



FUNDACIÓN PROFESOR NOVOA SANTOS

Plan de Igualdad 2019

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	3
¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?	4
CARACTERÍSTICAS DE UN PLAN DE IGUALDAD	5
2. FUNDACIÓN PROFESOR NOVOA SANTOS (FPNS)	7
2.1. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES	8
2.2. ESTRUCTURA Y ÓRGANOS	8
2.3. CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	12
3. PLAN DE IGUALDAD DE LA FPNS	14
3.1. COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN	15
4. FASE DE DIAGNÓSTICO	17
4.1. COMPOSICIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA	18
4.2. CONDICIONES DE TRABAJO	24
4.3. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	26
4.4. ACCESO AL EMPLEO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	29
4.5. BAJAS Y PERMISOS	32
4.6. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN	34
4.7. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL	35
4.8. LENGUAJE, COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD	35
4.9. RESUMEN DEL CUESTIONARIO REALIZADO A LA PLANTILLA	37
5. FASE DE DISEÑO	42
6. FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	54
ANEXOS	56
ANEXO 1 GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	56
ANEXO 2 COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD	57

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la aprobada por la **Asamblea General de Naciones Unidas** en diciembre de **1979** y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam**, el 1 de mayo de **1999**, se estableció la igualdad entre hombres y mujeres como una tarea específica de la Comunidad Europea y como un objetivo transversal que afecta a todas las tareas comunitarias y que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

El artículo 14 de la **Constitución española** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. 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 que se integra sean reales y efectivas.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres incorpora al ordenamiento español la directiva 2002/73/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo.

En el artículo 17 del **Estatuto de los trabajadores** se indica que la negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo profesional de que se trate.

A su vez, la **Comunidad Autónoma de Galicia** refuerza, a través del Decreto Legislativo 2/2015 de 12 de febrero por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, su compromiso en la eliminación de la discriminación entre mujeres y de hombres y en la promoción de la igualdad. Atribuyéndole la mayor efectividad posible, en su campo de competencias, al principio constitucional de igualdad de oportunidades entre las personas de ambos sexos, de conformidad con las obligaciones impuestas a los poderes públicos de Galicia en el artículo 4 de la Ley orgánica 1/1981, de 6 de abril, del Estatuto de autonomía para Galicia.

¿QUÉ ES UN PLAN DE IGUALDAD?

“Un PDI es un conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo”.

Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Según el Decreto legislativo 2/2015 de 12 de febrero por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales de la Comunidad Autónoma de Galicia en materia de igualdad, los PDI han de comprender:

La fijación de objetivos concretos de igualdad dentro de unos plazos de tiempo razonables, especificando los indicadores del cumplimiento de los objetivos e identificando a los órganos o personas responsables.

Un código de las buenas prácticas necesarias o convenientes para alcanzar los objetivos asumidos a través de la integración de la dimensión de igualdad en la organización del trabajo y la gestión empresarial.

El establecimiento de sistemas eficaces de control interno y evaluación externa sobre cumplimiento de los objetivos, así como de mecanismos de readaptación de esos objetivos en función de los resultados obtenidos.

El trabajo se estructura en torno a los siguientes aspectos para asegurar un análisis completo de todas las áreas y aspectos de la organización:

1. La composición y distribución de la plantilla
2. Condiciones de trabajo
3. Ordenación del tiempo de trabajo
4. Acceso al empleo, promoción y formación.
5. Bajas y permisos
6. Mujeres en situación o riesgo de exclusión
7. Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral.
8. Lenguaje, comunicación y publicidad

CARACTERÍSTICAS DE UN PLAN DE IGUALDAD

Se reflejan a continuación aquellos aspectos que caracterizan a los planes de igualdad bajo diversos prismas.

- **Colectivo-Integral:** pretende incidir positivamente no sólo en la situación de las mujeres sino en toda la plantilla.
- **Transversal:** implica a todas las áreas de gestión de la organización.
- **Dinámico:** es progresivo y está sometido a cambios constantes.
- **Sistemático-coherente:** el objetivo final (la igualdad real) se consigue por el cumplimiento de objetivos sistemáticos.
- **Flexible:** se confecciona a medida, en función de las necesidades y posibilidades.
- **Temporal:** termina cuando se ha conseguido la igualdad real entre mujeres y hombres.

El desarrollo de un plan de igualdad requiere necesariamente de las siguientes fases y actuaciones para su desarrollo:

FASES	ACTUACIONES
1. Compromiso	Decisión Comunicación Definición del equipo de trabajo
2. Diagnostico	Creación del equipo de trabajo Recogida de información
3. Programación o Diseño	Elaboración del Plan de Igualdad Planificación del Plan (Objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento...) Análisis y presentación de propuestas
4. Ejecución	Implementación y y seguimiento de las acciones programadas.
5. Evaluación	Análisis de los resultados obtenidos Recomendaciones de mejora

Tanto la comunicación, interna y externa, como la formación y el seguimiento de las acciones son medidas transversales y deben aplicarse durante todo el proceso.

FUNDACIÓN PROFESOR NOVOA SANTOS

RESULTADOS
Elaboración del Plan de Igualdad 2019 FPNS

2. FUNDACIÓN PROFESOR NOVOA SANTOS (FPNS)

La Fundación Profesor Novoa Santos es la entidad responsable de la promoción, gestión y desarrollo de la investigación e innovación en las Áreas Sanitarias de A Coruña y Ferrol, así como de la difusión y transferencia de los resultados obtenidos a la sociedad. Es una institución constituida en 1991, declarada de Interés Sanitario y acogida al Protectorado de Fundaciones ejercido por la Consellería de Sanidade de la Xunta de Galicia.

La Fundación es la entidad gestora del Instituto de Investigación Biomédica de A Coruña (INIBIC). El INIBIC es uno de los 31 Institutos de Investigación Sanitaria acreditados por el actual Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. Se trata de centros de excelencia en investigación, desarrollo e innovación sanitaria, resultado de la asociación a los hospitales docentes e investigadores del Sistema Nacional de Salud, de Universidades y otros Centros Públicos y Privados de Investigación. Todo ello con el fin de potenciar el hospital como centro de investigación traslacional de la máxima calidad, traduciendo los resultados de la investigación básica, clínica, epidemiológica, de servicios sanitarios y de salud pública al Sistema Nacional de Salud (SNS), al Sistema Español de Ciencia y Tecnología, al paciente y a la sociedad en general.

Componen el INIBIC los grupos de Investigación del Área de Gestión Integrada de A Coruña y de la Universidad A Coruña, con la finalidad de crear un marco de colaboración estable, que integre la investigación básica y clínica desarrollada en su ámbito geográfico, posibilitando una transferencia a la sociedad más eficaz de los avances científicos obtenidos en el diagnóstico, prevención y tratamiento de las enfermedades.

El INIBIC nace en 2008 sin personalidad jurídica propia, correspondiendo a la Fundación Profesor Novoa Santos su gestión económico-administrativa y de recursos humanos. Así los grupos de investigación del INIBIC están integrados por profesionales del Servicio Gallego de Salud, de la Universidad de A Coruña y de la Fundación Profesor Novoa Santos, cada uno de los cuales mantiene una relación laboral o estatutaria, en su caso, con su institución de origen.

FICHA TÉCNICA

Nombre o Razón Social: FUNDACIÓN PROFESOR NOVOA SANTOS

Forma jurídica: FUNDACIÓN

Actividad: SOPORTE A LA I+D+i BIOMÉDICA

Provincia: A CORUÑA

Municipio: A CORUÑA

Página web: <http://www.fundacionprofesorновоasantos.org/es/>

Recogida diagnóstico: ABRIL-JULIO 2019

Fecha de finalización del informe: 10 JULIO 2019

2.1. CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES

La Fundación Profesor Novoa Santos es una entidad sin ánimo de lucro de derecho privado sobre la que recae la gestión del Instituto de Investigación Biomédica de A Coruña (INIBIC), IIS acreditado el 10/3/2015.

