

I PLAN DE IGUALDAD

(2016-2019)



INDICE

FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD.....	2
NUESTRO COMPROMISO.....	3
POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO Definición y objetivo.....	4
APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD. Ámbito de aplicación y Medios.....	4
LA COMISIÓN DE IGUALDAD.....	5
DIAGNÓSTICO.....	6
-ORGANIGRAMA FUNDACIÓN.....	6
-ANÁLISIS DATOS DE LA PLANTILLA.....	8
- RETRIBUCIONES.....	9
-FORMACIÓN.....	10
-ABSENTISMO LABORAL.....	10
EL ANÁLISIS.....	11
DESARROLLO DEL PLAN.....	12
CRONOGRAMA DE ACCIONES.....	26
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	27
FICHA DE SEGUIMIENTO.....	28
ANEXOS.....	29

FUNDAMENTOS DEL PLAN DE IGUALDAD

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, en su título II, artículo 10 dispone que la actuación de la Generalitat se centrará primordialmente, entre otras, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres en todos los ámbitos, en particular en materia de empleo y trabajo, protección social contra la violencia, especialmente la violencia de género. En su artículo 11 dispone que “la Generalitat, conforme a la Carta de Derechos Sociales, velará en todo caso para que las mujeres y los hombres puedan participar plenamente en la vida laboral, social, familiar y política sin discriminaciones de ningún tipo y garantizará que lo hagan en igualdad de condiciones. A estos efectos se garantizará la compatibilidad de la vida familiar y laboral.”

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, estableció una serie de compromisos y previsiones en relación con la igualdad en procesos de formación y promoción de puestos de trabajo, en la promoción interna, así como en relación con el acoso sexual y la utilización del lenguaje no sexista, recogiendo también la obligatoriedad de implementar planes de igualdad en la empresa.

Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Disposición adicional decimotercera, habla de la Implantación de la perspectiva de género:

- La composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres

establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.

-El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.

NUESTRO COMPROMISO

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

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

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

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

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

POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Definición y objetivo

El objetivo fundamental de la política de Igualdad de género se centra en conseguir la plena Igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres de la Fundación INCLIVA, de modo que la perspectiva de la igualdad de género se incorpore a todos los niveles lo que implica que, a igualdad de mérito y capacidad, hombres y mujeres desempeñarán sus tareas sin que su sexo, edad, raza o etnia, religión o cualquier otra circunstancia representen un obstáculo, y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción.

APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Ámbito de aplicación

El Plan de Igualdad de la Fundación INCLIVA contemplará a:

- Los trabajadores y las trabajadoras que están en nómina en la Fundación INCLIVA.
- Los trabajadores y las trabajadoras vinculados a empresas con las que la Fundación INCLIVA mantenga algún tipo de relación jurídica y que por tal circunstancia presten sus servicios en el Edificio INCLIVA.
- Personal investigador y técnico adscrito al Instituto de Investigación Sanitaria INCLIVA.
- Estudiantes en prácticas, estancias formativas, becas, etc...
- Otros colectivos que puedan verse afectados por este tipo de medidas.

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

Medios

La Dirección del INCLIVA, como principal responsable de la política de igualdad del INCLIVA, pondrá al servicio del mismo los medios materiales y humanos que se requieran, de acuerdo con sus posibilidades y conforme a las materias legales que resulten aplicables, en especial:

- Lugar adecuado para las reuniones.
- Material preciso para ellas.
- Aportar la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.
- Un responsable en materia de igualdad.
- Para asesoramiento e información podrán dirigirse a cualquier Centro INFODONA de la Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas.

El compromiso de la dirección con la igualdad también se refleja en su apoyo a los miembros de la Comisión de Igualdad.

LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Gestión del Plan de Igualdad será competencia de la Comisión de Igualdad, creada en el seno de la empresa y dependiente de la Dirección de la misma, tiene encomendada la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización, de acuerdo con los principios de responsabilidad social corporativa de la misma en el respecto a la legislación vigente.

Misión de la Comisión para la Igualdad

- Revisar la situación de la política de Igualdad de Género aprobada en la Fundación.
- Proponer a la Dirección medidas.
- Hacer seguimiento de la Igualdad en la Fundación
- Impulsar la formación en materia de Igualdad y lenguaje no sexista en el ámbito de la Fundación.

Composición de la Comisión de Igualdad

La comisión de Igualdad estará formada entre 5-7 miembros. La Presidencia de la Comisión recaerá en el representante de la Dirección.

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

Como la Fundación no tiene representantes legales de los trabajadores, los miembros designados legitimados para acordar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, serán elegidos entre los diferentes grupos de investigación y a tal efecto suscribirán el presente Plan de Igualdad.

