabajadores del CIPF.
5) El CIPF dispone de una sala de formación y un gran salón de actos que permite realizar las formaciones dentro del Centro de trabajo y en horario laboral lo que facilita la conciliación del personal.

6) El CIPF es un centro referente en la Comunidad Valenciana, a nivel Nacional e Internacional dentro de la Comunidad Científica y esto se refleja en la aplicación de los principios de igualdad en todos los ámbitos. En 2018 recibió el **Premio Alares 2018**. La Fundación Alares otorgó el premio al Centro en la modalidad "Universidades, Escuelas de Negocio, otras Instituciones Educativas y de Investigación" por la labor realizada a favor de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y a la responsabilidad social.
7) El Centro refleja la aplicación de los principios de igualdad y la inclusión de la mujer en su propia plantilla donde hay un mayor número de mujeres contratadas. La distribución de la plantilla en la actualidad es de 98 mujeres y 47 hombres.

En relación con los **puntos débiles** o áreas de mejora detectadas, cabe señalar:

1) La calendarización establecida no está formulada de la mejor manera posible, ya que, durante los 4 años del plan de igualdad no marca periodos concretos de ejecución de las medidas, muchas de las actuaciones están marcadas para todos los años de la vigencia del Plan y otras que indican "inmediato", no concreta el tiempo de ejecución.
   Hay que establecer una calendarización más específica, ya que, la propuesta establece medidas en años completos sin establecer periodos concretos de ejecución. O en las acciones donde indica "inmediato" establecer una fecha determinada.
2) La formación llevada a cabo está orientada a la comisión de igualdad, a RRHH y nuevas incorporaciones, pero es fundamental llevar a cabo formaciones periódicas en igualdad a toda la plantilla. Es muy importante involucrar a toda la plantilla en el Plan para poder obtener resultados efectivos y conseguir los objetivos propuestos.
3) Se ha detectado la no aplicación del lenguaje inclusivo en algunas comunicaciones oficiales, manuales, procedimientos del Centro y alguna sección de la página web del Centro.
4) En los cuestionarios realizados anualmente se ha detectado que un % de la plantilla no conoce el Plan de Igualdad del CIPF. Se debe mejorar las medidas de difusión del plan para que la plantilla sea receptora de las acciones y conozcan la existencia de dicho plan y se impliquen en la puesta en marcha y valoración del mismo.

5. CONCLUSIONES FINALES

Del análisis de los puntos fuertes y débiles, se deducen las conclusiones finales y propuesta de recomendaciones en relación a cada uno de las áreas del Plan:

- ✓ Área 1: Selección y contratación de personal
- ✓ Área 2: Clasificación profesional y formación
- ✓ Área 3: Conciliación
- ✓ Área 4: Retribución
- ✓ Área 5: Comunicación y difusión
- ✓ Área 6: Comunicación y lenguaje no sexista
- ✓ Área 7: Salud laboral
- ✓ Área 8: Investigación con perspectiva de género
- ✓ Área 9: Otros

Área 1: Selección y contratación de personal

El CIPF cuenta con un área de "Selección y contratación de personal", con un gran compromiso por la Igualdad, lo que se ve reflejado en el funcionamiento y aplicación de los procedimientos del área alineados a los principios de igualdad.

Como propuestas de mejora se propone:

- Ofrecer cursos de formación a las personas involucradas en los procesos de selección para asegurar una selección justa, transparente y sin discriminación.

Área 2: Clasificación profesional y formación

Las acciones emprendidas han promovido una cultura de la igualdad en todos los ámbitos de la comunidad científica. Para ello se ha sensibilizado y formado en planes de igualdad y en lenguaje inclusivo. Se considera necesario seguir manteniendo el nivel de realización de las actividades ejecutadas y culminar aquellas que se quedaron en proceso, o que no se pudieron realizar en su totalidad.

Se recomienda ampliar la oferta formativa en Igualdad periódicamente dirigida a la totalidad de la plantilla que aborden, entre otras, las siguientes temáticas: Formación en buenas prácticas para investigación con perspectiva de género, actuaciones y prevención del acoso sexual o por razón de sexo, planes de Igualdad.

Área 3: Conciliación

La promoción de una cultura de la igualdad y promover medidas de conciliación requiere tener en cuenta que las personas tienen una vida profesional, personal y familiar. Un equilibrio en estas tres esferas dará lugar a un mayor bienestar lo que dará lugar a una mayor productividad de la plantilla del CIPF, así como una mayor implicación con el trabajo.

