


2023_FCIPF



2023-2026

II PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA
CENTRO DE INVESTIGACIÓN PRÍNCIPE FELIPE

F C I P F

FUNDACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA
CENTRO DE INVESTIGACIÓN PRÍNCIPE FELIPE

II PLAN DE IGUALDAD 2023-2026

El presente Plan de Igualdad fue negociado con las personas integrantes de la Comisión de Igualdad del CIPF durante el año 2022 y aprobado por unanimidad de todas las personas asistentes en la reunión celebrada el 29 de noviembre de 2022.

Comisión para la Igualdad de Género

Objetivos:

- Velar para que en el Centro se cumpla el principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Vigilar por el desarrollo y cumplimiento del Plan de Igualdad.

Integrantes:

- Deborah J. Burks, directora
- Enrique Fontes Vila, director Jurídico y Relaciones Institucionales
- Ana Rodrigo Williamson, responsable de Recursos Humanos
- Alfredo Collado Peris, técnico del departamento de Compras.
- Alberto Hernández Cano, representante del Comité de Empresa.
- María Paz Rubio Rodríguez, representante del Comité de Empresa.
- Salvador Meseguer Llopis, representante del Comité de Empresa.
- Alicia García Jareño, representante del Comité de Empresa.

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	SITUACIÓN ACTUAL	6
3.	MODELO DE IMPLEMENTACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD	7
4.	DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL.....	8
5.	OBJETIVOS Y MEDIDAS DEL II PLAN DE IGUALDAD CIPF.....	41
6.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD	45
7.	VIGENCIA Y EVALUACIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD	51
8.	COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL II PLAN DE IGUALDAD.....	52

1. INTRODUCCIÓN

La **Fundación de la Comunidad Valenciana Centro de Investigación Príncipe Felipe (CIPF)** es una institución de investigación biomédica en la que todo su personal y colaboradores se esfuerzan diariamente para obtener avances médicos que beneficien la salud de todos/as.

Su actividad científica se centra principalmente en las enfermedades más importantes y las que exigen la mayoría de las soluciones actuales: cáncer, enfermedades neurodegenerativas, diabetes, enfermedades raras.

Esta es una necesidad que esta institución mantiene como su principal compromiso social, aún más debido al hecho de que una gran parte de nuestro trabajo se financia con fondos públicos.

Los avances en salud comienzan en el laboratorio de investigación. Es por ello que hemos creado un entorno que combina la investigación de vanguardia y las tecnologías más avanzadas, para ayudar a nuestro personal investigador y colaborador.

El esfuerzo de esta institución en el desarrollo de su investigación de vanguardia ha dado como resultado su reconocimiento por parte de las organizaciones internacionales como una de las 10 mejores instituciones españolas de investigación biomédica en los últimos tres años.

Este hito ha sido posible gracias al mantenimiento de un fuerte compromiso con: excelencia científica, colaboración internacional, innovación constante, igualdad de oportunidades, capacitación del personal investigador, transparencia y conocimiento científico desarrollado a lo largo de las décadas.

La **Fundación de la Comunidad Valenciana Centro de Investigación Príncipe Felipe (CIPF)** es una fundación científica privada, establecida el 27 de diciembre de 1990 por la Generalitat Valenciana y la Caja de Ahorros de Valencia, anteriormente conocida como Fundación Valenciana de Investigación Biomédica y cuyo antecesor fue el Instituto de Investigación citológica (1966).

Actualmente, la institución mantiene una actividad científica principal dentro del marco de cuatro programas científicos y a través de veintitrés grupos de investigación. Estos grupos trabajan en la generación de conocimiento y avances biomédicos, que constituyen los verdaderos hitos transferibles al sistema de salud.

La preocupación por el bienestar de las personas en el ámbito de la salud encuentra también su vertiente en la búsqueda de la igualdad de género para una justicia social efectiva. Solo en un ambiente en el cual toda desigualdad por razón de sexo, etnia, clase, cultura o de cualquier otra índole sea erradicada se podrá dar realmente la salud física y psíquica de todas las personas. La igualdad en el acceso al sector de la investigación, la atención proporcional a las necesidades y el trabajo conjunto

con otros sectores son susceptibles de conseguir un gran efecto en el camino hacia la equidad efectiva. Este tema toma especial relevancia en el II Plan de Igualdad del CIPF 2023-2026.

Este II Plan de Igualdad tiene como objetivo general alcanzar la igualdad efectiva en el empleo mediante la promoción, el fortalecimiento y el desarrollo de la plena igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres y la eliminación de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo en el CIPF. Para ello, el Plan define 9 objetivos específicos y medidas concretas dirigidas a la consecución del objetivo general.

Dichas medidas intervienen fundamentalmente en los siguientes aspectos:

1. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo, Comités internos, participación y representación.
2. Promover la igualdad en el acceso al empleo y en la promoción, fomentando la paridad en la distribución por sexos de grupos y categorías profesionales.
3. Eliminar los obstáculos que impiden la participación plena de las mujeres en todos los ámbitos y niveles del Centro facilitando la conciliación a mujeres y a hombres.
4. Fomentar la formación del personal en igualdad a lo largo de la carrera profesional, en especial de quienes ocupen puestos directivos y órganos de selección, para hacer efectivo el principio de igualdad de forma transversal.
5. Conocer en profundidad y corregir las causas que provocan la desigualdad salarial.
6. Atender las situaciones que requieren especial protección, referidas a la violencia de género y al acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género
7. Fomentar la comunicación en igualdad mediante un lenguaje no sexista e inclusivo, tanto en el ámbito interno como hacia la sociedad.

Mediante este II Plan de Igualdad, el CIPF continúa con su compromiso de avanzar en el objetivo de que mujeres y hombres tengan idénticas oportunidades.

Con este II Plan se pretende dar continuidad a las líneas iniciadas en anteriores planes y, a la vez, incorporar nuevas líneas en las políticas de igualdad de género.

2. SITUACIÓN ACTUAL

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 posibles desigualdades de género, y eliminar las barreras que obstaculizan el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades, real y efectiva, entre mujeres y hombres.

Este análisis de situación del CIPF se ha efectuado teniendo en cuenta todos aquellos datos que tenemos en la actualidad con la tecnología disponible, con el objetivo de elaborar un diagnóstico, lo más exacto posible, que muestre la realidad de la situación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en este ámbito organizativo.

A partir de estos datos se establecerán una serie de objetivos, medidas y acciones, con la finalidad principal de conseguir avanzar en la igualdad real entre mujeres y hombres.

3. MODELO DE IMPLANTACIÓN

Para poner en práctica el II Plan de Igualdad se han seguido las siguientes fases:

ETAPA	FASES	ACCIONES
PREPARACIÓN	Análisis de la situación	Diagnóstico de los datos desagregados por sexo
		Cuestionario de Igualdad
	Definición de objetivos	Consulta y revisión de la Comisión de Igualdad
		Consulta y participación de la Comisión de Igualdad
Elaboración del Plan	Propuestas de acciones para alcanzar los objetivos definidos	
	Identificación de recursos necesarios: humanos y materiales	
PUESTA EN MARCHA	Desarrollo del Plan	Asignación de responsabilidades
		Implementación del Plan
	Evaluación del Plan	Comunicación del Plan
		Seguimiento del Plan
Evaluación del Plan	Evaluación de las medidas del Plan	
	Evaluación de su impacto sobre la igualdad de género	

4. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL

A continuación, se detallan los datos de la plantilla del CIPF en diferentes ámbitos, recogidos en enero de 2022, todos ellos segregados por sexo: distribución de la plantilla, categorías, movimientos de personal, responsabilidades familiares, formación y retribuciones; así como también la distribución de los órganos de gobierno y comités científicos.

Actualmente el CIPF cuenta con una plantilla de 146 personas, 97 mujeres (66%) y 49 hombres (34%), en su mayoría formadas en Ciencias de la Salud, que ayudan a generar avances científicos.

4.1. ORGANIGRAMA DEL CIPF

Los datos recogidos de los Órganos de Gobierno y Comités del Centro corresponden al mes de enero de 2022.

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 General
- Comité de Formación Científica y Mentoring
- Comité HRS4R
- Comité de Empresa

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: Conseller/a de Sanidad Universal y Salud Pública	1	-	0	-	1	-
Vicepresidencia 1: Presidente/a Consejo Valenciano de Cultura. Fundación Valenciana Estudios Avanzados	1	-	0	-	1	-
Vicepresidencia 2: Director/a General de Investigación y Alta Inspección Sanitaria de la CSUiSP	0	-	1	-	1	-
Secretario/a (no patrona)	1	-	0	-	1	-
Presidente/a de la Fundación Valenciana de Estudios Avanzados. Representada por Boluda Corporación Marítima S.L.	0	-	1	-	1	-
Vocal a título personal	1	-	0	-	1	-
Vocal a título personal	1	-	0	-	1	-
Vocal a título personal	1	-	0	-	1	-
Vocal a título personal	0	-	1	-	1	-
Vocal a título personal	0	-	1	-	1	-
Director/a General de Asistencia Sanitaria de la CSUiSP.	1	-	0	-	1	-
Subsecretario/a de la CSUiSP	1	-	0	-	1	-
Presidente/a de la Fundación Valenciana de Estudios Avanzados	0	-	1	-	1	-
Total	8	64,28%	5	35,72%	13	8:5

En el **Patronato** hay una mayor representación de las mujeres (ratio 8:5).