Cada una de las seis áreas, de las que se compone la estructura científica del INIBIC, está formada por más de una institución ya que una de sus premisas es fomentar la interrelación y colaboración entre todas las instituciones que conforman el instituto.

Seis áreas de I+D+i priorizadas:

- Envejecimiento, Inflamación, Medicina Regenerativa
- Enfermedades Cardiovasculares y Metabólicas
- Neurociencias, Oncología, Hematología
- Tecnologías de la salud, informática Biomédica, Telemedicina
- Genética, Microbiología, Medicina Molecular
- Salud Poblacional, Cuidados Sanitarios

Además, cuentan con servicios de apoyo a la investigación que ofrecen recursos tecnológicos y asesoramiento científico-técnico de elevado nivel:

- Animalario
- Laboratorios de genómica y proteómica
- Sistemas informáticos
- Biobanco
- Epidemiología y bioestadística
- Unidad de ensayos clínicos
- Cultivos celulares
- Citometría y citogenética
- Bioimagen
- Análisis estructural y molecular
- Bioinformática

En cuanto a la actividad formativa, el personal de la fundación se beneficia del plan de formación del INIBIC, que incluye seminarios impartidos en el instituto, seminarios de la Comisión de Docencia, cursos específicos en materia de I+D+i, congresos y workshops.

2.2. ESTRUCTURA Y ÓRGANOS

La Fundación Profesor Novoa Santos engloba en su estructura, tal y como se recoge en sus estatutos, órganos de gobierno, órganos de asesoramiento y el cargo de Dirección.

2.2.1. Patronato

El Patronato es el órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación y del que depende jerárquicamente el órgano de gestión de la Fundación. Corresponde al Patronato el cumplimiento de los fines fundacionales, la administración de los bienes y derechos que integran el patrimonio de la fundación, manteniendo su rendimiento y utilidades. El Patronato ejecuta las funciones que le corresponden con sujeción a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico y en sus estatutos.

Actualmente, el Patronato de la Fundación Profesor Novoa Santos está compuesto por los siguientes miembros:

- Presidente o presidenta: Titular de la Gerencia del Área de Gestión Integrada de A Coruña.
- Vicepresidente o vicepresidenta: Titular de la Gerencia del Área de Gestión Integrada de Ferrol.
- Vocales:
 - Natos:
 - La Dirección Científica del INIBIC.
 - Los responsables de investigación dentro del organigrama directivo de A Coruña y Ferrol.
 - Los presidentes de las Comisiones de Docencia de A Coruña y Ferrol.
 - Electos:
 - Un vocal designado por el Director General de investigación, Desarrollo e Innovación de la Consejería de Industria.
 - Un vocal designado por la Universidad de A Coruña.
 - Hasta cinco vocales designados por la Consejería de Sanidad entre profesionales de reconocido prestigio, propuestos por el presidente del Patronato, de los que al menos tres pertenecerán a grupos de investigación del INIBIC.
 - Otros: elegidos por parte del Patronato a propuesta del presidente, del vicepresidente o de tres vocales, teniendo que contar con voto positivo de al menos dos tercios de los miembros del Patronato presentes y que sean, además, mayoría absoluta del conjunto del Patronato con derecho a voto.
- Secretario o secretaria: la Dirección de la Fundación Profesor Novoa Santos, con voz, pero sin voto.

2.2.2. Dirección de la Fundación

La Dirección de la Fundación Profesor Novoa Santos tiene asignadas competencias en materia de gestión y administración de la Fundación.

En la actualidad el cargo lo ocupa una mujer, D^a. Patricia Rey Pérez.

2.2.3. Unidad Técnica de la FPNS

Para el desarrollo de las funciones y actividades asignadas a la Fundación Profesor Novoa Santos, la Dirección puede contar con el apoyo de una Unidad Técnica, bajo su dirección y supervisión. Esta Unidad es la encargada de proporcionar a los investigadores el soporte administrativo y técnico necesario.

Actualmente, la Unidad Técnica de la Fundación Profesor Novoa Santos se compone de las siguientes competencias y áreas de trabajo:

- Gestión económica.
- Gestión de ensayos clínicos.
- Gestión y promoción de la investigación de ámbito público.
- Transferencia de resultados de investigación. Gestión de proyectos europeos y privados.
- Gestión de recursos humanos y comunicación.
- Gestor de la investigación en salud. INIBIC.
- Gestión y administración. Unidad de Ferrol.

2.2.4. Recursos humanos

En la actualidad (datos de 2018), la Fundación Profesor Novoa Santos cuenta con una plantilla de 172 personas, 140 mujeres y 32 hombres.

Este personal se estructura en tres áreas diferenciadas: Un área de investigación que incluye a todo el personal que desarrolla investigación, un área de soporte y la Unidad Técnica descrita en el apartado anterior.

2.2.5. Representación Legal de los Trabajadores

La Representación Legal de los Trabajadores (RLT), está formada en un 51% por UGT y un 49% por la Confederación Intersindical Gallega (CIGA).

Se estableció recientemente, hace poco más de un año, y su funcionamiento es asambleario, según su propia normativa interna.

Para poder transmitir información relevante a la plantilla, utilizan un buzón de correo electrónico, mediante el cual se difunden las actas de las reuniones y otra información de interés.

2.2.6 Requisitos en materia de igualdad dentro de la organización del INIBIC

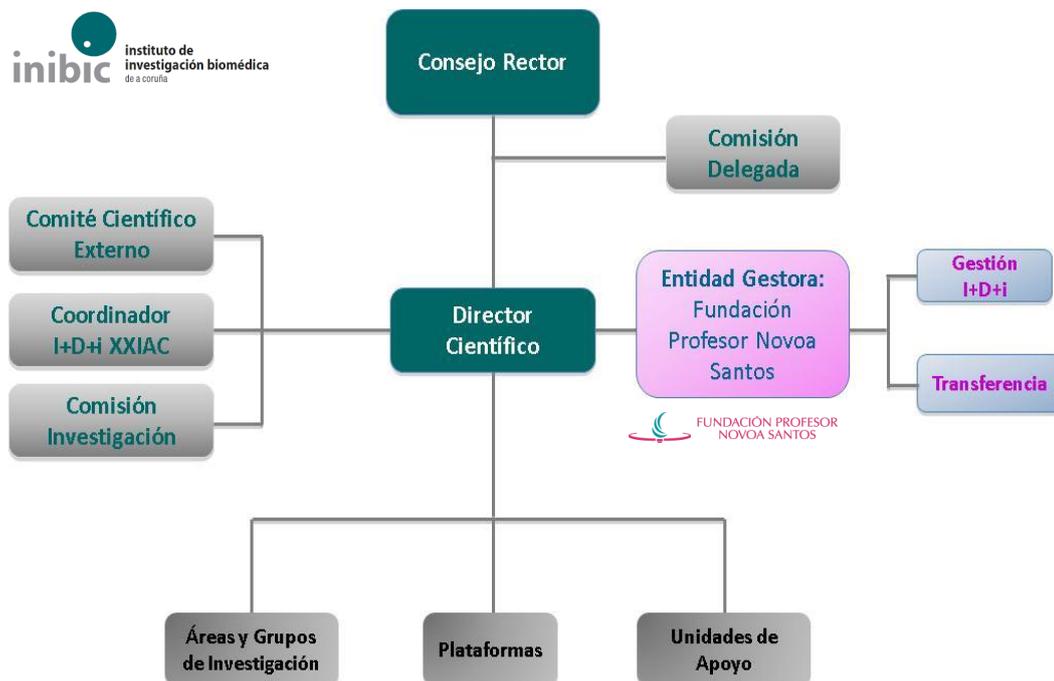


Imagen 1.- Organigrama INIBIC.