- Un miembro en representación de la Dirección, que presidirá la Comisión; D. Vicente de Juan.
- Un miembro en representación de la Secretaría General; D^a. Maite Sáenz
- Un miembro en representación de la Unidad de Recursos Humanos; D^a Ruth Cano.
- Un miembro en representación de la Estructura de Gestión; D^a Anabel Gil.
- Un miembro en representación del Área de Cardiología; D^a Nerea Pérez Solé.
- Un miembro en representación del Área de Oncología; D. Eduardo Tormo.
- Un miembro en representación de los Investigadores estabilizados; Dr. D. Daniel Monleón.
- Un miembro en representación de la Unidad de Farmacia; D. José Enrique Muñoz

Se identifica a D^a Anabel Gil, como coordinadora de la Comisión de Igualdad, será la responsable de convocar las reuniones, levantar acta de las mismas, y de gestionar el registro y el archivo de toda la documentación generada durante la vigencia del plan. La coordinadora de igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

DIAGNÓSTICO

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

La Fundación INCLIVA se constituyó en el año 2000 y desde 2011 está acreditada como Instituto de Investigación Sanitaria por el Instituto de Salud Carlos III.

El Instituto de Investigación Sanitaria INCLIVA gestiona la investigación biomédica del Hospital Clínico de Universitario de Valencia y su Departamento de Salud, así como determinados grupos de excelencia científica de la Facultad de Medicina de Valencia y del Instituto Universitario Valenciano de Infertilidad, IUIVI.

1.- ORGANIGRAMA FUNDACIÓN INCLIVA

1.1.- Órganos de Gobierno

PATRONATO
Junta de Gobierno
Comité Científico Externo
Director General
Comité Científico Interno
Secretaría General
Director Económico
Director Científico

Composición de los Órganos de Gobierno:

Órganos de gobierno					
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Patronato	2	11,11%	16	88,88%	18
Junta de Gobierno	1	7,69%	12	92,31%	13
Total	3	9,68%	28	90,32	31

La segregación horizontal¹ se completa con la segregación vertical². Es innegable la feminización del sector, sin embargo cuando analizamos la presencia de la mujer en cargos directivos, tanto superiores como intermedios, su presencia disminuye constatándose la persistencia del llamado "techo de cristal"³.

¹La segregación horizontal se refiere a la segmentación de la participación de mujeres y hombres en los sectores de actividad económica, la relativa feminización/masculinización en ciertos ámbitos del mercado de trabajo.

² La segregación vertical se refiere a las dificultades que encuentran las mujeres para acceder a las categorías laborales más elevadas y en los puestos con mayor poder y responsabilidad.

³ Barrera invisible que impide veladamente a las mujeres el acceso a puestos de responsabilidad.

1.2.- Composición de los Comités

El Comité Científico Externo está constituido por profesionales de reconocido prestigio de la comunidad científica y clínica nacional e internacional. Debe actuar como órgano evaluador y asesor de los órganos colegiados de dirección en materia de investigación, proponiendo en su caso, las recomendaciones que estimen oportunas y velando por la calidad de la investigación desarrollada.

El Comité Científico Interno, es el órgano que proporciona asesoría a los Directores Generales y científico. Se reúne para discutir, asesorar, evaluar y supervisar el contenido científico de las líneas de investigación de la Fundación.

Detalle de la composición de los Comités a fecha de 31 de julio de 2016:

Comités					
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Comité Científico Interno	4	20%	16	80%	20
Comité Científico Externo	0	0%	9	100%	9
Total Efectivos	4	13,79%	25	86,21%	29

Al comparar el porcentaje de mujeres que ocupan los comités con el porcentaje de su presencia en la plantilla de referencia, se confirma su infra representatividad en todos los casos, debido a la segregación vertical de las mujeres.

1.3.- Organigrama de la Estructura de gestión.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Director General			1	100%	1
Secretaria General	1	100%			1
Director Económico			1	100%	1
Subdirección Económica	1	100%			1
Área Económica Administrativa	8	100%			8
Director Científico			1	100%	1
Subdirectora Científica	1	100%			1
Área de Gestión Científica	4	75%	2	25%	6
Área de Innovación	1	20%	4	80%	5
	16	64%	9	36%	25

En los datos correspondientes al personal de la Estructura de gestión, se observa más equilibrio entre sexos que en los órganos de gobierno. (64% mujeres y 36% hombres)

2.- ANÁLISIS DE LOS DATOS DE LA PLANTILLA

Aquí contaremos con el análisis objetivo y cuantitativo de los datos de la plantilla a fecha 31 de julio de 2016.

2.1.- Distribución global

Los datos globales de personal, permiten un conocimiento más detallado desde una perspectiva de género y comprobar que existe una tasa de feminización (entendida como el porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla) de un 76,92% del total de personas que trabajan en la Fundación.

Grupos de personal por edad	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
Menor 30 años	48	78,69%	13	21,31%	61
31 – 50 años	88	75,44%	29	24,56%	117
51 – 60 años	5	83,33%	1	16,67%	6
Mayor 60 años	1	100%	0	0%	1
Total Efectivos	142	76,92%	43	23,08%	185

Respecto al análisis de la media de edad del personal contratado en INCLIVA, observamos una media de 31-50 años para las mujeres y de 31-50 años para los hombres. Se trata de una plantilla joven.

2.2.- Distribución de la plantilla según la vinculación laboral

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Fijos	23	74,19%	8	25,81%	31
Temporales	119	77,27%	35	22,73%	154
Total Efectivos	142	76,76%	43	23,24%	185

El porcentaje de temporalidad femenino con un 77,27 % está por encima del porcentaje de los hombres, lo que nos confirma una mayor precariedad laboral de las mujeres.