La Comisión Ejecutiva del Patronato es un órgano colegiado compuesto por la Presidencia ejecutiva nombrada por el Patronato y 3 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
Vicepresidencia 1: Presidente/a Consejo Valenciano de Cultura. Fundación Valenciana Estudios Avanzados	1	-	0	-	1	-
Vicepresidencia 2: Director/a General de Investigación y Alta Inspección Sanitaria de la CSUISP	0	-	1	-	1	-
Director/a General de Asistencia Sanitaria de la CSUISP.	1	-	0	-	1	-
Subsecretaria de la CSUISP	1	-	0	-	1	-
Total	3	75%	1	25%	4	3:1

En la Comisión Ejecutiva del Patronato hay una mayor representación de las mujeres (ratio 3:1)

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
Científicos/as - libre designación	5	-	3	-	8	-
Total	5	62,5%	3	37,5%	8	5:3

En el Consejo Asesor Científico hay una mayor representación de las mujeres (ratio 5:3)

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	0%	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, 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	-
Veterinario/a y Responsable salud animal CIPF	0	-	1	-	1	-
Coordinador/a de la Unidad de Modelos Transgénicos	0	-	1	-	1	-
Investigador/a Principal Laboratorio Plasticidad Neural CIPF	1	-	0	-	1	-
Investigador/a Laboratorio Polímeros Terapéuticos CIPF	1	-	0	-	1	-
Veterinaria UVEG	1	-	0	-	1	-
Científico/a Titular y Responsable de Bienestar Animal, Instituto de Biomedicina de Valencia (IBV-CSIC)	1	-	0	-	1	-
Investigador/a responsable Unidad de Bioinformática y Bioestadística del CIPF	0	-	1	-	1	-
Investigador/a responsable del laboratorio de Fisiopatología y Terapia de la Visión del CIPF	1	-	0	-	1	-
Total	6	63,63%	3	36,37%	9	6:3

En esta Comisión hay una mayor representación de las mujeres (ratio 6:3), un porcentaje similar a la composición general de la plantilla del CIPF.

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
Representantes CIPF	2	-	1	-	3	-
Representante Comité de empresa	2	-	1	-	3	-
Total	4	66,67%	2	33,33%	6	4:2

En el **Comité de Seguridad y Salud** hay una mayor representación de las mujeres (ratio 4:2), un porcentaje similar a la composición general de la plantilla del CIPF.

El **Comité de Bioseguridad** es el órgano encargado de asesorar a la institución y de evaluar y certificar las buenas prácticas en sus actividades de investigación y formación específica que utilicen agentes biológicos u OMG.

Composición de los Órganos de Gobierno: Comité de Bioseguridad						
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio M/H
Representantes CIPF	4	-	2	-	6	-
Total	4	66,67%	2	33,33%	6	4:2

En el Comité de Seguridad y Salud hay una mayor representación de las mujeres (ratio 4:2), un porcentaje similar a la composición general de la plantilla del CIPF.

El Comité de Formación General del CIPF

Composición de los Órganos de Gobierno: Comité de Formación General						
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio M/H
Jefe/a de Grupo	1	-	1	-	2	-
Investigador/a	2	-	0	-	2	-
Responsable Recursos Humanos	1	-	0	-	1	-
Responsable T.I.	0	-	1	-	1	-
Investigador/a Predoctoral	0	-	1	-	1	-
Técnico/a de investigación	1	-	0	-	1	-
Total	5	55,60%	3	44,40%	8	5:3

En el Comité de Formación General hay una mayor representación de las mujeres (ratio 5:3).

El Comité de Mentoring y Formación Científica del CIPF

Composición de los Órganos de Gobierno: Comité de Formación Científica y Mentoring						
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio M/H
Jefe/a de Grupo	2	-	3	-	5	-
Investigador/a	1	-	1	-	2	-
Responsable RSU	1	-	0	-	1	-
Investigador/a Predoctoral	2	-	0	-	2	-
Total	6	55,60%	4	44,40%	10	6:4

En el Comité de Formación Científica y Mentoring hay una mayor representación de las mujeres (ratio 6:4).

El Comité de Empresa

Composición de los Órganos de Gobierno: Comité de Empresa						
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio M/H
Representante Comité de empresa	4	-	5	-	9	-
Totales	4	44,40%	5	55,60%	9	4:5

El Comité de HRS4R tiene como misión implementar el desarrollo de las buenas prácticas y recomendaciones en materia de recursos humanos de la Comisión Europea para mejorar las condiciones de trabajo y el desarrollo de la carrera investigadora para el personal investigador en Europa.

Composición de los Órganos de Gobierno: Comité HRS4R						
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Ratio M/H
Directora/a	1	-	0	-	1	-
Gerente	0	-	1	-	1	-
Responsable de RRHH	1	-	0	-	1	-
Jefe/a de grupo	1	-	1	-	2	-
Responsable RSU	1	-	0	-	1	-
Investigador/a postdoctoral	1	-	0	-	1	-
Investigador/a predoctoral	1	-	0	-	1	-
Total	6	55,60%	2	44,40%	8	6:2

En el Comité de HRS4R hay una mayor representación de las mujeres (ratio 6:2).

4.2. ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA PLANTILLA

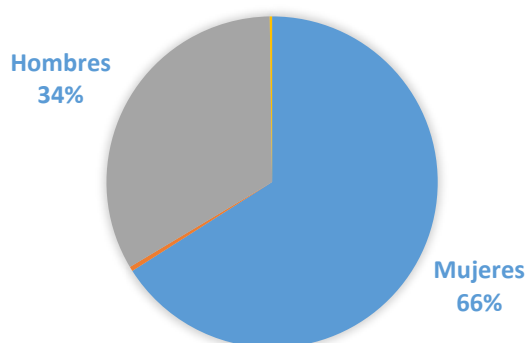
La primera fase del diagnóstico se realizó a través de un análisis cuantitativo de datos generales sobre la plantilla del CIPF en el mes de enero de 2022.

Los datos se presentan 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 de la Plantilla

Distribución Global	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	97	66%	49	34%	146

DISTRIBUCIÓN GLOBAL DE LA PLANTILLA



Distribución Global de la Plantilla Fija y Temporal

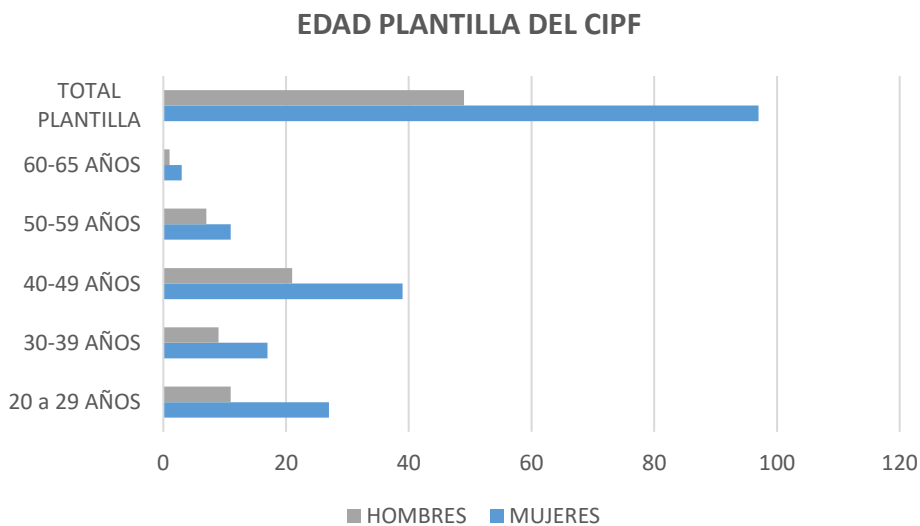
TIPO DE CONTRATO	MUJERES	%	HOMBRES	%	Total
Indefinido	44	67%	26	33%	70
Temporal	53	65%	23	35%	76
Totales	97	66%	49	34%	146

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 (aunque hay un 45.36% de mujeres con contrato indefinido frente a un 55.32% de hombres con contrato indefinido).

Distribución de la Plantilla por Edades

Edad plantilla	20 a 29 años	30-39 años	40-49 años	50-59 años	60-65 años	Total plantilla
Mujeres	27	17	39	11	3	97
%	71%	65%	65%	61%	75%	66%
Hombres	11	9	21	7	1	49
%	29%	35%	35%	39%	25%	34%
Total	38	26	60	18	4	146

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 40-49 años.



Distribución de la Plantilla por Antigüedad

Antigüedad	menos de 6 meses	6 meses a 1 año	1 a 2 años	2 a 6 años	6 a 10 años	más de 10 años
Mujeres	24	6	7	27	6	23
%	67%	75%	54%	68%	40%	68%
Hombres	12	2	6	13	9	11
%	33%	25%	46%	33%	60%	32%
Total	36	8	13	40	15	34

En la distribución de la plantilla por antigüedades, se observa que el mayor número de personas tiene una antigüedad entre 2 a 6 años.

Por otro lado, hay que destacar que hay 49 personas con más de 6 años de antigüedad y muchas personas de nueva contratación, con antigüedad inferior a 6 meses, en concreto 36 personas.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato y jornada

Tipo de Jornada	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Reducción de jornada*	5	100%	0	0%	5
Total Jornada Completa	85	66%	43	34%	128
Parcial 1 - 20 H	5	56%	4	44%	9
Parcial 21 - 25 H	0	0%	0	0%	0
Parcial 26 - 30 H	0	0%	0	0%	0
Parcial 31 - 35 H	2	67%	1	33%	3
Parcial 36 - 40 H	1	1%	0	0%	1
Total Jornada Parcial	8	62%	5	38%	13

* reducciones de jornada por guarda legal o cuidado de familiares dependientes

Si observamos la distribución de la plantilla por tipo de contrato y jornada, lo que más destaca es que la reducción de jornada por guarda legal es solicitada únicamente por mujeres, ya que actualmente no hay ningún hombre que se haya acogido a la reducción de jornada por guarda legal.

En cuanto al resto de jornadas, los datos siguen la tendencia de la distribución general de la plantilla.

Distribución de la plantilla por estudios

Nivel de estudios	Primarios	FP	Universitarios	Total
Mujeres	3	14	80	97
% sobre total de mujeres	4%	14%	82%	
% sobre total plantilla	3%	10%	55%	
Hombres	5	8	36	49
% sobre total de hombres	10%	17%	73%	
% sobre total plantilla	3%	5%	24%	
Total	9	22	115	146

La mayor parte de la plantilla, el 82% de las mujeres y el 73% de los hombres, tiene estudios universitarios.