La guía de evaluación de Institutos de Investigación Sanitaria recientemente reformulada, marca entre otros, los siguientes requisitos en materia de igualdad para el INIBIC.

- *Se tendrá en cuenta los principios de igualdad de género en la designación de los miembros de sus órganos de gobierno (salvo miembros natos).*
- *La composición del Comité Científico Externo se establecerá siguiendo criterios de igualdad de género.*
- *El Plan de RRHH contará con aspectos de igualdad de oportunidades y de equidad.*
- *Se realizará una evaluación cada 2 años.*
- *Se impulsará acciones para promover la integración de la dimensión de género en los contenidos de la investigación e innovación que se desarrolla.*

2.3. CULTURA DE LA EMPRESA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

2.3.1. Objetivos

La Fundación Profesor Novoa Santos tiene por objetivos:

- Fomentar la cooperación de la sociedad gallega con las instituciones sanitarias públicas, en la consecución de los objetivos fundacionales.
- Promover la investigación científica, poniendo a disposición de los investigadores los medios y/o recursos de la Fundación para el desarrollo de una más alta calidad en la prestación de sus servicios a la Comunidad Gallega.
- Proponer y llevar a cabo acciones de promoción y dinamización de la investigación.
- Favorecer la colaboración entre los distintos equipos de investigación, así como la relación con otros centros que realicen actividades afines.
- Difundir los resultados de las actividades investigadoras y facilitar el conocimiento de los avances científicos y tecnológicos, fomentando así su aplicación.
- Fomentar la transferencia a la sociedad de los resultados de investigación generados en su ámbito, a través de una adecuada protección y gestión del conocimiento.
- Intervenir y participar en todos los ámbitos que en general estén relacionados con estos objetivos.

Para alcanzar sus fines y objetivos, la Fundación Profesor Novoa Santos trabaja, en colaboración con la Administración y otras entidades públicas y privadas, en la captación de recursos económicos; en la concesión de ayudas económicas, becas, recursos y medios materiales; incentiva y participa en el desarrollo de actividades de terceros coincidentes con sus fines, como en el desarrollo de ensayos clínicos y la participación en convocatorias de ayudas a la I+D+i; organiza y gestiona actividades formativas como cursos, seminarios, jornadas o congresos, entre otras; participa en la creación y desarrollo de publicaciones y otros medios de difusión; presta servicios de apoyo a la investigación y la formación; concierta convenios de colaboración empresarial o con instituciones para fomentar el desarrollo de actividades de interés desde el punto de vista de sus fines fundacionales.

2.3.2. Responsabilidad Social Corporativa

La mayor parte de las acciones desarrolladas por la FPNS en materia de RSC se centran en la infancia, a través del apoyo a niñas y niños enfermos y sus familias a través de diversos proyectos, entre los que destacamos los siguientes

- *“I Xornada Emoción@rte no entorno hospitalario” “Música, Movimiento y Expresión Artística para la integración del Paciente Hospitalizado”* organizada por los servicios de Oncología y Pediatría del Hospital de A Coruña y celebrada en la Fundación María José Jove.
- Programa *“menudos corazones”*. - A través de la Fundación M^a José Jover, se ceden habitaciones de hotel para reagrupación familiar los fines de semana.
- Adecuación de espacios hospitalarios en las áreas de oncología pediátrica y rehabilitación cardíaca infantil. En particular, se ha creado una sala de rehabilitación para los pacientes que tras el alta hospitalaria necesitan un seguimiento postquirúrgico (enfermedades congénitas y trasplantes).
- Formación en cuidados paliativos pediátricos.- Este proyecto consiste en la formación a través de un master de una pediatra que actuará como formadora para los colectivos relacionados con la atención paliativa a niñas y niños en edad pediátrica, incluyendo a profesionales de atención primaria, enfermería, maestras y maestros, trabajadores sociales, etc.
- Programa para personas con lesión medular.- Además de financiar el carnet adaptado, se les ofrece ayuda para obtener el carnet de coche y un programa de salidas con sus familiares (por ejemplo, ir al cine). El programa se desarrolla de manera conjunta con la Consejería, la FPNS contribuye mediante la contratación de una monitora de tiempo libre.
- Alimentación y Cáncer. - Jornadas formativas en nutrición y cáncer en colaboración con cocineros que disponen de estrellas Michelin.
- En 2018 se organizó en colaboración con el CHUAC, una Jornada de Responsabilidad Social en el Área Sanitaria de A Coruña.
- Además, la fundación habilitó un espacio durante el día de la “Ciencia en la calle” para que los grupos de investigación y los miembros de su plantilla, tuvieran la oportunidad de difundir a la población los resultados de su trabajo.

PLAN DE IGUALDAD



3.1. COMPROMISO DE LA FUNDACIÓN

El artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres dice: *“Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral”*.

No obstante, más allá de la imposición legal mencionada anteriormente, la implantación de un plan de igualdad conlleva una mejora en las relaciones laborales. El establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, como un principio estratégico de la Política Corporativa y de Recursos Humanos, favorece un buen clima laboral, desarrollando las capacidades y el potencial de los empleados y derivando por tanto en una mayor productividad y una mejora en la calidad de vida de todos.

Por otra parte, el mantenimiento del sesgo de género en la investigación limita la creatividad, la excelencia y el beneficio a la sociedad.

3.1.1. Objetivos

Por todo ello, la Fundación Profesor Novoa Santos se compromete por escrito, y así lo comunica a toda la plantilla, a:

- Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal.
- Incluir este principio en los objetivos de la política de la empresa y, particularmente, en la política de gestión de recursos humanos.
- Facilitar los recursos necesarios, tanto materiales como humanos, para la elaboración del diagnóstico, definición e implementación del Plan de Igualdad y la inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.

Objetivos específicos

- Desarrollar un Plan de Igualdad y una Comisión de Igualdad para su evaluación y seguimiento.
- Implicar a la plantilla en la integración de la igualdad en toda la organización.

***Anexo 1 (Garantía del compromiso de la Fundación)*

FASE DE DIAGNÓSTICO

RESULTADOS
Elaboración del Plan de Igualdad 2019 FPNS

4. FASE DE DIAGNÓSTICO

El objetivo de este ejercicio es resumir la situación actual de la fundación, a través de descripciones, cuadros y gráficos basados en la información disponible en la FPNS, que servirá como punto de partida para generar un debate interno que derive en conclusiones y propuestas que constituirán la base sobre la cual se diseñará el Plan de Igualdad (PDI).

El estudio se ha realizado en torno a:

1. La composición y distribución de la plantilla
2. Condiciones de trabajo
3. Ordenación del tiempo de trabajo
4. Acceso al empleo, promoción y formación.
5. Bajas y permisos
6. Mujeres en situación o riesgo de exclusión
7. Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral.
8. Lenguaje, comunicación y publicidad

En cada uno de los apartados de los que consta el diagnóstico se ha tratado de identificar entre otros, el grado de masculinización o feminización, la existencia de segregación horizontal o vertical, o la posible sobre cualificación femenina o masculina. En definitiva, una evaluación de la plantilla en busca de posibles diferencias de condiciones o situaciones de la plantilla femenina y masculina difíciles de percibir a simple vista.

Con el fin de hacer partícipe a la plantilla de este ejercicio, se ha difundido un cuestionario específico a toda la plantilla de la fundación, además de la realización de entrevistas personales con la representación legal de los trabajadores y los órganos de dirección y funcionamiento de la FPNS.