La temporalidad se debe a que los contratos de trabajo provienen por parte de la financiación de proyectos de investigación europeos o nacionales que tienen una duración determinada en el tiempo.

En este sentido la Ley 17/2012, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, introdujo la prohibición de incorporar nuevo personal -prohibición se ha mantenido en las Leyes de Presupuestos Generales de los años 2014, 2015- tanto para las administraciones como para su sector público, incluidas las fundaciones.

La única excepción esta prevista en las disposiciones adicionales “Contratación de personal de las fundaciones del sector público en 2016” (disposición adicional décima sexta La Ley de presupuestos de 2016): “Solo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, podrán llevar a cabo contrataciones temporales”. Desde 2016, las fundaciones que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema español de Ciencia, Tecnología e Innovación con arreglo a la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y las fundaciones públicas sanitarias, podrán realizar contratos indefinidos con un límite del 100 por ciento de su tasa de reposición”.

No obstante, la tasa de reposición se aplica sobre los contratos indefinidos, no sobre contratos temporales, de ahí la imposibilidad legal para el sector público de convertir contratos temporales en indefinidos.

2.3.- Distribución de personal por clasificación profesional

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Técnicos, profesionales científicos e intelectuales de apoyo	119	76,77%	36	23,23%	155	83,78%
Empleados tipo administrativo	23	76,67%	7	23,33%	30	16,22%
Total Efectivos	142	76,76%	43	23,24%	185	

El 83,78 % de la plantilla son técnicos y profesionales científicos e intelectuales de apoyo. El 76,77% son mujeres, es innegable la feminización del sector de la investigación.

2.4.- Distribución de personal por jornada laboral

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Tiempo completo	112	60,54 %	32	17,29 %	144	77,84 %
Tiempo parcial	30	73,17%	11	26,83 %	41	22,16 %
Total Efectivos	142	76,76%	43	23,24 %	185	

El porcentaje de contratos a tiempo parcial de las mujeres es mayor un 73,17% frente al porcentaje de los hombres que es un 26,83%. Las mujeres con el rol de cuidadoras y como mayoritariamente asumen el cuidado de hijos y/o persona a cargo suelen aceptar y conformarse con un contrato a tiempo parcial.

3- RETRIBUCIONES

3.1.- Distribución de la masa salarial.

No hay convenio específico, las relaciones laborales se rigen por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Indicar que no existen retribuciones variables, la Fundación retribuye a su plantilla con retribución fija.

Distribución de la masa salarial Mayo 2016:

Mujeres	Masa Salarial (MS)	MS Media	Hombres	Masa Salarial (MS)	MS Media
129	2.168.425,82	16.809,50	38	848.518,48	22.329,43

La distribución de la masa salarial anual, nos permite confirmar la existencia de la denominada "brecha salarial", entre mujeres y hombres.

4.- FORMACIÓN

4.1.- Cursos de formación

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

El Plan de Formación es evaluado por el Comité Científico Interno en reunión ordinaria durante el último trimestre del año, y puesto en marcha a partir del año siguiente. Los cursos se publican en la página web www.incliva.es.

5.- ABSENTISMO LABORAL

5.1.- Absentismo laboral

A continuación analizamos el motivo de absentismo donde mujeres y hombres tienen comportamiento diferente. Los datos los hemos tomado de la relación de incapacidades de la plantilla desde agosto 2015 hasta agosto 2016.

MOTIVO	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Enfermedad Común por IT	11	91,67%	1	8,33%	12
Accidente de trabajo	2	100%			2
Accidente de trabajo sin baja	12	92,31%	1	7,69%	13
Riesgo durante el embarazo	1	100%	0		1
Maternidad y Paternidad	18	81,82%	4	18,18%	22
Permiso de Lactancia	18	100%			18
	62	88%	6	12%	68

El análisis de los motivos de la incapacidad temporal, confirma los roles de género, ningún hombre ha solicitado disfrutar de parte del permiso de maternidad o del permiso de lactancia.

El porcentaje mujeres que han estado de incapacidad por enfermedad común (91,67%) es superior al porcentaje de los hombres por esta incapacidad (8,33%). La mayoría de estas incapacidades temporales por enfermedad común son previas a la maternidad.

EL ANÁLISIS

Para hacer el análisis se ha partido del principio de presencia o composición equilibrada. Según disposición Adicional Primera de la LOIEMH 3/2007, se entiende por composición equilibrada la presencia de las mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos de 40%.

El diagnóstico de la situación de la Fundación ha permitido detectar, entre otros aspectos, la existencia de un “techo de cristal” que lleva a la infrarrepresentación de la mujer en los puestos directivos.

El sistema de acceso al empleo es público quedando obligada la Fundación a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación.

Respecto a las retribuciones y sistemas de clasificación profesional, manifestar que no existe convenio colectivo ni tablas salariales y que las relaciones laborales se ajustan a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

No existe oferta formativa en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres dirigida a la plantilla de la Fundación.

El 76,92% de la plantilla de INCLIVA son mujeres. Existe una tasa de feminización.