Distribución por categorías profesionales en investigación

Distribución de investigadores/as Principales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
IPS Jefes/as de Investigación	10	53%	9	47%	19
Total	10	53%	9	47%	19

Se observa que es mayor el número de investigadoras principales que el de investigadores, con un 53% de mujeres frente a un 47% de hombres, siendo la proporción menor que la general de la plantilla.

Categorías personal investigador	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Jefe/a de grupo Senior R4D	2	67%	1	33%	3
Jefe/a de grupo Senior R4	4	80%	1	20%	5
Jefe/a de grupo Junior R3	4	36%	7	64%	11
Investigador/a R3P	6	67%	3	33%	9
Investigador/a R2.II	7	70%	3	30%	10
Investigador/a R2.I	5	83%	1	17%	6
Investigador/a predoctoral R1	24	80%	6	20%	30
Total	52	70.27%	22	29.73%	74

Se observa que en esta categoría hay un porcentaje de mujeres ligeramente superior al de la plantilla completa (70,27% frente a un 66%).

Categorías Personal Técnico de Investigación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Licenciado/a T3	13	81%	3	19%	16
Técnico/a Especialista Superior T2	8	80%	2	20%	10
Ayudante de investigación	9	90%	1	10%	10
Auxiliar de investigación T1	3	75%	1	25%	4
Total	33	82.5%	7	17.5%	40

La presencia de mujeres dentro del personal técnico de investigación (82,5%) supera en todas las categorías la proporción de mujeres sobre hombres en el conjunto de la plantilla (66% frente a 34%).

Distribución por categorías profesionales del personal de gestión

Categorías Personal de Gestión	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personal Directivo	1	33%	2	67%	3
Personal mando intermedio	3	50%	3	50%	6
Personal técnico de Gestión	12	60%	8	40%	20
Total	16	55%	13	45%	29

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	100%	0	0%	1
Área Económica	4	66.67%	2	33.33%	6
Área Jurídica	0	0%	1	100%	1
Área RSU	5	100%	0	0%	5
Área T.I.	0	0%	3	100%	3
Área de RRHH	2	100%	0	0%	2
Área de Comunicación y eventos	1	100%	0	0%	1
Servicio de recepción	0	0%	1	100%	1
Servicio DOI	0	0%	5	100%	5
Servicio de cafetería	1	33.33%	2	66.67%	3
Total	15	53%	13	47%	28

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 DOI y T.I. existe una nula representación de mujeres. Por el contrario, en el área de RSU no hay representación de hombres.

Distribución de la masa salarial

Retribuciones medias por categoría profesional en investigación

Categoría Profesional	Media de Salario Bruto mensual (€)		
	Mujeres	Hombres	Media Total
Jefe/a de Grupo Senior R4D	4.050,61	4.050,61	4.050,61
Jefe/a de Grupo Senior R4	3.043,10	3.043,10	3.043,10
Jefe/a de grupo Junior R3	3.130,45*	2.855,85	2.993,15
Investigador/a R3P	2.212,28*	1.943,71	2.078,00
Investigador/a R2.II	1.935,49	1.935,49	1.935,49
Investigador/a R2.I	1.735,86	1.735,86	1.735,86
Investigador/a Predoctoral R1**	-	-	-

**No se incluye el salario del personal predoctoral R1 porque sus retribuciones vienen establecidas por las ayudas financiadoras. Siempre son, como mínimo, lo establecido en las tablas salariales aprobadas por el CIPF.

Categoría Profesional	Media de Salario Bruto mensual (€)		
	Mujeres	Hombres	Media Total
Licenciado/a T3	1.950,12*	2.162,91	2.056,52
Técnico/a Especialista Superior T2	1.755,60	1.730,09	1.742,85
Ayudante de Investigación	1.753,50*	1.583,77	1.668,64
Auxiliar de Investigación T1	1.451,12	1.451,12	1.451,12

Retribuciones medias por categoría profesional en Gestión

Categoría Profesional	Media de Salario Bruto mensual (€)		
	Mujeres	Hombres	Media Total
Director/a de Área	3.437,49*	3.378,04	3.407,77
Jefe/a de Área	2.190,88*	2.357,56	2.274,22
Licenciado/a	1.937,00	-	1.937,00
Oficial Administrativo/a	1.990,34	1.936,19	1.963,27
Operador/a informático/a	-	1.701,00	1.701,00
Auxiliar administrativo/personal Admisión	1.306,41	1.306,41	1.306,41

Categoría Profesional	Media de Salario Bruto mensual (€)		
	Mujeres	Hombres	Media Total
Jefe/a de Taller	-	1.613,65	1.613,65
Oficial de mantenimiento	-	1.540,73	1.540,73
Oficial de mantenimiento en prácticas	-	1.183,17	1.183,17

Categoría Profesional	Media de Salario Bruto mensual (€)		
	Mujeres	Hombres	Media Total
Cocinero/a	-	1.484,15	1.484,15
Técnico/a Básico en operaciones de cocina	1.266,52	1.266,52	1.266,52

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.

*Se observan algunas diferencias en algunas de las categorías y esto es debido a condiciones salariales históricas debidamente justificadas. En algunos casos los salarios vienen establecidos por las ayudas oficiales financiadoras de los contratos.

Contrataciones por tipo de contrato en el último año

A continuación, se analizan las diferentes modalidades de contratación realizadas a la plantilla del CIPF durante el año 2021.

Tipo de Contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Indefinido a tiempo completo	1	100%	0	0%	1
Indefinido a tiempo parcial	0	0%	0	0%	0
Total Indefinido	1	100%	0	0%	1
Obra o servicio a tiempo completo	22	69%	10	31%	32
Obra o servicio a tiempo parcial	2	40%	3	60%	5
Eventual a tiempo completo	4	67%	2	33%	6
Eventual a tiempo parcial	1	50%	1	50%	2
Interinidad	3	60%	2	40%	5
Total temporal	32	64%	18	36%	50
Prácticas a tiempo completo	3	43%	4	57%	7
Prácticas a tiempo parcial	3	100%	0	0%	3
Predoctoral Formación tiempo completo	6	75%	2	25%	8
A través de ETT	0	0%	0	0%	0
TOTAL	45		24		69

Bajas y Ceses

A continuación, se analiza el motivo de baja de contrato durante el ejercicio 2021.

CAUSA DE LA BAJA	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Despido	0	0%	0	0%	0
Finalización contrato	19	56%	15	44%	34
Incapacidad	0	0%	0	0%	0
Jubilación	0	0%	0	0%	0
Baja voluntaria	11	92%	1	8%	12
Atención persona a cargo	0	0%	0	0%	0
Excedencia (Ver tabla siguiente)	7	88%	1	13%	8
TOTAL	37	69%	17	31%	54

Destaca el número de bajas voluntarias producidas durante el 2021. Hay que concretar que 5 de las bajas fueron producidas por cambio de trabajo, 3 por cambio de contrato por concesión de una nueva ayuda y el resto por motivos personales.

Permisos, Conciliación y Absentismo laboral

A continuación, se analizan los diferentes permisos solicitados por la plantilla del CIPF durante el año 2021.

Tipo de permiso	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Incapacidad temporal	22	92%	2	8%	24
Accidente de trabajo con baja	0	0%	0	0%	0
Accidente de trabajo sin baja	2	100%	0	0%	2
Enfermedad sin baja	20	74%	7	26%	27
Acompañamiento médico (asistencia médica de hijos/as menores de edad o familiares hasta el 1er. grado de consanguinidad con enfermedad crónica o discapacidad grave)	96	86%	15	14%	111
Maternidad	1	-	-	-	1
Cesión al padre del permiso de maternidad	0	-	-	-	0
Paternidad	-	-	2	-	2
Adopción o acogimiento	0	0%	0	0%	0
Riesgo durante el embarazo	0	0%	-	-	0

Reducción por lactancia	0	0%	0	0%	0
Reducción por cuidado de menores	4	100%	0	0%	4
Reducción por motivos familiares	0	0%	0	0%	0
Reducción por otros motivos	1	100%	0	0%	1
Excedencia por cuidado de menores	2	100%	0	0%	2
Excedencia por cuidado de familiares	0	0%	0	0%	0
Excedencia voluntaria	5	83%	1	17%	6
Permiso por enfermedad grave o fallecimiento	24	96%	1	4%	25
TOTAL	177	86%	28	14%	205

A continuación se analizan los datos del permiso de "Acompañamiento médico (asistencia médica de hijos/as menores de edad o familiares hasta el 1er. grado de consanguinidad con enfermedad crónica o discapacidad grave)".

Acompañamiento médico familiar	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Acompañamiento médico de hijos/as menores	45	87%	7	13%	52
Acompañamiento médico del cónyuge	26	100%	0	0%	26
Acompañamiento médico de hermana/o	0	0%	3	100%	3
Acompañamiento médico de padre o madre	25	83%	5	17%	30
TOTAL	96	86%	15	14%	111

El absentismo laboral es superior en las mujeres. Las causas son, fundamentalmente, el acompañamiento médico, donde hay 96 solicitudes de mujeres frente a 15 solicitudes de hombres; el permiso por enfermedad grave o fallecimiento de un familiar, donde hay 24 solicitudes de mujeres frente a 1 de hombres; seguido de la incapacidad laboral temporal, donde hay 22 solicitudes de mujeres frente a 2 de hombres.

Este dato refleja que la carga de cuidado tanto de hijos/as menores como de familiares la asumen mayoritariamente las mujeres.

Un dato que llama la atención es que los permisos de reducción de jornada y excedencia por cuidado de hijos/as menores únicamente han sido solicitados por mujeres.

Hay que tener en cuenta que el periodo analizado coincide con la pandemia covid-19 y todas sus consecuencias.

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 y de los cursos bonificados por Fundae, fomentando que la participación sea igualitaria para mujeres y para hombres.