Los resultados de este ejercicio fueron presentados a la Comisión de Igualdad para su discusión. Se reflejan a continuación las conclusiones de este ejercicio.

4.1. COMPOSICIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

En este primer apartado se analiza la composición y distribución de la plantilla por edad, antigüedad, nivel de estudios, categoría profesional, departamento y nivel jerárquico, siempre desagregados por sexo.

4.1.1 Distribución de la plantilla por sexo

La primera y más evidente conclusión es que se trata de una plantilla altamente feminizada, las mujeres representan el 82% (140) del total de los trabajadores (172) por lo que se ha tratado de comparar datos relativos en todo el análisis.

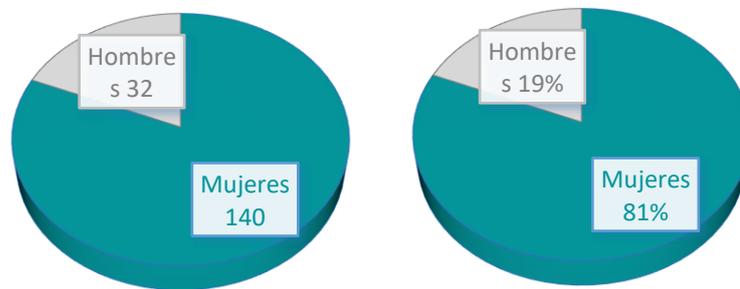
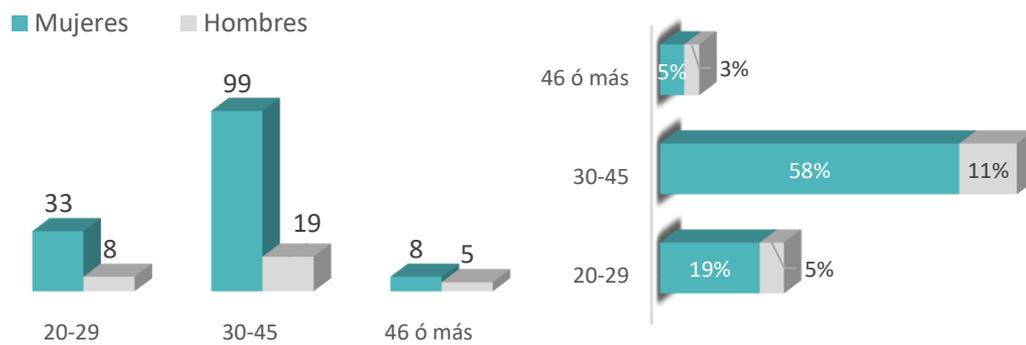


Gráfico 1 y 2. Número y porcentaje de trabajadores y trabajadoras en 2018

4.1.2 Trabajadoras y trabajadores por edad en 2018

La plantilla de la FPNS es un colectivo joven, en el que la franja de edad superior a los 45 años tiene un peso bajo (un 8%).



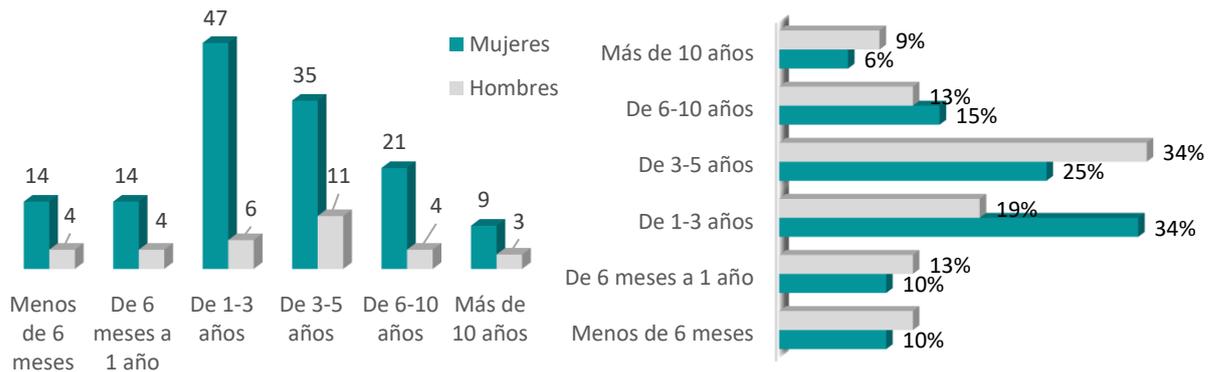
Gráficos 3 y 4. Número y porcentaje de trabajadores por sexo y edad en 2018. Porcentaje calculado sobre el total de personal.

La franja de edad en la que se encuentran la mayoría del personal (69%) corresponde al tramo etario de 30 a 45 años. En el caso de las mujeres representa el 71% (99). En los hombres, la situación es similar, con un 60% de plantilla masculina en esta franja (19).

4.1.3 Trabajadoras y trabajadores por antigüedad en 2018

La mayoría de las trabajadoras y los trabajadores tienen una antigüedad en la fundación de entre uno y tres años. Esto tiene su explicación en que la mayoría pertenecen al área de investigación, dónde los proyectos suelen tener una duración de tres años.

Analizando los datos del último año se observa que ha habido una mayor incorporación masculina en porcentaje, si bien en valores absolutos la incorporación femenina es superior.



Gráficos 5 y 6. Número y porcentaje de trabajadores por sexo y antigüedad en 2018

4.1.4 Distribución de la plantilla por sexo, nivel de estudios y categoría profesional

En relación a la distribución del nivel de estudios, la mayor parte de la plantilla que integra la FPNS es personal universitario no doctorado (76%), seguido del personal doctorado (15%).

Al analizar la distribución del nivel de estudios por sexo, encontramos valores porcentuales similares en el caso de mujeres y hombres. Existe una correlación con la distribución de la plantilla en el organigrama.

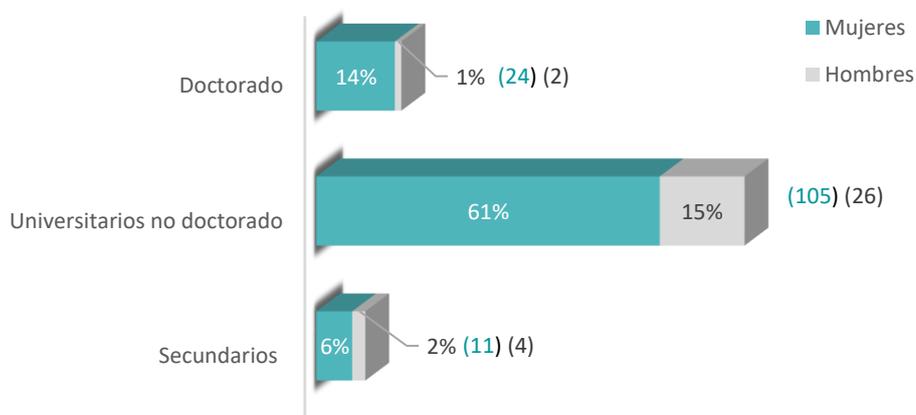


Gráfico 7. Número y porcentaje del total de trabajadores por sexo y nivel de estudios en 2018

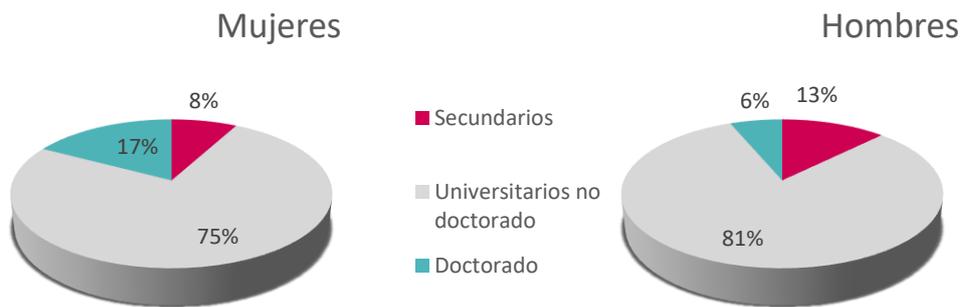


Gráfico 8 y 9. Porcentaje del nivel de estudios por género en 2018

Sólo se ha detectado un caso en el que el personal con grado doctor es contratado en una categoría profesional asimilable a profesionales que no han alcanzado la titulación universitaria.