Otro dato en consideración es la edad de la plantilla. Hay un 96,21% de trabajadores y trabajadoras en edad de tener hijos y/o con hijos pequeños lo que implica un ejercicio de los derechos de la conciliación laboral, personal y familiar.

Especial consideración tiene el colectivo de mujeres con posibilidad de embarazo. Se ha detectado la necesidad de identificar puestos de trabajo adaptados y exentos de riesgo en situación de embarazo y lactancia. A la luz del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de riesgos debe comprender la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Asimismo, no existe un protocolo para la prevención del acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo. La plantilla no tiene información sobre violencia de género.

La Fundación no dispone de recursos que guíen en el uso y tratamiento no sexista del lenguaje y de las imágenes (información y comunicación).

Hemos comprobado que no se exige el cumplimiento de la LOIEMH a las empresas contratistas y subcontratistas ni incorporación, como criterio de obligación cumplimiento para la adjudicación de contratos, el que las empresas dispongan de un Plan de Igualdad.

DESARROLLO DEL PLAN

El I Plan de Igualdad de la Fundación INCLIVA se estructura en **nueve áreas de intervención**, con sus correspondientes acciones, que se recogen en el siguiente esquema. En total el plan de Igualdad se compone de **22 acciones**.

FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y COMITÉS

A.1 Instar a los órganos competentes para que las designaciones de los miembros de los comités cumplan la normativa sobre paridad.

ACCESO AL EMPLEO

A.2 Utilizar un lenguaje neutro en las convocatorias de empleo.

A.3 La RPT (relación de puestos de trabajo), tenderá a que ningún puesto, titulación, plaza, etc. Indique exclusividad para el varón y exclusión de la mujer en su denominación.

A.4 Desagregar por sexos los datos de los procesos de selección y provisión (solicitudes, nº personas presentadas, candidatura seleccionada).

A.5 Introducir información vinculada con el Plan de Igualdad en la documentación de acogida.

FORMACIÓN

A.6 Formar y capacitar en igualdad de género al personal de la Unidad de RRHH y de la estructura de gestión deberá realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.

A.7 Realizar acciones formativas para incorporar la perspectiva de género en las investigaciones científicas sobre la salud. EVES.

A.8 Se promoverá que la mayoría de los cursos ofertados se realicen en horarios más adecuados para la conciliación de la vida personal y familiar.

RETRIBUCIONES

A.10 Establecer un sistema retributivo en función de los puestos de trabajo, independientemente de las personas que ocupan los puestos. Y analizar que nunca se produzcan desigualdades por razones de sexo.

CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

A.10 Realizar campañas informativas a toda la plantilla en relación a los permisos, licencias, excedencias, etc... En relación a la conciliación personal, familiar y laboral.

A.11 Potenciar entre los hombres el ejercicio de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A.12 Posibilitar que las reuniones de trabajo se desarrollen en el horario compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

SALUD LABORAL

- A.13** Realizar evaluaciones de riesgos laborales considerando las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogidas y tratamiento de datos, como en el estudio de los daños para la salud derivados del trabajo.
- A.14** Facilitar la movilidad de puestos de trabajo por razón de protección a la maternidad, lactancia y situaciones de especial sensibilidad.
- A.15** Investigar cuales han sido las enfermedades determinantes de las bajas laborales, analizando con perspectiva de género la etiología laboral.
- A.16** Elaborar y Difundir material divulgativo para prevenir situaciones de acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género.

FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA CONTRATACIÓN

- A.17** En caso de empate en la puntuación obtenida, tendrán preferencia en la adjudicación de contratos administrativos las empresas que presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente.

COMUNICACIÓN

- A.18** Establecer un espacio en la página web, accesible a toda la plantilla, en el que poder acceder a toda la información vinculada con el plan de igualdad, materia de igualdad, noticias, etc...
- A.19** Motivar la participación del personal, habilitando un buzón de sugerencias en la página web para que puedan expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.
- A.20** Elaborar un manual-guía interno que recoja las normas de comunicación no sexista.
- A.21** Adaptación del lenguaje e imágenes.

VIOLENCIA DE GÉNERO

- A.22** Se divulgará los recursos y las medidas de protección y atención en materia de violencia de género existentes en la Generalitat Valenciana.

FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y COMITÉS

A.1 Instar a los órganos competentes para que las designaciones de los miembros de los órganos de gobierno y comités cumplan la normativa sobre paridad.

ÁREA	FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO Y COMITÉS
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.1 Instar a los órganos competentes para que las designaciones de los miembros de los órganos de gobierno y comités cumplan la normativa sobre paridad.
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Enero 2017 – 30 de Septiembre 2019
OBJETIVOS	Suprimir el “techo de cristal”
DESCRIPCIÓN	Reiterar a los responsables de los nombramientos la necesidad de cumplir con la paridad en la composición de los órganos de gobierno y comités
PERSONAS RESPONSABLES	Coordinadora de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	La sociedad
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Composición de los órganos de gobierno desagregado por sexo.

ACCESO AL EMPLEO

A.2 Utilizar un lenguaje neutro en las convocatorias de empleo.

A.3 La RPT (relación de puestos de trabajo), tenderá a que ningún puesto, titulación, plaza, etc. Indique exclusividad para el varón y exclusión de la mujer en su denominación.