Cursos de Formación Interna 2021 Fundae	Lugar	Horario	Modalidad
Curso básico 50 horas para desempeñar las funciones de recurso preventivo	En el lugar de trabajo	Dentro jornada laboral	Presencial y online
Curso Office 365 y sus APPS colaborativas	En el lugar de trabajo	Dentro jornada laboral	online
Curso inglés	En el lugar de trabajo	Dentro jornada laboral	online
Curso básico 50 horas para desempeñar las funciones de recurso preventivo	En el lugar de trabajo	Dentro jornada laboral	Presencial y online
Curso Ergonomía	En el lugar de trabajo	Dentro jornada laboral	Presencial
Curso de MS-500 Microsoft 365 Security Administration	En el lugar de trabajo	Dentro jornada laboral	online
Jornada de Ciberseguridad y LOPD	En el lugar de trabajo	Dentro jornada laboral	Presencial
Registros, auditorías salariales y planes de igualdad	En el lugar de trabajo	Dentro jornada laboral	online
Curso Compliance Penal	En el lugar de trabajo	Dentro jornada laboral	Presencial

Cursos de Formación Interna 2021 Fundae	Horas	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Curso básico 50 horas para desempeñar las funciones de recurso preventivo	50	4	40%	6	60%	10
Curso Office 365 y sus APPS colaborativas	24	14	82%	3	18%	17
Curso inglés	94	13	59%	9	41%	22
Curso Ergonomía	8	30	60%	20	40%	50
Curso de MS-500 Microsoft 365 Security Administration	25	0	0%	3	100%	3
Jornada de Ciberseguridad y LOPD*	2	18	72%	7	28%	25
Registros, auditorías salariales y planes de igualdad	10	2	100%	0	0%	2
Curso Compliance Penal	2	93	67%	46	33%	139
TOTAL	265	174	65%	94	35%	268

*Aforo reducido por covid-19

De las acciones formativas que se imparten en el Centro se han beneficiado tanto mujeres como hombres. Esta formación se ofrece dentro del horario laboral, lo que posibilita la conciliación laboral, familiar y personal.

Conclusiones generales

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

El análisis realizado evidencia que en los cargos directivos de los órganos de gobierno del CIPF se sigue la misma tendencia de la distribución general de la plantilla del centro, habiendo una mayoría de mujeres. Se han revisado y actualizado todos ellos con el objetivo de equilibrarlos en cuanto a género, cumpliendo con los principios de igualdad.

Por otro lado, podemos destacar que el cargo de la Dirección del Centro es ocupado por una mujer. En cuanto a otros puestos directivos y de mandos intermedios se observa que, a pesar de haber bastante representación femenina, entre un 44% y un 53%, no alcanza el porcentaje de mujeres de la distribución general de la plantilla.

En cuanto al tipo de contrato, un 67% de los contratos indefinidos y un 65% de los contratos temporales fueron firmados por mujeres, siguiendo la tendencia general de la distribución de la plantilla en el centro. Sin embargo, un 45% de las mujeres tiene contrato indefinido frente a un 55% de los hombres.

Respecto a las retribuciones y sistemas de clasificación profesional, hay que 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, tanto en mujeres como en hombres, la mayor parte se encuentra en el rango comprendido entre los 40-49 años. La tasa de feminización está por encima de 1 en todos los rangos contemplados, siguiendo la tendencia global.

En cuanto a los permisos de reducción de jornada por cuidado de hijos/as menores, llama la atención que son solicitados únicamente por mujeres, a pesar de que el Centro promueve una política igualitaria en este sentido.

Entre las solicitudes de excedencia, hay que concretar que dos de ellas son por cuidado de hijos/as menores y las otras seis son por excedencia voluntaria por cambio de trabajo.

La solicitud de permisos en el año 2021 ha sido superior por parte de mujeres, con un 86% frente a un 14% en el caso de los hombres. Este dato refleja que las cargas familiares suelen recaer mayoritariamente en las mujeres. Hay que tener en cuenta que en la distribución general de la plantilla hay una clara predominancia de mujeres (67%).

De las acciones formativas que se imparten en el Centro se han beneficiado de igual manera mujeres y hombres. Esta formación se ofrece dentro del horario laboral, lo cual posibilita la conciliación laboral, familiar y personal.

4.3. 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.

Se le entregó el cuestionario a toda la plantilla (146) y se obtuvieron 85 respuestas.

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.

Marca con una X la respuesta correspondiente.

PLAN DE IGUALDAD

- ¿Conoces el Plan de igualdad vigente?
 - Sí
 - No

- ¿Es necesario ampliar el Plan de Igualdad vigente?
 - Sí
 - No
 - No sabe/No contesta

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
 - sabe/No contesta

- ¿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
- ¿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

- ¿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

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

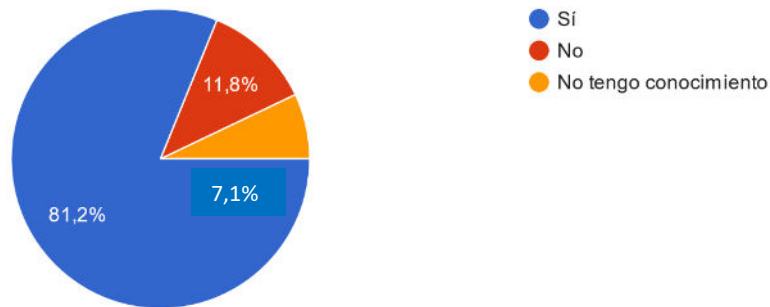
- ¿Se utiliza el género masculino en las comunicaciones de la fundación, independientemente de a quién vaya dirigido el mensaje?
 - Sí
 - No
 - No tengo conocimiento

- ¿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

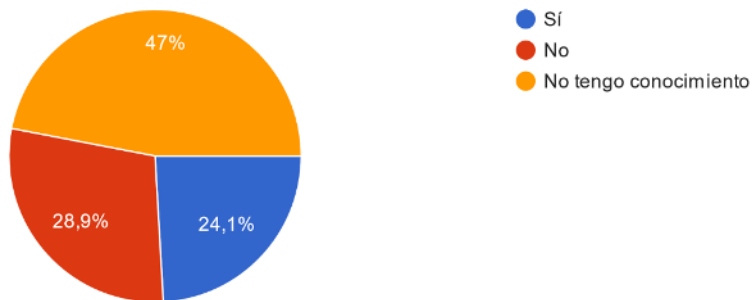
¿Conoces el Plan de Igualdad vigente?

85 respuestas



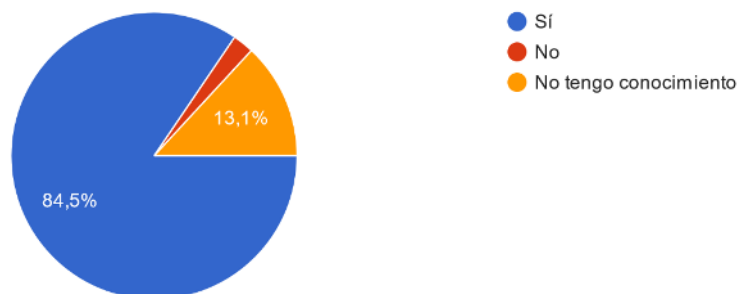
¿Es necesario ampliar el Plan de Igualdad vigente?

83 respuestas



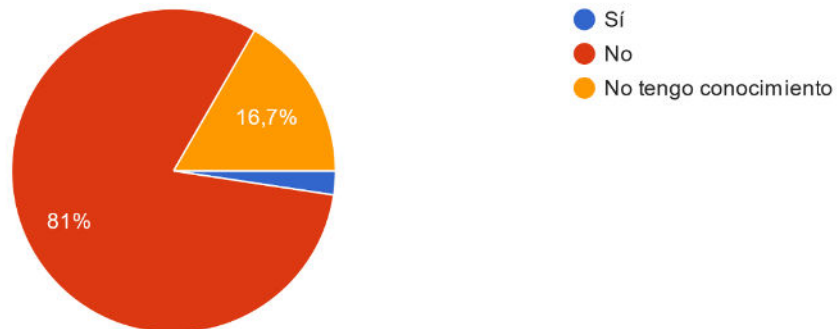
¿Los canales por los cuales se difunden las ofertas de empleo son diversos y accesibles tanto para mujeres como para hombres?

84 respuestas



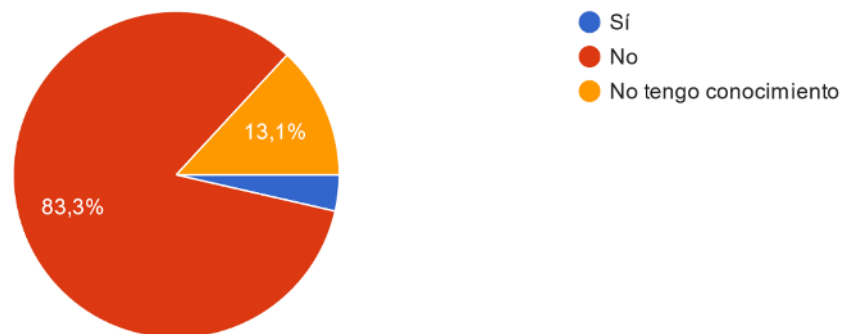
¿Se expresa preferencia por algún sexo en las ofertas de empleo?

84 respuestas



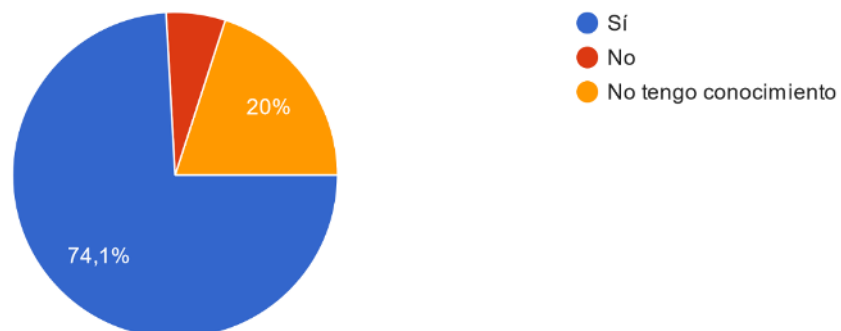
¿Se observa lenguaje sexista en las ofertas de empleo?