En el caso del personal con titulación universitaria superior, se identifica un porcentaje minoritario de mujeres contratadas en categorías laborales que no exigen de este tipo de titulación (8%: 11). Este porcentaje es sensiblemente superior en los hombres (27%: 7).

4.1.5 Distribución de la plantilla por sexo, departamento y nivel jerárquico 2018

Las 172 personas que componen la plantilla de la FPNS desarrollan su labor en tres áreas:

- Área de investigación (Grupos INIBIC, investigación clínica y plataformas INIBIC).
- Área de Gestión (Unidad Técnica INIBIC).
- Otro personal de soporte.

El personal de investigación (mayoritario) se integra en los grupos de investigación y plataformas/unidades de apoyo del INIBIC. Los responsables de estos grupos y plataformas no pertenecen de forma mayoritaria a la plantilla de la FPNS.

Se presenta a continuación el organigrama de la FPNS con indicación del número de personas integradas en cada una de sus unidades.

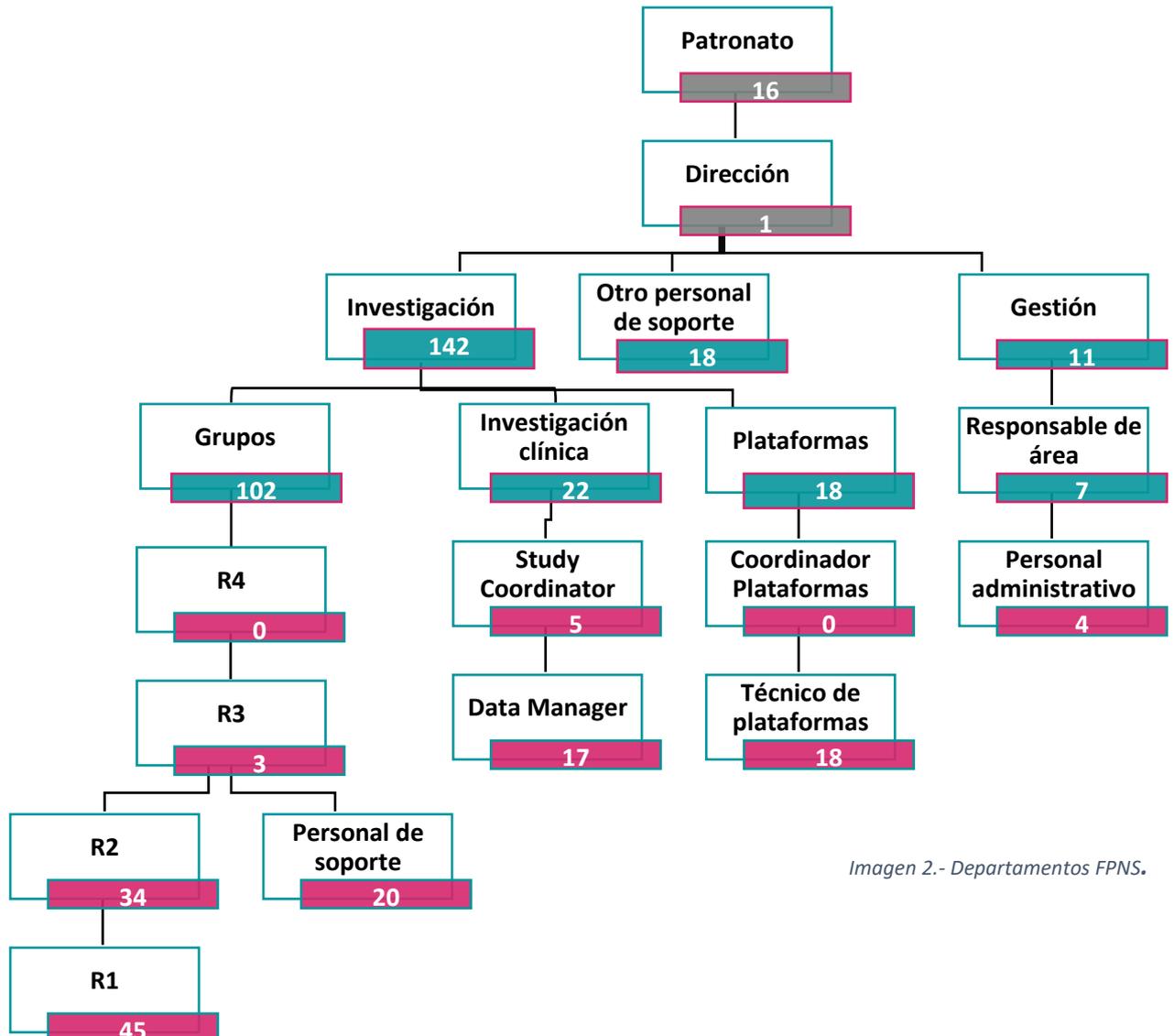


Imagen 2.- Departamentos FPNS.

Dirección y gobierno

El órgano de gobierno, o patronato, está compuesto por 16 miembros, 7 mujeres y 9 hombres.

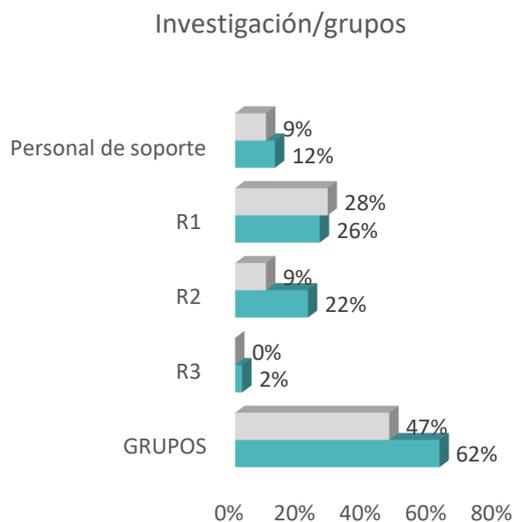
Ocho de sus miembros son natos, entre los que se cuentan cinco hombres, incluyendo al presidente, y tres mujeres, una de las cuales que ostenta la Secretaría del Patronato (la directora de la FPNS).

El Patronato cuenta además con un total de ocho miembros electos: un representante de la Universidad de A Coruña (hombre), cinco representantes de la Consejería (dos hombres y tres mujeres) y dos vocales electos a propuesta de la Presidencia (un hombre y una mujer).

La Dirección de la FPNS, como ya ha sido comentado, la ostenta una mujer.



Gráfico 10 y 11. Porcentaje de mujeres y hombres en puestos de dirección y gobierno y distribución del resto de plantilla por áreas y sexo en 2018.



En cuanto a la distribución de la plantilla por departamentos, la mayoría de los trabajadores, tanto mujeres como hombres, desarrollan su labor en el área científica (83%). Por género, se reparten de manera homóloga entre las áreas de investigación, gestión y soporte.