A.4 Desagregar por sexos los datos de los procesos de selección y provisión (solicitudes, nº personas presentadas, candidatura seleccionada)

A.5 Introducir información vinculada con el Plan de Igualdad en la documentación de acogida.

ÁREA	ACCESO AL EMPLEO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.2 Utilizar un lenguaje neutro en las convocatorias de empleo.
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Octubre 2016 – 30 de Septiembre 2019
OBJETIVOS	Garantizar que se valore a las candidaturas en base al cumplimiento de los requisitos imprescindibles y de los méritos aportados, asegurando que los puestos ofertados son ocupados por las personas más adecuadas con independencia de su sexo.
DESCRIPCIÓN	Revisión de las convocatorias de empleo, asegurando la utilización de un lenguaje no sexista.
PERSONAS RESPONSABLES	Unidad de RRHH. Coordinadora de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Sociedad en general y las candidaturas presentadas
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Convocatorias de empleo publicadas anualmente

ÁREA	ACCESO AL EMPLEO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.3 La RPT (relación de puestos de trabajo), tenderá a que ningún puesto, titulación, plaza, etc. Indique exclusividad para el varón y exclusión de la mujer en su denominación.
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Octubre 2016 – 30 de Septiembre 2019
OBJETIVOS	Garantizar que no haya ningún puesto exclusivo para el hombre o la mujer en su denominación
DESCRIPCIÓN	Revisión de la RPT
PERSONAS RESPONSABLES	Unidad de RRHH. Coordinadora de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Sociedad en general, candidaturas presentadas y plantilla
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe con la relación de puestos de trabajo

ÁREA	ACCESO AL EMPLEO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.4 Desagregar por sexos los datos de los procesos de selección (solicitudes, nº personas presentadas, candidatura seleccionada)
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Octubre 2016 – 30 de Septiembre 2019
OBJETIVOS	Garantizar el acceso en igualdad de condiciones de ambos sexos en los procesos de selección.
DESCRIPCIÓN	Se elaborará un registro que permitirá realizar el seguimiento de las convocatorias de empleo llevadas a cabo durante cada anualidad. Con este registro se pretende analizar la presencia de mujeres y hombres en cada oferta de empleo, tanto por lo que respecta a las candidaturas recibidas como a las contrataciones realizadas.
PERSONAS RESPONSABLES	Unidad de RRHH. Coordinadora de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Candidaturas y personas contratadas
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº de ofertas de trabajo publicadas anualmente. Nº de solicitudes recibidas desagregadas por sexo y por convocatoria. Nº de contrataciones realizadas desagregadas por sexo y por oferta de trabajo.

ÁREA	ACCESO AL EMPLEO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.5 Introducir información vinculada con el Plan de Igualdad en la documentación de acogida.
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Enero 2017 – 30 de Septiembre 2019
OBJETIVOS	Que las nuevas incorporaciones conozcan que existe un plan de igualdad en la Fundación INCLIVA
DESCRIPCIÓN	En la documentación que se entrega a las nuevas incorporaciones se incluirá información del I Plan de Igualdad y se recogerá un recibí de su entrega como justificante de haber recibido dicha información.
PERSONAS RESPONSABLES	Unidad de RRHH. Coordinadora de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas contratadas
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Registro con la información de la implantación de la medida. Documentación de acogida con la información referente al plan de igualdad

FORMACIÓN

A.6 Formar y capacitar en igualdad de género al personal de la Unidad de RRHH y de la estructura de gestión deberá realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.

A.7 Realizar acciones formativas para incorporar la perspectiva de género en las investigaciones científicas sobre la salud.

A.8 Se promoverá que la mayoría de los cursos ofertados se realicen en horarios más adecuados para la conciliación de la vida personal y familiar.

ÁREA	FORMACIÓN
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.6 Formar y capacitar en igualdad de género al personal de la Unidad de RRHH y de la estructura de gestión deberá realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Enero 2017 – 30 de Septiembre 2019
OBJETIVOS	Formación en género y en igualdad de oportunidades
DESCRIPCIÓN	Dirigido a las personas que trabajan en la Unidad de RRHH y al resto de personal de la estructura de gestión.
PERSONAS RESPONSABLES	Coordinadora de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número y denominación de la acción formativa. Número de horas de formación desagregadas por sexo. Número de participantes desagregados por sexo.
ÁREA	FORMACIÓN
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.7 Realizar acciones formativas para incorporar la perspectiva de género en las investigaciones científicas sobre la salud. EVES
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Enero 2017 – 30 de Septiembre 2019
OBJETIVOS	Formación en género y en igualdad de oportunidades
DESCRIPCIÓN	Dirigido a toda la plantilla y personal adscrito para
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Unidad de Eventos Formativos. Coordinadora de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número y denominación de la acción formativa. Número de horas de formación desagregadas por sexo. Número de participantes desagregados por sexo.
ÁREA	FORMACIÓN
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.8 Se promoverá que la mayoría de los cursos ofertados se realicen en horarios más adecuados para la conciliación de la vida personal y familiar.
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Octubre 2016 – 30 de Septiembre 2019
OBJETIVOS	Que todo tengan las mismas posibilidades de formación
DESCRIPCIÓN	La realización de los cursos de formación dentro de un horario adecuado para la conciliación de la vida personal y laboral.
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable Unidad de Eventos Formativos. Coordinadora de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Sociedad en general y plantilla
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número y denominación de la acción formativa con el horario. Número de horas de formación desagregadas por sexo. Número de participantes desagregados por sexo.