84 respuestas



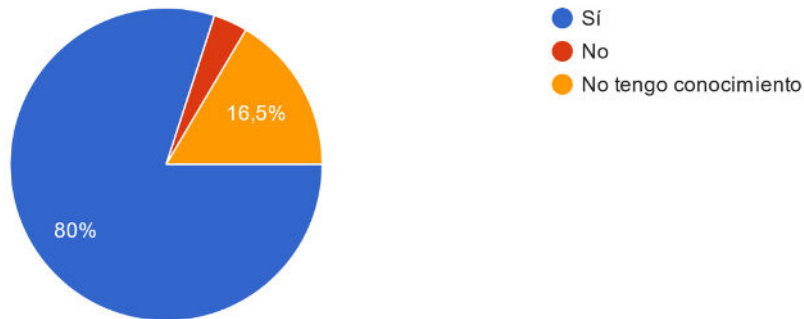
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?

85 respuestas



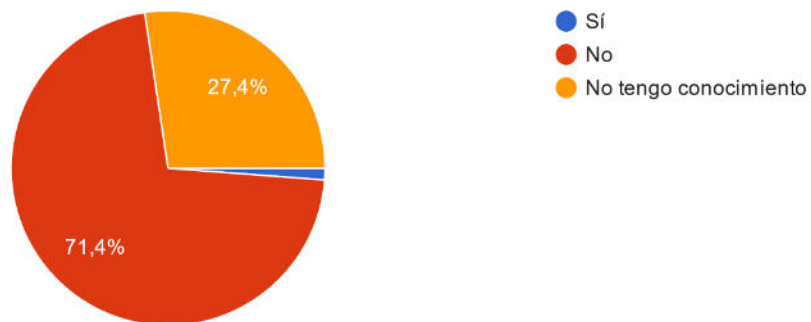
¿Los criterios de selección son claros y se garantiza una elección justa sin discriminación por razón de sexo?

85 respuestas



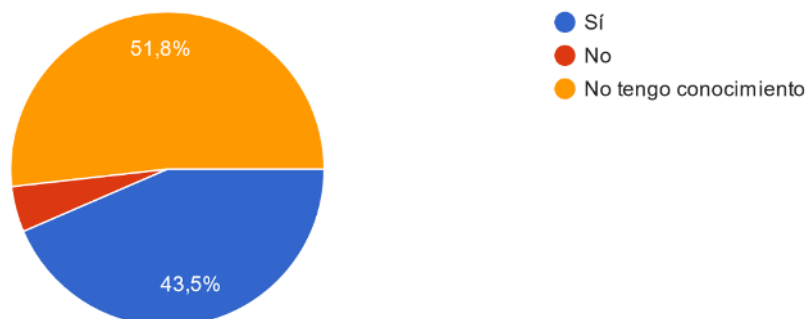
¿Las plantillas de solicitud de empleo recogen datos que pueden llegar a ser discriminatorios?

84 respuestas



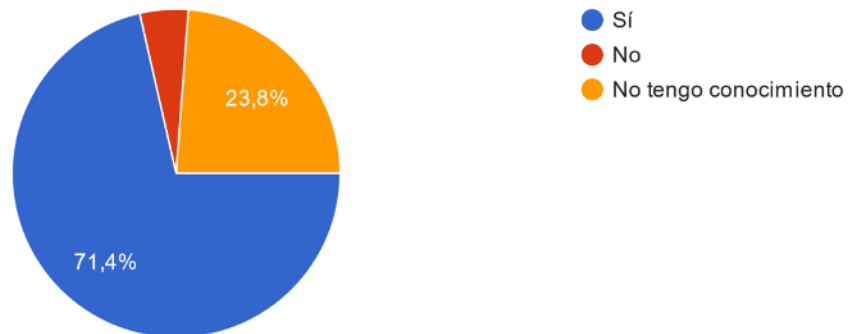
¿Sabes si las personas encargadas de realizar el proceso de selección tienen información y/o formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?

85 respuestas



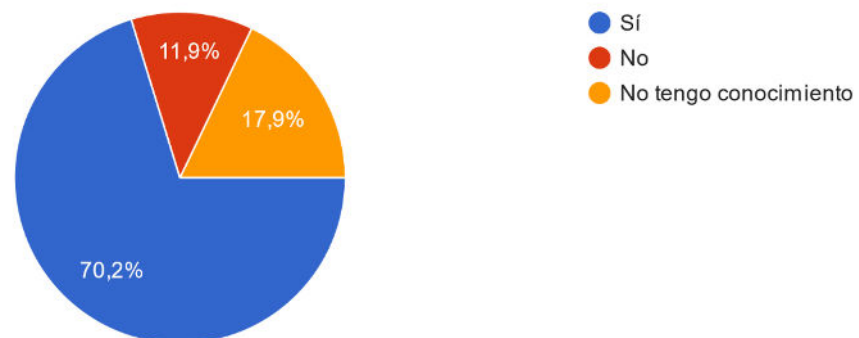
¿Las pruebas de selección son iguales para mujeres y hombres?

84 respuestas



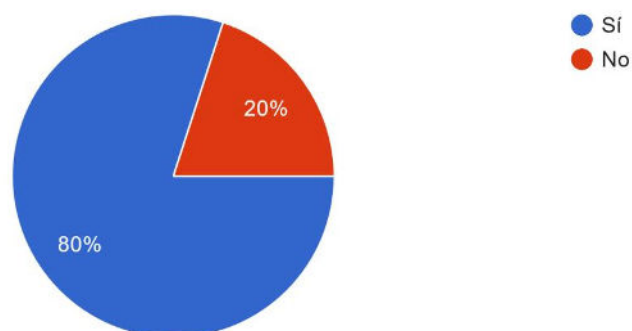
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

84 respuestas



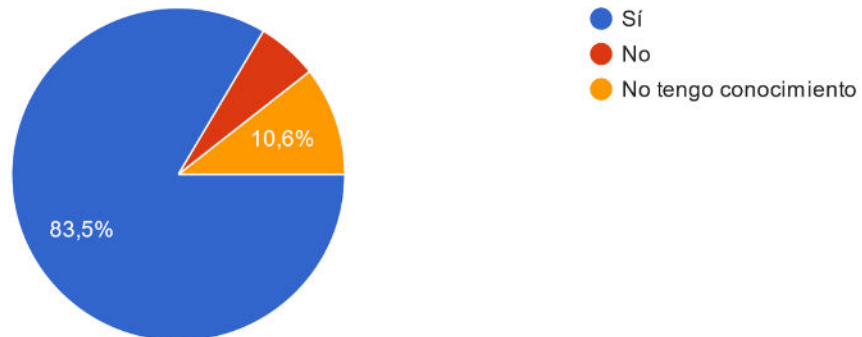
¿Conoces las medidas de conciliación disponibles?

85 respuestas



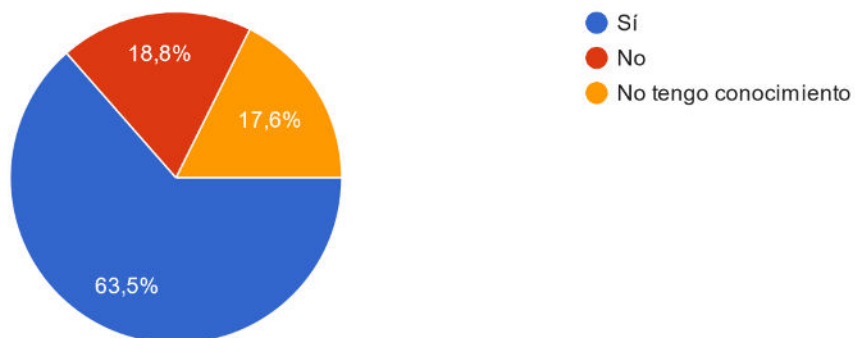
¿Se permite la flexibilización del horario por motivos de conciliación?

85 respuestas



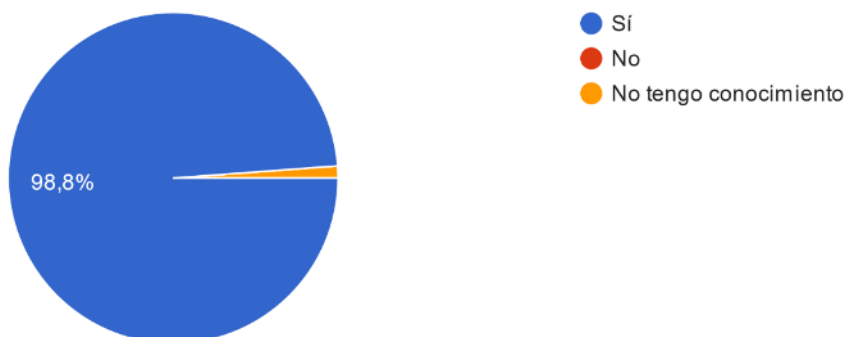
¿Crees que las trabajadoras y los trabajadores tienen las mismas posibilidades de ascender?

85 respuestas



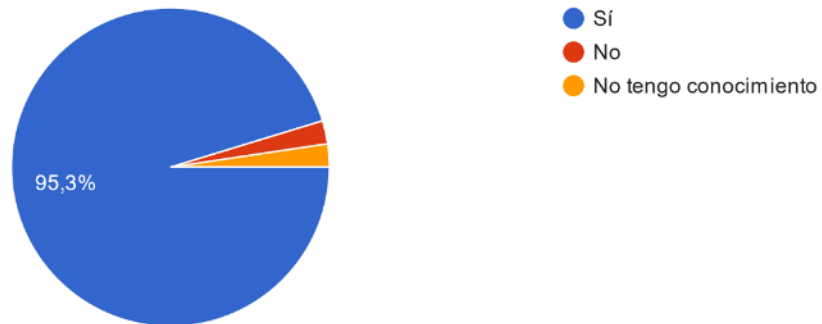
¿Hay participación de mujeres en cargos de responsabilidad en la fundación?