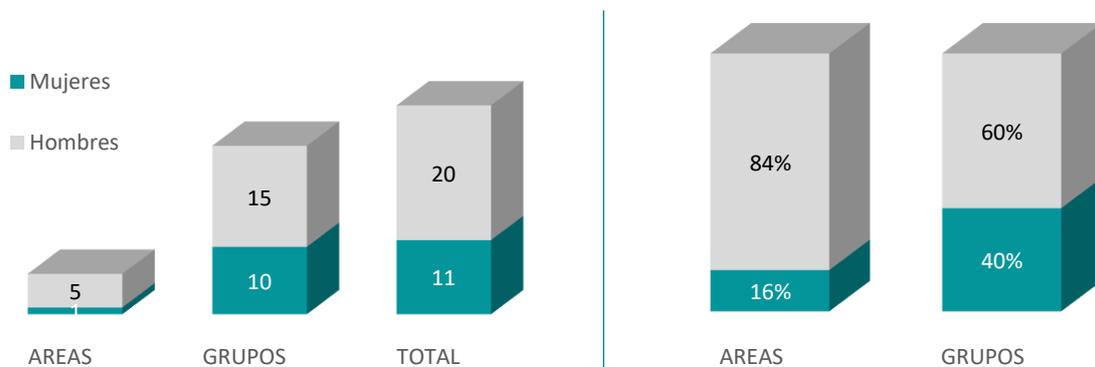
De las 142 personas que trabajan en investigación, 116 son mujeres y 26 hombres (83% y 81% respectivamente).

Gráfico 12. Niveles jerárquicos en los grupos de investigación por sexo en 2018.

Tras analizar los datos se extraen las siguientes conclusiones:

- La FPNS cuenta con un gobierno paritario.
- La dirección la ostenta una mujer.
- Los puestos de mayor responsabilidad son exclusivamente femeninos.
- No hay responsables de plataformas en plantilla.
- El puesto superior de investigación clínica lo ocupan mayoritariamente mujeres.
- Los puestos de responsables de áreas de gestión son mayoritariamente femeninas.

Se aprecia cierto grado de segregación vertical en el INIBIC, especialmente al analizar la coordinación de áreas. Indicar que la coordinación de cada área la conforma el o la responsable de un grupo perteneciente a la misma. No obstante, tras analizar la incorporación de nuevos responsables a los grupos de investigación del INIBIC, se señala que las tres incorporaciones de responsables de grupo que se han dado en el último año (dos de ellas por suplencia del responsable anterior y una a raíz de la integración de un nuevo grupo en el instituto) corresponden en todos los casos a mujeres. Es esperable que la progresión de nuevos grupos liderados por mujeres, unido a la proximidad de la edad de jubilación en grupos liderados por hombres se traduzca a medio plazo en un mayor balance de género en las coordinaciones de área.



Gráficos 13 y 14. Número y porcentaje de coordinadores por sexo en 2018

COMPOSICIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA
<p>Plantilla altamente feminizada</p> <p>Sin barreras al acceso femenino identificadas</p>
<p>Plantilla joven.</p> <p>Rango etario mayoritario 30-45 años.</p> <p>Implicación en medidas de conciliación.</p>
<p>Distribución similar de la cualificación por nivel de estudios en ambos sexos.</p>

Cierto grado de sobre cualificación
Gobierno paritario y dirección femenina.
Puestos de mayor responsabilidad en el área de investigación de la FPNS, exclusivamente femeninos.
Segregación vertical en las coordinaciones de áreas y grupos de investigación del INIBIC, si bien las últimas incorporaciones de coordinación de grupos corresponden a mujeres.

4.2. CONDICIONES DE TRABAJO

4.2.1 Política retributiva

La fundación no aplica una tabla salarial definida. La retribución media de mujeres y hombres en la FPNS es muy similar, no se aprecian diferencias significativas.

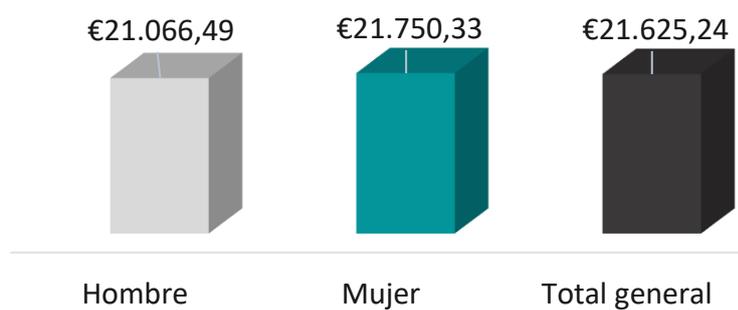


Gráfico 15. Promedio salario anual 2018 por sexo.

El porcentaje de la plantilla que considera que existe discriminación por razón de sexo en esta materia es muy bajo: 6 personas, el 14% respondieron afirmativamente, frente al 43% que lo hicieron negativamente. Si analizamos los datos por sexo, la respuesta afirmativa a la pregunta *¿Consideras que existe discriminación salarial por razón de sexo en la FPNS?* fue idéntica en ambos sexos, mientras que se observan discrepancias entre

las personas que respondieron negativamente: un 37% de las mujeres, frente a un 71% de los hombres.

4.2.2 Distribución del tipo de contrato en 2018

La actividad principal de la FPNS es la promoción, gestión y desarrollo de la investigación esto hace que el grueso de la plantilla desarrollen su trabajo en el área de investigación, como ya hemos mencionado. La contratación de personal investigador va ligada a la captación de recursos para el desarrollo de proyectos y la duración de estos condiciona así la temporalidad de la relación laboral con la fundación.

Esto explica el hecho de que 142 integrantes de la plantilla de la fundación tengan un contrato temporal (85%). No obstante, no se aprecian diferencias significativas por razón de sexo.

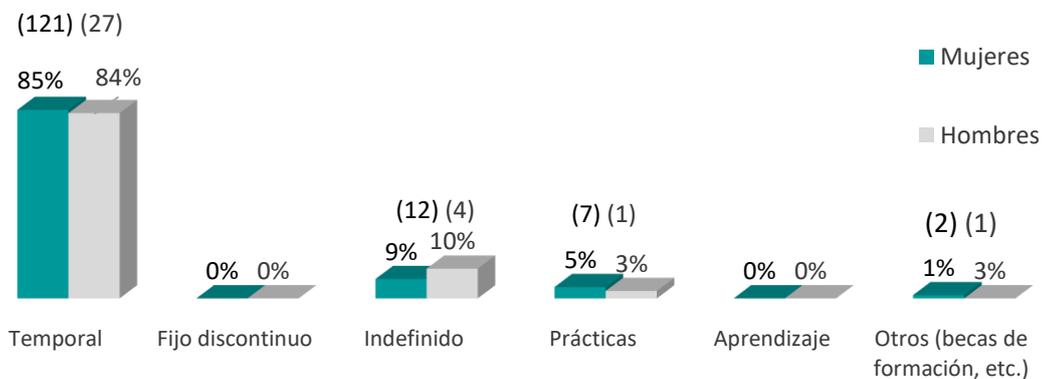
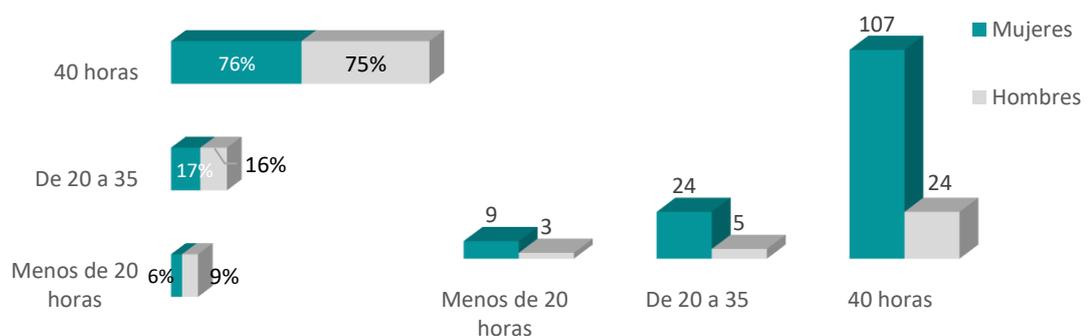


Gráfico 16. Porcentaje y número de trabajadores por sexo y tipo de contrato en 2018.