RETRIBUCIONES

A.9 Establecer un sistema retributivo en función de los puestos de trabajo, independientemente de las personas que ocupan los puestos.

ÁREA	RETRIBUCIONES
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.9 Establecer un sistema retributivo en función de los puestos de trabajo, independientemente de las personas que ocupan los puestos.
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Enero 2017 – 30 de Septiembre 2019
OBJETIVOS	Disponer de una estructura retributiva clara y transparente, a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.
DESCRIPCIÓN	Crear una tablas salariales con el salario por categorías
PERSONAS RESPONSABLES	Dirección General. Director Administrativo–financiero. Responsable de RRHH. Coordinadora de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Informe con la estructura retributiva Realizar análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la Fundación.

CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

A.10 Realizar campañas informativas a toda la plantilla en relación a los permisos, licencias, excedencias, etc... En relación a la conciliación personal, familiar y laboral.

A.11 Potenciar entre los hombres el ejercicio de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A.12 Posibilitar que las reuniones de trabajo se desarrollen en el horario compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ÁREA	CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.10 Realizar campañas informativas a toda la plantilla en relación a los permisos, licencias, excedencias, etc... En relación a la conciliación personal, familiar y laboral.
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Enero 2017 – 30 de Septiembre 2019
OBJETIVOS	Dar a conocer a toda la plantilla las medidas de conciliación que pueden disfrutar
DESCRIPCIÓN	Se difundirá entre la plantilla todas las medidas de conciliación que hay en la Fundación
PERSONAS RESPONSABLES	Unidad de RRHH y Coordinadora de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número de comunicaciones realizadas a la plantilla

ÁREA	CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.11 Potenciar entre los hombres el ejercicio de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Enero 2017 – 30 de Septiembre 2019
OBJETIVOS	Fomentar que participen en las responsabilidades familiares
DESCRIPCIÓN	Informar a los hombres de los derechos que tienen en materia de conciliación para sensibilizarlos en el reparto equitativo de las tareas entre hombres y mujeres
PERSONAS RESPONSABLES	Coordinadora de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número de comunicaciones realizadas a la plantilla

ÁREA	CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.12 Posibilitar que las reuniones de trabajo se desarrollen en el horario compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Octubre 2016 – 30 de Septiembre 2019
OBJETIVOS	Conciliar la vida laboral con la familiar
DESCRIPCIÓN	Se realizarán campañas de información
PERSONAS RESPONSABLES	Directores, Subdirectores, Jefes de grupo, Responsable de Eventos Formativos, Responsable de RRHH
PERSONAS DESTINATARIAS	Sociedad en general. Plantilla
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número de comunicaciones realizadas a la plantilla

SALUD LABORAL

A.13 Realizar evaluaciones de riesgos laborales considerando las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio de los daños para la salud derivados del trabajo.

A.14 Facilitar la movilidad de puestos de trabajo por razón de protección a la maternidad, lactancia y situaciones de especial sensibilidad.

A.15 Investigar cuales han sido las enfermedades determinantes de las bajas laborales, analizando con perspectiva de género la etiología laboral.

A.16 Elaborar y Difundir un Protocolo de actuación en supuestos de acoso en el ámbito laboral de la Fundación.

ÁREA	SALUD LABORAL
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.13 Realizar evaluaciones de riesgos laborales considerando las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, como en el estudio de los daños para la salud derivados del trabajo.
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Enero 2017 – 30 de Septiembre 2019
OBJETIVOS	Incluir la perspectiva de género en las evaluaciones de riesgos
DESCRIPCIÓN	Revisión de las Evaluaciones de Riesgo con perspectiva de género, para determinar los puestos de trabajo exentos de riesgo.
PERSONAS RESPONSABLES	Servicio de Prevención Ajeno. Responsable PRL. Coordinadora Igualdad.
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número de evaluaciones de riesgos realizadas con perspectiva de género.

ÁREA	SALUD LABORAL
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.14 Facilitar la movilidad de puestos de trabajo por razón de protección a la maternidad, lactancia y situaciones de especial sensibilidad.
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Octubre 2016 – 30 de Septiembre 2019
OBJETIVOS	Velar por la salud del personal sensible de la Fundación
DESCRIPCIÓN	Garantizar la salud de la plantilla adecuando las condiciones de trabajo, y si no fuera posible, activar los mecanismos necesarios para facilitar el cambio del puesto de trabajo a uno exento de riesgo.
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable de PRL. Unidad de RRHH. Coordinadora de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número de solicitudes recibidas desagregados por sexos