85 respuestas



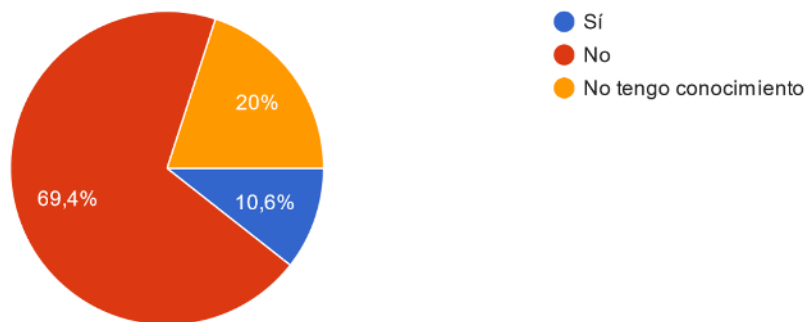
¿Las trabajadoras y trabajadores tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación?

85 respuestas



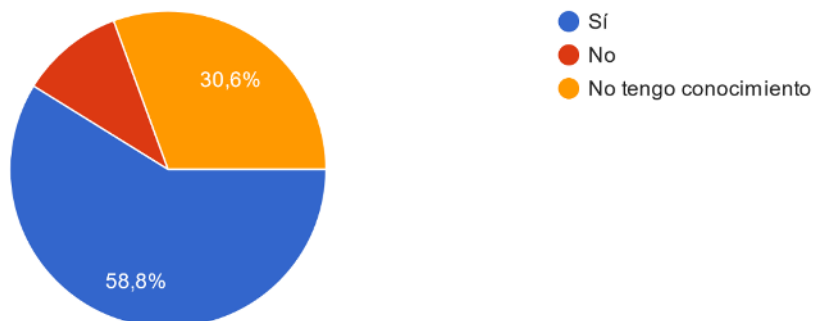
¿Observas desequilibrios entre mujeres y hombres en la composición de los comités de representación del CIPF?

85 respuestas



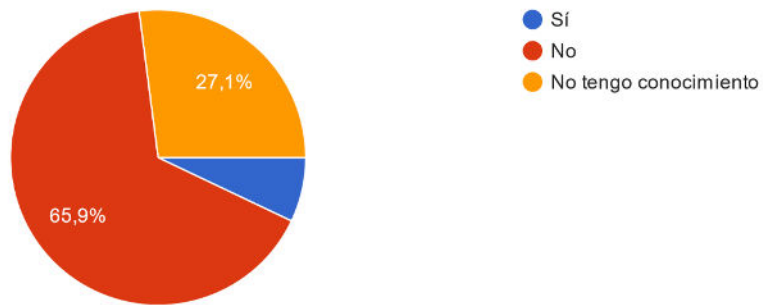
¿Tienes la percepción de que el salario medio sea igual para las trabajadoras y trabajadores en un puesto con las mismas funciones?

85 respuestas



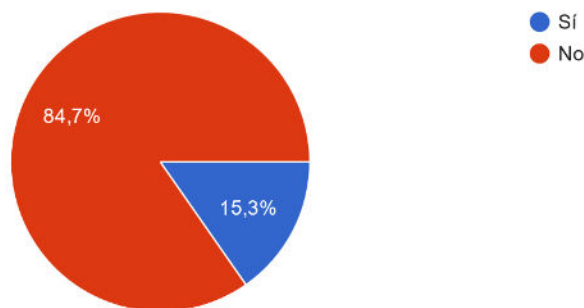
¿Te parece que hay diferencias entre mujeres y hombres en cuanto al número de horas trabajadas?

85 respuestas



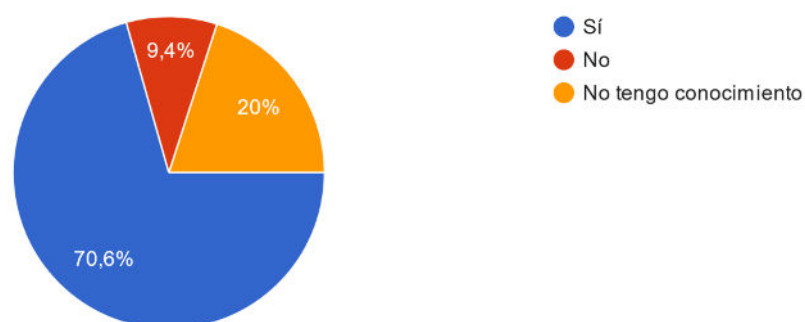
¿Has detectado gestos, comentarios u otras actitudes como bromas, chistes, etc. que pudieran resultar ofensivas en relación al género, en nuestro ambiente laboral?

85 respuestas



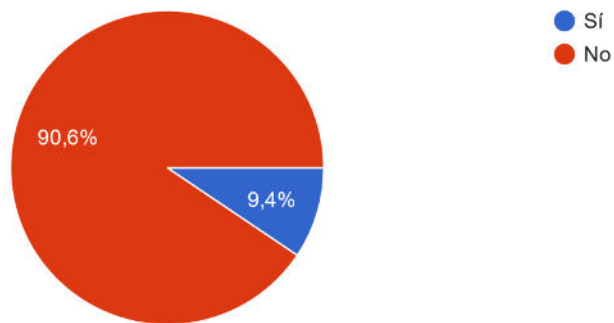
¿La ropa de trabajo proporcionada por la Fundación es adecuada para las funciones que realizan las trabajadoras y trabajadores?

85 respuestas



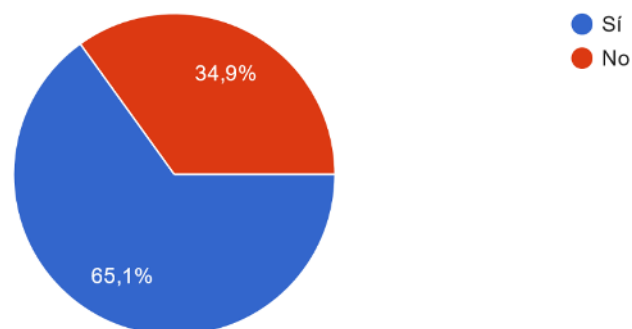
¿Tienes conocimiento de algún caso de acoso por razón de sexo o moral en la Fundación?

85 respuestas



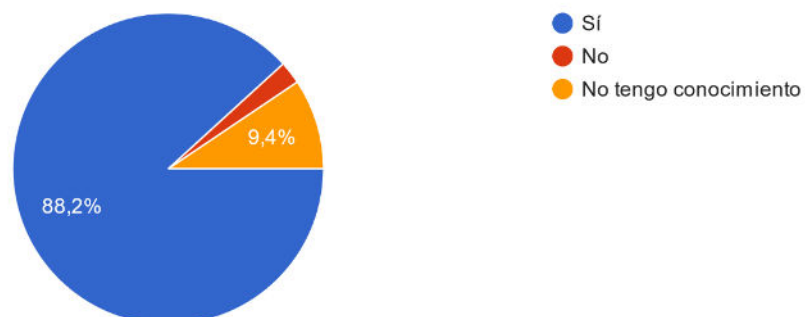
¿El Centro aporta suficiente información para que sepas qué hacer o a quién dirigirte en caso de sufrir acoso sexual o sexista en el lugar de trabajo?

83 respuestas



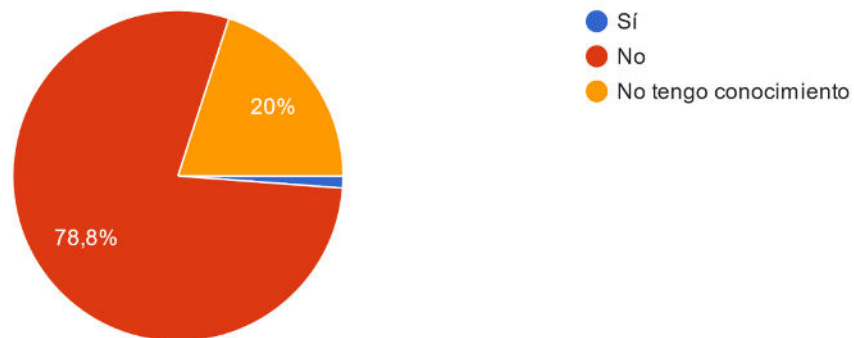
¿Se difunden los logros profesionales en la organización sin discriminar si son de mujeres u hombres?

85 respuestas



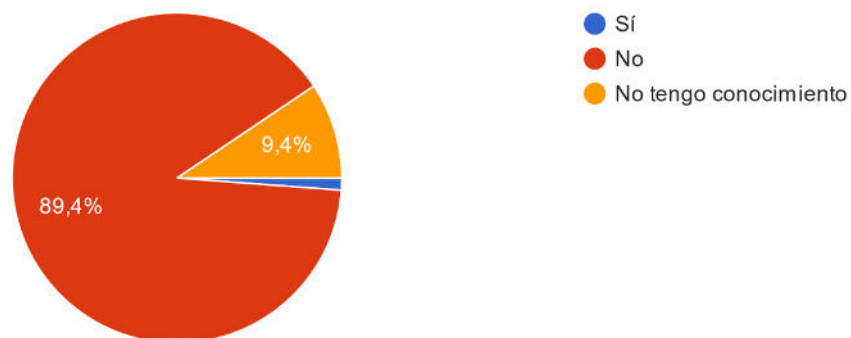
¿Se utilizan imágenes basadas en estereotipos de género?