4.2.3 Distribución de la jornada en 2018

Según los datos de distribución por horas, tanto hombres como mujeres están contratados mayoritariamente en jornadas completas de 40h semanales.

Los hombres contratados en jornadas inferiores suponen el 25% y el 23% de mujeres.



Gráficos 17 y 18. Número y porcentaje de trabajadores por sexo y jornada en 2018. El porcentaje se calcula sobre el total de profesionales de su sexo.

CONDICIONES DE TRABAJO
No hay diferencias significativas en la retribución media de mujeres y hombres.
Tanto hombres como mujeres están contratados mayoritariamente en jornadas completas de 40h semanales.
Alta temporalidad común en el sector.

4.3. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

4.3.1 Responsabilidades familiares

Hijos y personas dependientes

Un porcentaje mayoritario de las mujeres y hombres que integran la plantilla de la FPNS no tienen descendencia actualmente. Este porcentaje supone el 71% de las mujeres y el 75% de los hombres.

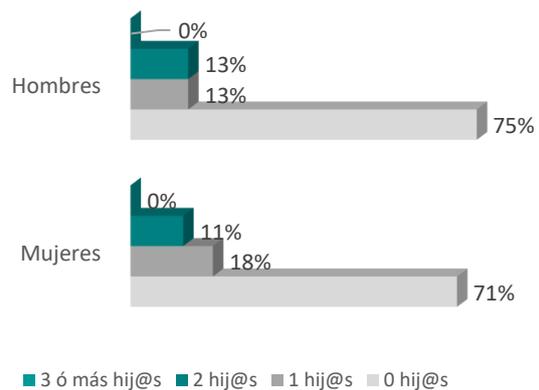


Gráfico 19. Personal con hijos o hijas y por sexo en 2018.

Como ya hemos mencionado, la mayoría de las mujeres en plantilla (99) se encuentran en la franja de edad de los 30 a los 45 años, un 58% del total de mujeres contratadas en la FPNS. Este dato es muy relevante a la hora de hablar de las responsabilidades familiares y medidas de conciliación ya que, según datos del Instituto Nacional de Estadística, la media de edad de las españolas para tener hijos se sitúa por encima de los 32 años y el 30% tienen su primer hijo a partir de los 35 años.

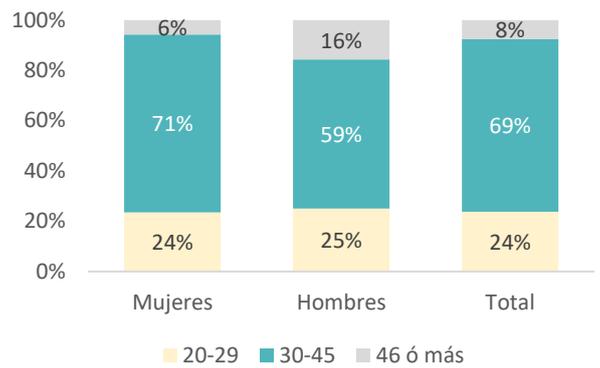


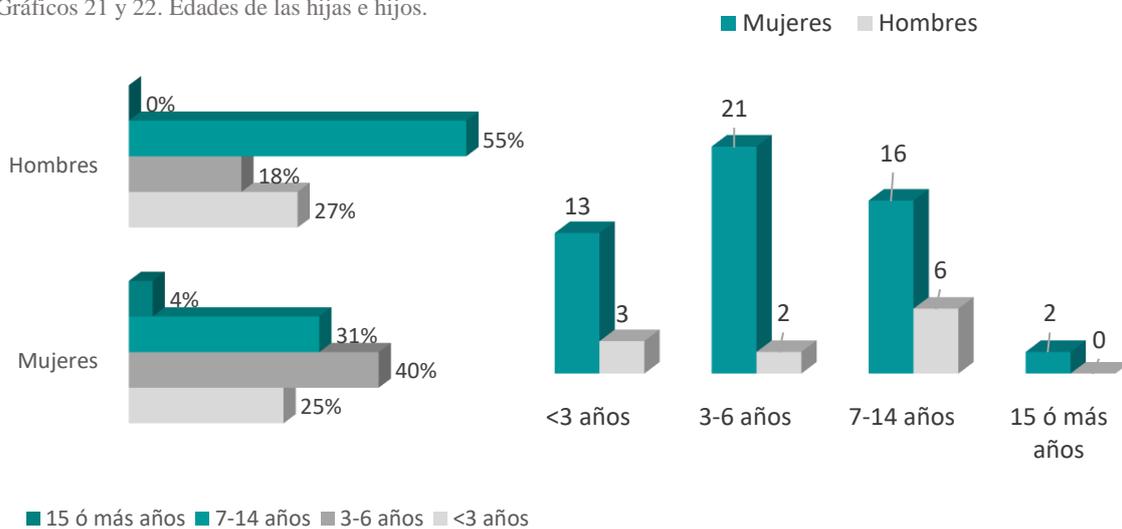
Gráfico 20. Distribución de la plantilla por edades en 2018.

Este hecho nos lleva a concluir que es posible que en el futuro haya un incremento en el número de personas con menores a su cargo.

Edades de hijos e hijas (2018)

La edad más frecuente de sus hijas e hijos está comprendida entre los 3 y los 6 para las mujeres y los 7 y los 14 años para los hombres.

Gráficos 21 y 22. Edades de las hijas e hijos.



En cuanto a la distribución de otras cargas familiares, solo una mujer de toda la plantilla de la FPNS tiene una persona dependiente a su cargo.

4.3.2. Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El objetivo es crear un nuevo

modelo de organización donde ambos sexos puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida.

En la actualidad la fundación aplica las medidas de conciliación establecidas conforme al Estatuto de los Trabajadores.

Consultada por el grado de conocimiento de las medidas de conciliación, el 43% de la plantilla que respondió a la encuesta afirma conocerlas. El 48% manifiesta su desconocimiento (un 49% de las mujeres y un 43% de los hombres). El 48% considera que se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral en la FPNS (el 46% de las mujeres y el 57% de los hombres).

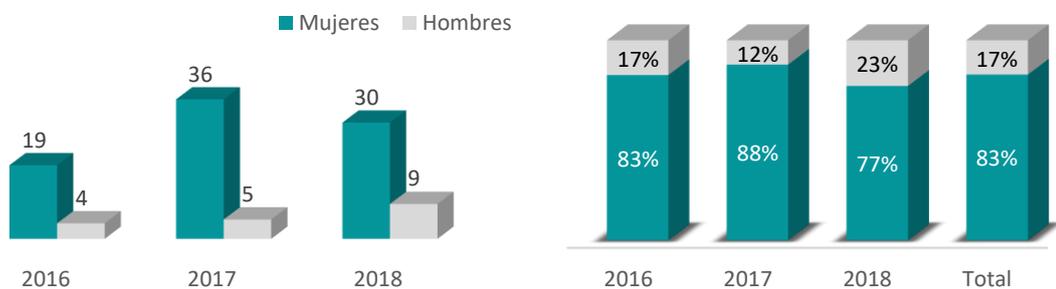
ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO
El 82% de la plantilla no tiene descendientes.
De aquellas personas con descendencia, el rango mayoritario de edad de su descendencia se sitúa en los 7 a 14 años
La mayoría de las actividades formativas se realizan en horario de tarde, tomando parte de la jornada laboral del personal.
El 48% de la plantilla declara desconocer las medidas de conciliación disponibles. Un 49% de todas las mujeres que contestaron al cuestionario y un 43% de los hombres.