ÁREA	SALUD LABORAL
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.15 Investigar cuales han sido las enfermedades determinantes de las bajas laborales, analizando con perspectiva de género la etiología laboral.
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Noviembre 2016 – 01 de Enero 2019
OBJETIVOS	Incluir la perspectiva de género en las incapacidades temporales
DESCRIPCIÓN	Se analizará si las bajas médicas contemplan enfermedades prototípicas masculinas y femeninas.
PERSONAS RESPONSABLES	Unidad de RRHH. Coordinadora de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número de bajas laborales desagregadas por sexos

ÁREA	SALUD LABORAL
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.16 Elaborar y Difundir material divulgativo para prevenir situaciones de acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género.
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Enero 2017 – 30 de Septiembre 2019
OBJETIVOS	Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo. Asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso
DESCRIPCIÓN	Se diseñará material informativo específico para dar a conocer los distintos tipos de acoso. El material se difundirá entre la plantilla.
PERSONAS RESPONSABLES	Coordinadora de Igualdad. Responsable de Comunicación
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número de comunicaciones realizadas Número de documentos elaborados

FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA CONTRATACIÓN

A.17 En caso de empate en la puntuación obtenida, tendrán preferencia en la adjudicación de contratos administrativos las empresas que presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente.

ÁREA	FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA CONTRATACIÓN
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.17 En caso de empate en la puntuación obtenida, tendrán preferencia en la adjudicación de contratos administrativos las empresas que presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente.
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Octubre 2016 – 30 de Septiembre 2019
OBJETIVOS	Fomentar la Ley de Igualdad
DESCRIPCIÓN	En los pliegos de los concursos públicos estableceremos una clausula en la que se cite; que en caso de empate en la puntuación obtenida, tendrán preferencia en la adjudicación de contratos administrativos las empresas que presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente.
PERSONAS RESPONSABLES	Unidad de contratación. Coordinadora de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Sociedad en general
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Documentos donde se haga constar que posee un plan de igualdad

COMUNICACIÓN

A.18 Establecer un espacio en la página web, accesible a toda la plantilla, en el que poder acceder a toda la información vinculada con el plan de igualdad, materia de igualdad, noticias, etc...

A.19 Motivar la participación del personal, habilitando un buzón de sugerencias en la página web para que puedan expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.

A.20 Elaborar un manual-guía interno que recoja las normas de comunicación no sexista.

A.21 Adaptación del lenguaje e imágenes.

ÁREA	COMUNICACIÓN
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.18 Establecer un espacio en la página web, accesible a toda la plantilla, en el que poder acceder a toda la información vinculada con el plan de igualdad, materia de igualdad, noticias, etc...
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Noviembre 2016 – 30 de Septiembre 2017
OBJETIVOS	Dar a conocer el contenido del Plan de Igualdad
DESCRIPCIÓN	Se habilitará un espacio en la página web de la Fundación, donde se publicará el Plan de Igualdad y cualquier otra documentación sobre igualdad de género.
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable de Comunicación. Coordinadora de igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Relación y número de documentos que hay en el espacio web.

ÁREA	COMUNICACIÓN
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.19 Motivar la participación del personal, habilitando un buzón de sugerencias en la página web para que puedan expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Enero 2017 – 30 de Septiembre 2019
OBJETIVOS	Tener en cuenta las opiniones de la plantilla
DESCRIPCIÓN	Queremos que la plantilla exprese sus opiniones y/o sugerencias sobre el plan de igualdad. Se difundirá su uso entre la plantilla.
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable de Comunicación. Coordinadora de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Plantilla
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Comunicación realizada a la plantilla. Registro con las sugerencias recibidas

ÁREA	COMUNICACIÓN
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.20 Elaborar un manual-guía interno que recoja las normas de comunicación no sexista.
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Enero 2017 – 31 de Diciembre 2017
OBJETIVOS	Disponer de un manual de consulta que facilite la redacción de documentos que incorpore la perspectiva de género.
DESCRIPCIÓN	Se elaborará un manual sobre el uso no sexista del lenguaje e imágenes, para las personas que normalmente redacten documentos.
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable de Comunicación. Coordinadora de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas que normalmente redacten documentos
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Guía de Comunicación

ÁREA	COMUNICACIÓN
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.21 Adaptación del lenguaje e imágenes.
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Octubre 2016 – 30 de Septiembre 2019
OBJETIVOS	Se organizarán acciones formativas sobre el uso igualitario del lenguaje y de la imágenes
DESCRIPCIÓN	Se organizarán acciones formativas sobre el uso igualitario del lenguaje y de las imágenes. Dirigido a las personas que trabajan redactando documentos, tanto internos como externos.
PERSONAS RESPONSABLES	Responsable de Comunicación. Coordinadora de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas que redactan documentos
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº y denominación de la acción formativa Nº de personas participantes desagregadas por sexo. Nº de horas de formación desagregadas por sexo.

VIOLENCIA DE GÉNERO

A.22 Se divulgará los recursos de atención en materia de violencia de género existentes en la Generalitat Valenciana.