85 respuestas



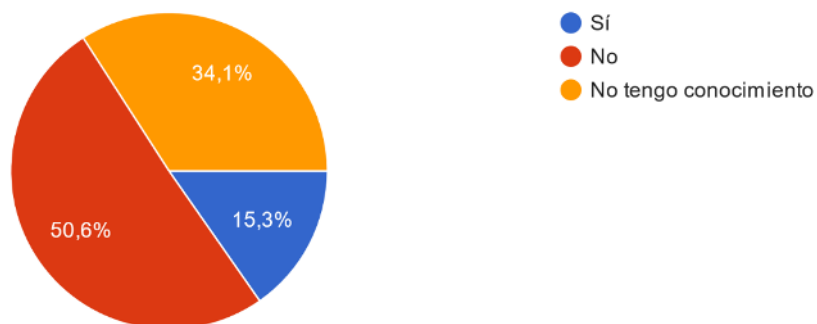
¿Se utilizan imágenes que traten irrespetuosamente o infravaloren a las mujeres?

85 respuestas



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

85 respuestas



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

- La mayoría de la plantilla conoce el Plan de Igualdad del CIPF, a excepción de un 19% del personal que dice no conocerlo.
- En general, la opinión sobre los procesos de selección y contratación de personal es buena, se aplica el lenguaje inclusivo y no se observa discriminación en la redacción de las convocatorias, aunque en general parte de la plantilla no tiene constancia de si el personal involucrado en los procesos de selección tiene formación en Igualdad.
- Dentro del área de conciliación, las propuestas del personal indican que existe confusión entre los conceptos de jornada intensiva y jornada continuada. Muchas personas han incluido como nuevas propuestas poder realizar una jornada continuada, cuando ya es una medida que se puede solicitar actualmente dentro de las opciones de flexibilidad horaria del I PICIPF. Por otro lado, el personal solicita que se incorpore la jornada intensiva de 7 horas durante los meses de verano.
- Otras propuestas del personal son la incorporación del teletrabajo para mejorar la conciliación laboral, familiar y personal y ampliar el horario de comienzo de la jornada laboral a partir de las 7 horas, ya que el horario general del CIPF comienza a las 8 horas.
- La mayoría de la plantilla, un 95,3%, opina que todas las personas tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación.
- Destaca que un 30,6% de la plantilla indica que no conoce la composición de los Comités por lo que desconoce si hay desequilibrios.
- En cuanto al área de Retribución, se observa que un 41,8% del personal no tiene conocimiento de si hay igualdad salarial entre hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo y un 10,6% opina que sí hay diferencias.
- El personal solicita compensación de horas extra por días libres, aunque el Centro ya permite esta posibilidad.
- Destaca dentro del área de Salud Laboral que un 34% del personal no sabe qué hacer en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo.

5. OBJETIVOS Y MEDIDAS

Con la finalidad de cumplir los objetivos previstos en el II Plan de Igualdad de mujeres y hombres del CIPF, se establecen una serie de acciones concretas para cada uno de los objetivos específicos definidos:

ÁREA 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL

OBJETIVO 1.- Fomentar los principios de igualdad en los procesos de selección y contratación de personal.

- **Acción 1.1.** Ofrecer cursos de formación a las personas involucradas en los procesos de selección, que ocupen puestos de dirección de personal o formen parte de Comités de selección, para asegurar una selección justa, transparente y sin discriminación.
- **Acción 1.2.** Implementar el CV ciego en la recepción de candidaturas de empleo e incorporarlo en la herramienta informática de convocatorias de empleo.
- **Acción 1.3.** Introducción de medidas para la incorporación de víctimas de violencia de género y de personas con discapacidad. Incluir en las convocatorias de empleo, dentro de la valoración "Otras consideraciones" el siguiente texto: Certificado de discapacidad (igual o superior al 33%), o ser víctima de violencia de género.
- **Acción 1.4.** Incluir en las convocatorias de empleo un texto indicando que las personas que forman parte del equipo de selección reciben formación continua en materia de igualdad.

OBJETIVO 2.- Fomentar la selección de personas del sexo infrarrepresentado en la selección de las contrataciones y acciones formativas que se realicen en el CIPF

- **Acción 2.1.** En la selección del personal, a idénticas condiciones de idoneidad, priorizar a las personas del sexo infrarrepresentado en el departamento correspondiente.

ÁREA 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

OBJETIVO 3.- Fomentar la formación en igualdad del personal.

- **Acción 3.1.** Ofertar cursos en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades, dentro del plan de formación del CIPF. Se incluirán acciones formativas sobre "uso de lenguaje no sexista", "prevención de violencia de género" y "corresponsabilidad".
- **Acción 3.2.** Desagregar por sexo los datos de asistencia a todas las actividades que se lleven a cabo en materia de formación.

- **Acción 3.3.** Realizar la formación en horario laboral. De no ser posible, aplicar la compensación de horas.
- **Acción 3.4.** Realizar formación específica para el personal de Comisión igualdad y el Comité de Seguridad y Salud sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género.

ÁREA 3: CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 4.- Mejorar las medidas internas que tiene el CIPF para ofrecer a su personal una Conciliación correponsable.

- **Acción 4.1.** Realizar una formación interna destinada a las personas responsables de área o laboratorios para sensibilizarlas sobre la importancia y el contenido del Plan de Igualdad del CIPF y su cumplimiento.
- **Acción 4.2.** Hacer difusión a la plantilla del CIPF sobre medidas que garanticen el derecho a la desconexión digital:
 1. Envío de correo electrónico a toda la plantilla trimestralmente
 2. Incluir párrafo explicativo en la página web del CIPF
- **Acción 4.3.** Evaluar y desarrollar una política sobre teletrabajo.
- **Acción 4.4.** Equiparación del disfrute de permisos entre las personas que conviven en pareja y las personas en unión matrimonial o pareja de hecho.
- **Acción 4.5.** Hasta 2,5 horas de flexibilidad de entrada y salida. Entrada entre 7 y 9:30h y salida entre 16 y 18:30h, manteniendo la posibilidad de realizar una jornada continuada o partida, ofreciendo así un amplísimo margen de flexibilidad diaria en el inicio y finalización de la jornada de trabajo.
- **Acción 4.6.** Establecer como permiso retribuido el acompañamiento médico o asistencia médica a familiares.
- **Acción 4.7.** Fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones, incluyendo en los canales de difusión del plan de igualdad un párrafo al respecto. Formación en corresponsabilidad.

ÁREA 4: RETRIBUCIÓN

OBJETIVO 5.- Medidas para evitar la brecha salarial en el CIPF

- **Acción 5.1.** Realización de auditoras salariales internas con el fin de evitar y corregir la posible brecha salarial.
- **Acción 5.2.** Visibilizar el contenido de los informes de evaluación de resultados.

ÁREA 5: COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

OBJETIVO 6.- Comunicación y difusión del II Plan de Igualdad del CIPF

- **Acción 6.1.** Divulgar y difundir el II Plan de Igualdad del CIPF, para el pleno conocimiento de su personal.
- **Acción 6.2.** Elaboración de trípticos y carteles de Igualdad.
- **Acción 6.3.** Difusión en redes sociales del Plan de Igualdad.
- **Acción 6.4.** Difusión de las medidas de flexibilidad disponibles en el Centro.

ÁREA 6: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVO 7.- Fomentar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.

- **Acción 7.1.** 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.
- **Acción 7.2.** Ofertar cursos sobre "uso de lenguaje inclusivo y no sexista".
- **Acción 7.3.** Invitar a la plantilla a participar en la revisión continua del contenido del material publicado por la empresa.

ÁREA 7: SALUD LABORAL

OBJETIVO 8- Atención a las situaciones de especial protección, referidas a la violencia de género y al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, orientación sexual e identidad de género.

- **Acción 8.1.** Revisar y actualizar el protocolo de prevención del acoso laboral.
- **Acción 8.2.** Elaborar el protocolo para prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
- **Acción 8.3.** Revisión del protocolo de evaluación de los puestos de trabajo en situaciones de gestación, lactancia y reproducción asistida, tanto para hombres como mujeres.
- **Acción 8.4.** Realización de encuestas anuales al personal, para la evaluación de riesgos psicosociales.
- **Acción 8.5.** Realizar formación específica en prevención del acoso laboral y sexual o por razón de sexo.
- **Acción 8.6.** Establecer medidas concretas para garantizar el anonimato y la protección de las personas víctimas de violencia de género.

ÁREA 8: INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO 9.- Fomentar la investigación con perspectiva de género

- **Medida 9.1.** Elaborar un listado de buenas prácticas para asegurar que los proyectos de investigación reflejen la dimensión de género.
- **Medida 9.2.** Organizar Jornadas de formación para dar a conocer las medidas de diseño experimental que incluyen perspectiva de género y buenas prácticas en investigación.
- **Medida 9.3.** Establecer canales de comunicación para informar al personal investigador sobre novedades en la legislación relacionadas con las buenas prácticas en investigación con perspectiva de género.
- **Medida 9.4.** Creación de un logo específico para la perspectiva de género.
- **Medida 9.5.** Visibilización de los proyectos de investigación de la Fundación que destaquen en perspectiva de género.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

ÁREA 1: SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

OBJETIVO 1.- Fomentar los principios de Igualdad en los procesos de selección y contratación de personal

NÚM.	ACCIÓN	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADOR
1.1.	Ofrecer cursos de formación a las personas involucradas en los procesos de selección, que ocupen puestos de dirección de personal o formen parte de Comités de selección para asegurar una selección justa, transparente y sin discriminación.	Recursos Humanos	Primer semestre de 2023	% de participantes en los Comités de selección que han recibido la formación.
1.2.	Implementar el CV ciego en la recepción de candidaturas de empleo e incorporarlo en la herramienta informática de convocatorias de empleo.	Recursos Humanos	Enero 2023	% de candidaturas recibidas con CV ciego.
1.3	Introducción de medidas para la incorporación de víctimas de violencia de género y de personas con discapacidad. Incluir en las convocatorias de empleo, dentro de la valoración "Otras consideraciones" el siguiente texto: Certificado de discapacidad (igual o superior al 33%), o ser víctima de violencia de género.	Recursos Humanos	Enero 2023	Publicación de la convocatoria de empleo actualizada en la página web.
1.4	Incluir en las convocatorias de empleo un texto indicando que las personas que forman parte del equipo de selección reciben formación continua en materia de igualdad.	Recursos Humanos	Enero 2023	Publicación de la convocatoria de empleo actualizada en la página web.