La necesidad de conciliar se presenta como un objetivo fundamental a alcanzar. Para ello es imprescindible contar con una corresponsabilidad compartida entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: doméstico, cultural, educativo, social, familiar y laboral. Cuando logremos este objetivo, habremos conseguido el equilibrio y una integración real de la mujer.

Las acciones propuestas en esta área han sido ejecutadas en su totalidad. Como propuestas de mejora se incluyen:

- Revisar las diferentes opciones de conciliación disponibles y proponer acciones de mejora como ampliar horarios de comienzo de jornada o incorporar la jornada intensiva en periodos vacacionales.
- Actualizar la denominación del área en el II PICIPF pasando a ser “Conciliación corresponsable”.
- Hacer difusión a la plantilla del CIPF sobre medidas que garanticen el derecho a la desconexión digital: envío de correo electrónico a toda la plantilla, párrafo explicativo en la página web del CIPF.
- Evaluar y desarrollar una política sobre teletrabajo.

Área 4: Retribución

Para el cumplimiento del Decreto Ley sobre igualdad retributiva, durante los años de vigencia del plan se han revisado las categorías profesionales con el objetivo de disminuir las desigualdades detectadas entre hombres y mujeres e igualar sus condiciones retributivas.

En el CIPF no se observaba una brecha salarial a nivel general, pero analizando individualmente por categorías sí que se detectaron algunos casos que se han corregido.

Esta medida conlleva una serie de beneficios para el CIPF como la disminución de la brecha salarial y un aumento de la productividad ante igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

Área 5: Comunicación y difusión

Hacer partícipe a su plantilla desde el comienzo del II Plan de Igualdad CIPF, ya que, si va a ser la receptora de las medidas, es algo bastante importante, primero que conozcan de la existencia de dicho plan y segundo que se impliquen en la puesta en marcha y valoración del mismo, lo que seguramente redundará en un mayor éxito del conjunto de actividades previstas.

Algunas de las acciones propuestas en esta área han quedado pendientes de ejecución y quedan como propuesta de mejora para el II PICIPF:

- Elaboración de trípticos para enviar online y carteles de Igualdad.

Área 6: Comunicación y lenguaje no sexista

Las acciones propuestas en esta área han sido ejecutadas en su totalidad. Se ha elaborado una breve guía de lenguaje inclusivo no sexista que está a disposición de toda la plantilla en la intranet del Centro. Como propuesta de mejora se incluye:

- Revisar la página web, para corregir el lenguaje sexista, así como toda la documentación que se vaya generando como normativas internas, procedimientos, manuales internos, así como las comunicaciones internas al personal del CIPF.

Área 7: Salud laboral

El CIPF debe ser capaz de detectar y actuar ante situaciones de acoso, en especial, por el ámbito competencial de este Plan, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia machista.

Se ha de trabajar en la formación y orientación para la detección y manejo de situaciones machistas, en asesoramiento y apoyo de todas las personas que lo han requerido en esta materia. Se ha de trabajar en la elaboración de un protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Las acciones propuestas en esta área son las siguientes:

- Elaboración de un protocolo específico de acoso sexual o por razón de sexo.
- Revisión del protocolo de evaluación de los puestos de trabajo en situaciones de gestación, lactancia y reproducción asistida tanto para hombres como mujeres.

Área 8: Investigación con perspectiva de género

La incorporación del "Área de investigación con perspectiva de género" demuestra la implicación de la Dirección de la empresa y de su plantilla en la adaptación de los principios de igualdad en la investigación que se lleva a cabo en el Centro.
Se promueven acciones formativas de investigación con perspectiva de género anualmente dirigidas a toda la plantilla del CIPF.

Algunas de las acciones propuestas en esta área han quedado pendientes de ejecución y quedan como propuesta de mejora para el II PICIPF:

- Elaborar un listado de buenas prácticas para asegurar que los proyectos de investigación reflejen la dimensión de género.

Área 9: Otros

La acción propuesta en esta área ha sido ejecutada en su totalidad. Además, esta medida ya está regulada legalmente.

Otras propuestas de acciones generales a tener en cuenta ante la elaboración del II Plan de Igualdad de CIPF son las siguientes:

- Establecer un plan de seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad CIPF más concreto.
- Llevar a cabo una calendarización más específica.

Las anteriores consideraciones constituyen el punto de arranque para el siguiente ciclo de planificación. En este sentido y como conclusión final, pensamos que el I Plan de Igualdad, la experiencia adquirida y los resultados obtenidos nos preparan para abordar con mayor conocimiento y seguridad el II Plan de Igualdad CIPF.