ÁREA	VIOLENCIA DE GÉNERO
DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN	A.22 Se divulgarán los recursos y las medidas de protección y atención en materia de violencia de género existentes en la Generalitat Valenciana.
FECHA DE INICIO Y FIN	01 de Diciembre 2016 – 30 de Septiembre 2019
OBJETIVOS	Informar a la plantilla sobre los recursos y las medidas de protección y atención en materia de violencia de género
DESCRIPCIÓN	En la página web, en el espacio habilitado para el plan de igualdad, se publicarán los recursos y las medidas de protección y atención en materia de violencia de género existentes en la Generalitat Valenciana.
PERSONAS RESPONSABLES	Coordinadora de Igualdad
PERSONAS DESTINATARIAS	Sociedad en general y la plantilla
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Nº y denominación de los recursos divulgados

CRONOGRAMA DE ACCIONES

El I Plan de Igualdad de Oportunidades de INCLIVA, se estructura en **nueve áreas de intervención**, con sus correspondientes acciones, que se recogen en el siguiente esquema. En total el Plan de Igualdad, se compone de **22 acciones**.

Área	Denominación de la acción	2016	2017	2018	2019
ÓRGANOS DE GOBIERNO	A.1 Instar a los órganos competentes para que las designaciones de los miembros de los órganos de gobierno y comités cumplan la normativa sobre paridad.				
COMUNICACIÓN	A.2 Utilizar un lenguaje neutro en las convocatorias de empleo.				
	A.3 La RPT (relación de puestos de trabajo), tenderá a que ningún puesto, titulación, plaza, etc. Indique exclusividad para el varón y exclusión de la mujer en su denominación.				
	A.4 Desagregar por sexos los datos de los procesos de selección y provisión (solicitudes, nº personas presentadas, candidatura seleccionada)				
	A.5 Introducir información vinculada con el Plan de Igualdad en la documentación de acogida.				
FORMACIÓN	A.6 Formar y capacitar en igualdad de género al personal de la Unidad de RRHH y de la estructura de gestión deberá realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.				
	A.7 Realizar acciones formativas para incorporar la perspectiva de género en las investigaciones científicas sobre la salud.				
	A.8 Se promoverá que la mayoría de los cursos ofertados se realicen en horarios más adecuados para la conciliación de la vida personal y familiar.				
RETRIBUCIÓN	A.9 Establecer un sistema retributivo en función de los puestos de trabajo, independientemente de las personas que ocupan los puestos.				
CONCILIACIÓN	A.10 Realizar campañas informativas a toda la plantilla en relación a los permisos, licencias, excedencias, etc... En relación a la conciliación personal, familiar y laboral.				
	A.11 Potenciar entre los hombres el ejercicio de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.				
	A.12 Posibilitar que las reuniones de trabajo se desarrollen en el horario compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.				
SALUD LABORAL	A.13 Realizar evaluaciones de riesgos laborales considerando las variables relacionadas con el sexo, tanto en los sistemas de recogidas y tratamiento de datos, como en el estudio de los daños para la salud derivados del trabajo				
	A.14 Facilitar la movilidad de puestos de trabajo por razón de protección a la maternidad, lactancia y situaciones de especial sensibilidad				
	A.15 Investigar cuales han sido las enfermedades determinantes de las bajas laborales, analizando con perspectiva de género la etiología laboral.				
	A.16 Elaborar y Difundir material divulgativo para prevenir situaciones de acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género.				
CONTRATACIÓN PÚBLICA	A.17 En caso de empate en la puntuación obtenida, tendrán preferencia en la adjudicación de contratos administrativos las empresas que presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente.				
COMUNICACIÓN Y LENGUAJE	A.18 Establecer un espacio en la página web, accesible a toda la plantilla, en el que poder acceder a toda la información vinculada con el plan de igualdad, materia de igualdad, noticias, etc...				
	A.19 Motivar la participación del personal, habilitando un buzón de sugerencias en la página web para que puedan expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.				
NO SEXISTA	A.20 Elaborar un manual-guía interno que recoja las normas de comunicación no sexista.				
	A.21 Adaptación del lenguaje e imágenes.				
VIOLENCIA DE GÉNERO	A.22 Se divulgará los recursos de atención en materia de violencia de género existentes en la Generalitat Valenciana				

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Durante todo el proceso de implantación del Plan de Igualdad, cuya vigencia se ha establecido en 4 años, la Comisión de Igualdad, será la encargada de realizar la evaluación y seguimiento del Plan.

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

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

Las fichas de seguimiento serán remitidas por la coordinadora de igualdad a la Comisión de Igualdad, para desarrollar los informes de seguimientos periódicos (anuales) así como para la evaluación intermedia (2 años) y la evaluación final del Plan de Igualdad a los 4 años.

El plan de igualdad prorrogará su vigencia hasta la aprobación del siguiente.

FICHA DE SEGUIMIENTO

FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Nº DE LA ACCIÓN:

OBJETIVOS:

MEDIDAS/ ACCIONES/ ACTUACIONES:

INDICADORES:

ACCIONES REALIZADAS:

PERSONAS RESPONSABLES:

ESTADO:

En ejecución

Realizada

No realizada

OBSERVACIONES:

Fecha Evaluación:

ANEXOS

Anexo1. Compromiso de los Órganos de Gobierno y la Dirección.

Anexo 2. Acta de composición de los Miembros de la Comisión de Igualdad.

Anexo 3. Estatutos Comisión de Igualdad.