OBJETIVO 2.- Fomentar la selección de personas del sexo infrarrepresentado en la selección de las contrataciones y acciones formativas que se realicen en el CIPF

NÚM	ACCIÓN	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADOR
2.1.	En la selección del personal, a idénticas condiciones de idoneidad, priorizar a las personas del sexo infrarrepresentado en el departamento correspondiente.	Comité de selección	Durante la vigencia del plan	% de personas contratadas aplicando esta acción.

ÁREA 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y FORMACIÓN

OBJETIVO 3.- Fomentar la formación en Igualdad del personal.

NÚM.	ACCIÓN	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADOR
3.1.	Ofertar cursos en materias relacionadas con la igualdad de oportunidades, dentro del plan de formación del CIPF. Se incluirán acciones formativas sobre "uso de lenguaje no sexista", "prevención de violencia de género" y "corresponsabilidad".	Recursos Humanos	Una formación anual	Número de formaciones realizadas y control de asistencia a las mismas.
3.2.	Desagregar por sexo los datos de asistencia a todas las actividades que se lleven a cabo en materia de formación.	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan	Resultado de análisis de datos anualmente.
3.3.	Realizar la formación en horario laboral. De no ser posible, aplicar la compensación de horas.	Recursos Humanos	Durante la vigencia del plan	Horario de las formaciones realizadas y número de casos de compensación horaria.
3.4.	Realizar formación específica para el personal de la Comisión igualdad y el Comité de Seguridad y Salud sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género.	Recursos Humanos	Año 2023	Control de asistencia a la formación realizada.

ÁREA 3: CORRESPONSABILIDAD

OBJETIVO 4.- Mejorar las medidas internas que tiene el CIPF para ofrecer a su personal una Conciliación corresponsable.

NÚM.	ACCIÓN	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADOR
4.1.	Realizar una formación interna destinada a las personas responsables de área o laboratorios para sensibilizarlas sobre la importancia y el contenido del Plan de Igualdad del CIPF y su cumplimiento.	Recursos Humanos	Primer trimestre de 2023	Control de asistencia a la formación realizada.
4.2.	Hacer difusión a la plantilla del CIPF sobre medidas que garanticen el derecho a la desconexión digital: 1. Envío de correo electrónico a toda la plantilla trimestralmente 2. Incluir párrafo explicativo en la Web	Área Jurídica y Recursos Humanos	1.Trimestralmente 2.Último trimestre 2022	1. Correos electrónicos enviados. 2. Mensaje explicativo en la página web.
4.3	Evaluar y desarrollar una política sobre teletrabajo.	Dirección y Comité de empresa	Año 2023	Política interna sobre teletrabajo.
4.4	Equiparación del disfrute de permisos entre las personas que conviven en pareja y las personas en unión matrimonial o pareja de hecho.	Recursos Humanos	Permanente desde la aprobación del plan	Número de solicitudes recibidas anualmente.
4.5.	Hasta 2,5 horas de flexibilidad de entrada y salida. Entrada entre 7 y 9:30h y salida entre 16 y 18:30h, manteniendo la posibilidad de realizar una jornada continuada o partida, ofreciendo así un amplísimo margen de flexibilidad diaria en el inicio y finalización de la jornada de trabajo.	Recursos Humanos	Permanente desde la aprobación del plan	Registro horario.
4.6.	Establecer como permiso retribuido el acompañamiento médico o asistencia médica a familiares.	Recursos Humanos	Permanente desde aprobación del plan	Número de solicitudes recibidas anualmente.
4.7.	Incluir en los canales de difusión del plan de igualdad un párrafo respecto a la corresponsabilidad de los trabajadores varones, con el objetivo de fomentarla.	Recursos Humanos	Permanente desde aprobación del plan	Nº de acciones divulgativas Consultas recibidas y resueltas.

ÁREA 4: RETRIBUCIÓN

OBJETIVO 5.- Medidas para evitar la brecha salarial en el CIPF

NÚM.	ACCIÓN	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADOR
5.1.	Realización de auditoras salariales internas con el fin de evitar y corregir la posible brecha salarial.	Comisión de Igualdad	Dos auditorías durante la vigencia del plan	Resultado de las auditorías.
5.2.	Visibilizar el contenido de los informes de evaluación de resultados.	Recursos Humanos	Permanente	Presencia en la web del informe actualizado.

ÁREA 5: COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

OBJETIVO 6.- Comunicación y difusión del II Plan de Igualdad del CIPF

NÚM.	ACCIÓN	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADOR
6.1.	Divulgar y difundir el II Plan de Igualdad del CIPF, para el pleno conocimiento de su personal.	Recursos Humanos	Semestralmente	Correos electrónicos enviados.
6.2.	Elaboración de trípticos y carteles de Igualdad.	Comunicación, Comisión de Igualdad y T.I.	Año 2023	Trípticos y carteles elaborados.
6.3.	Difusión en redes sociales del Plan de Igualdad.	Comunicación	Semestralmente	Número de publicaciones en redes sociales y registro de actividad y respuesta (visitas, likes, compartidos, etc.).
6.4.	Difusión de las medidas de flexibilidad disponibles en el Centro.	Recursos Humanos	Semestralmente	Correos electrónicos enviados.

ÁREA 6: COMUNICACIÓN Y LENGUAJE NO SEXISTA

OBJETIVO 7.- Fomentar la comunicación en igualdad, mediante el lenguaje no sexista e inclusivo, en el ámbito interno y hacia la ciudadanía.

NÚM.	ACCIÓN	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADOR
7.1.	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.	Responsables de área, Investigadores/as principales	Permanente desde la aprobación del plan	Comprobación del cumplimiento del lenguaje inclusivo en el material publicado por la empresa.
7.2.	Ofertar cursos sobre "uso de lenguaje inclusivo y no sexista".	Recursos Humanos	Bienal	Nº de asistentes a los cursos ofertados.
7.3.	Invitar a la plantilla a participar en la revisión continua del contenido del material publicado por la empresa.	Recursos Humanos	En el momento de difusión del plan	Nº de propuestas de cambios.

ÁREA 7: SALUD LABORAL

OBJETIVO 8- Atención a las situaciones de especial protección, referidas a la violencia de género y al acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral, orientación sexual e identidad de género.

NÚM.	ACCIÓN	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADOR
8.1.	Revisar y actualizar el protocolo de prevención del acoso laboral.	Comité de Seguridad y Salud	Año 2023	Protocolo de prevención al acoso laboral revisado y publicado.
8.2.	Elaborar el protocolo para prevención del acoso sexual o por razón de sexo.	Comisión de Igualdad y Comité de Seguridad y Salud	Año 2023	Publicación del protocolo para prevención del acoso sexual o por razón de sexo.
8.3.	Revisión del protocolo de evaluación de los puestos de trabajo en situaciones de gestación, lactancia y reproducción asistida, tanto para hombres como mujeres.	Comité de Seguridad y Salud	Año 2023	Publicación del protocolo de evaluación de los puestos de trabajo en situaciones de gestación, lactancia y reproducción asistida, tanto para hombres como mujeres.

8.4.	Realización de encuestas anuales al personal para la evaluación de riesgos psicosociales.	Prevención de riesgos laborales	Anual	Nº de encuestas realizadas y Nº de respuestas.
8.5.	Realizar formación específica en prevención del acoso laboral y sexual o por razón de sexo.	Recursos Humanos	Primer trimestre de 2023	Nº de asistentes a la formación.
8.6.	Establecer medida/s concretas para garantizar el anonimato y la protección de las personas víctimas de violencia de género.	Recursos Humanos	Año 2023	Medidas adoptadas.

ÁREA 8: INVESTIGACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

OBJETIVO 9.- Fomentar la investigación con perspectiva de género

NÚM.	ACCIÓN	RESPONSABLE	TEMPORALIZACIÓN	INDICADOR
9.1.	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	Publicación del Manual de buenas prácticas.
9.2.	Organizar Jornadas de formación para dar a conocer medidas de diseño experimental que incluyen perspectiva de género y buenas prácticas en investigación.	Comunicación y eventos	Durante la vigencia del plan	Nº de jornadas realizadas.
9.3.	Establecer canales de comunicación para informar al personal investigador sobre novedades en la legislación relacionadas con las buenas prácticas en investigación con perspectiva de género.	Research Support Unit	Durante la vigencia del plan	Boletín informativo.
9.4.	Creación de un logo específico para la perspectiva de género.	Comunicación	Durante la vigencia del plan	Creación del logo.
9.5.	Visibilización de los proyectos de investigación de la Fundación que destaquen en perspectiva de género.	Comunicación	Durante la vigencia del plan	Nº de publicaciones de proyectos con perspectiva de género.

7. VIGENCIA Y EVALUACIÓN

La vigencia del Plan se extiende desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026. Hasta la aprobación del II PI CIPF, continuará aplicándose el plan anterior.

Durante la vigencia del Plan se irán implementando las diferentes acciones propuestas.

Se realizarán dos informes de evaluación de resultados del II PI CIPF, uno a mitad del periodo de vigencia y un informe final en diciembre de 2026. En este informe final de evaluación de resultados del II Plan quedarán reflejados los logros y conclusiones tras la implementación del Plan, así como sus posibles áreas de mejora.

La Comisión de Igualdad será la encargada de realizar anualmente la evaluación y el seguimiento del II 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, así como los ajustes y correcciones necesarios para lograr una implantación satisfactoria de las acciones. Para tal fin, se enviará anualmente un cuestionario a todo el personal del CIPF con el objetivo de obtener sus opiniones sobre el plan y realizar modificaciones, si procede, siempre con el fin de mejorar el plan actual.

8. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

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, donde se publicará el Plan de Igualdad y cualquier otra documentación sobre igualdad de género, 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.