4.4. ACCESO AL EMPLEO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

4.4.1 Incorporaciones

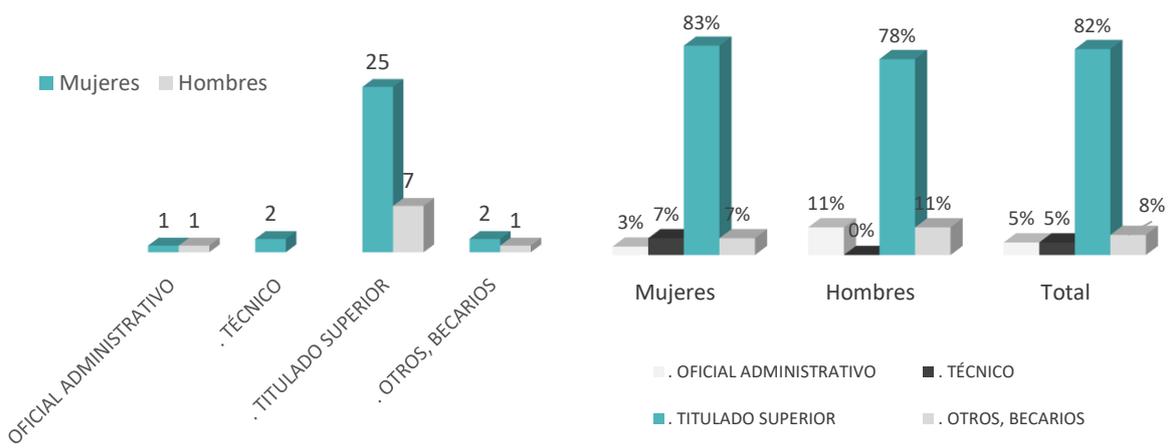
No se aprecian barreras de acceso a las mujeres. El análisis de las incorporaciones en los últimos tres años muestra siempre una mayor incorporación de mujeres a la plantilla, hasta conformar el mapa con el que hemos comenzado el análisis: 140 mujeres y 32 hombres.

Como se puede apreciar en los gráficos, la incorporación de plantilla en los últimos tres años corresponde en un 77% a mujeres y el 27% restante a hombres.



Gráficos 23 y 24. Número y porcentaje de incorporaciones por sexo

Analizando la tendencia en los 3 últimos años, se aprecia un leve aumento en la contratación de trabajadores hombres en el último año. Esta tendencia, que habrá que verificar en años posteriores, podría significar un cambio de tendencia hacia una distribución global de plantilla más equilibrada.



Gráficos 25 y 26. Categoría profesional en número y porcentaje de las incorporaciones por sexo en 2018.

La mayoría de las incorporaciones del último año corresponden a la categoría profesional de titulado superior, sin apreciarse diferencias significativas en función del sexo.

4.4.2 Promoción

La FPNS no tiene diseñado un procedimiento específico de promoción interna. No obstante, publica la existencia de vacantes a través de la página web de la fundación y del INIBIC.

El 24% de las personas que respondieron al cuestionario opinaron que no se promociona a trabajadoras y trabajadores por igual. Esta opinión es muy superior en hombres (el 43%) frente a mujeres (el 20%).

4.4.3 Formación

La Fundación Profesor Novoa Santos es consciente de que Invertir en la formación de los empleados mejora el nivel de calidad de las organizaciones, aumenta la cualificación, la rentabilidad y la competitividad y, además, mejora la conexión con los empleados, por ello sus profesionales se benefician del Plan de Formación del INIBIC.

Los cursos que se imparten habitualmente están enfocados al desarrollo de carrera, formación genérica y transversal:

- Cursos acreditados de La Agencia de Conocimiento en Salud (ACIS).
- Master universitario para profesionales sanitarios de la sanidad pública que se celebra en el INIBIC.
- Aspectos éticos-legales de adaptación normativa (dirigido a todos los empleados).
- Cursos de BPC dirigidos a aquellos perfiles que trabajan directamente en actividades en investigación clínica. En particular se celebran dos actividades formativas anuales, el curso de buenas prácticas clínicas en ensayos clínicos y el curso de actualización y cumplimiento de buena práctica clínica (BPC2).
- Transferencia de resultados (para todos los empleados).

Los cursos se realizan casi siempre en el lugar de trabajo y en el horario de tarde, ocupando parte de la jornada laboral del personal.

El acceso se limita por número de plazas. En este caso el sistema de selección se basa con frecuencia en el orden de solicitud. En ocasiones se seleccionan los candidatos en función de la adecuación de su dedicación profesional, tratando de ampliar la participación al máximo número de grupos de investigación y plataformas posible.

El 79% de la plantilla que respondió a la encuesta, considera que no existen barreras de acceso a la formación por razón de sexo, si bien se aprecia una diferencia significativa si se analiza la respuesta por sexo: 100% de los hombres y el 51% de las mujeres.

La mayor parte de los encuestados consideran que tienen formación suficiente en materia de igualdad de género, si bien un 7% valoraron su conocimiento por debajo de 5. Este porcentaje aumenta hasta el 31% si consideramos a aquellos que puntuaron su grado de conocimiento hasta un máximo de 6.

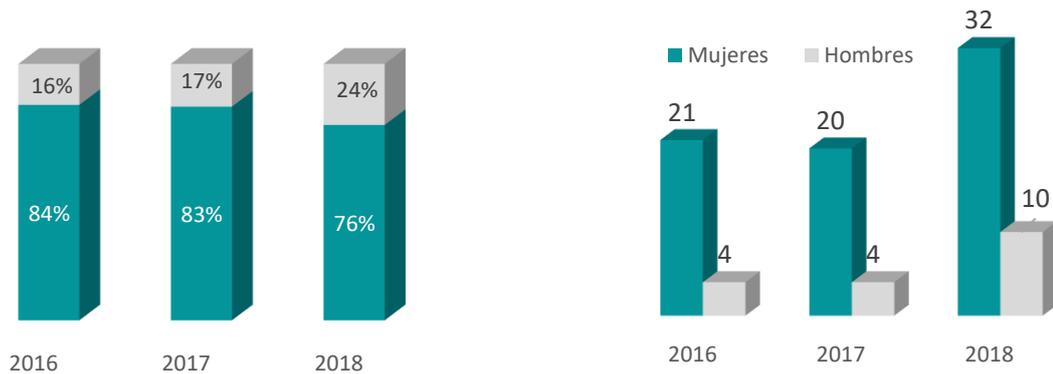
El 70% de los encuestados considera necesario un plan de igualdad en la FPNS. Esta opinión es mayoritaria entre las mujeres: el 74% de todas las mujeres, el 43% de todos los hombres.

ACCESO AL EMPLEO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN
No se aprecian barreras de acceso para las mujeres, que acceden en mayor porcentaje como tituladas superiores.
La FPNS no tiene diseñado un procedimiento específico de promoción interna.
Los cursos se realizan casi siempre en el lugar de trabajo y en el horario de tarde, ocupando parcialmente la jornada laboral del personal.
El 79% de los encuestados considera que no existen barreras de acceso a la formación por razón de sexo, si bien sólo el 51% de las mujeres respondió en este sentido.
La mayor parte de los encuestados consideran que tienen formación suficiente en materia de igualdad de género y el 70% considera necesario un plan de igualdad en la FPNS (sobre todo las mujeres).

4.5. BAJAS Y PERMISOS

4.5.1 Bajas en los 3 últimos años (2016-2018)

Porcentualmente, el número de bajas definitivas entre las mujeres ha disminuido mientras que en los hombres ha aumentado en el último año (2018).



Gráficos 27 y 28. Número y porcentaje de bajas por sexo en los últimos tres años.

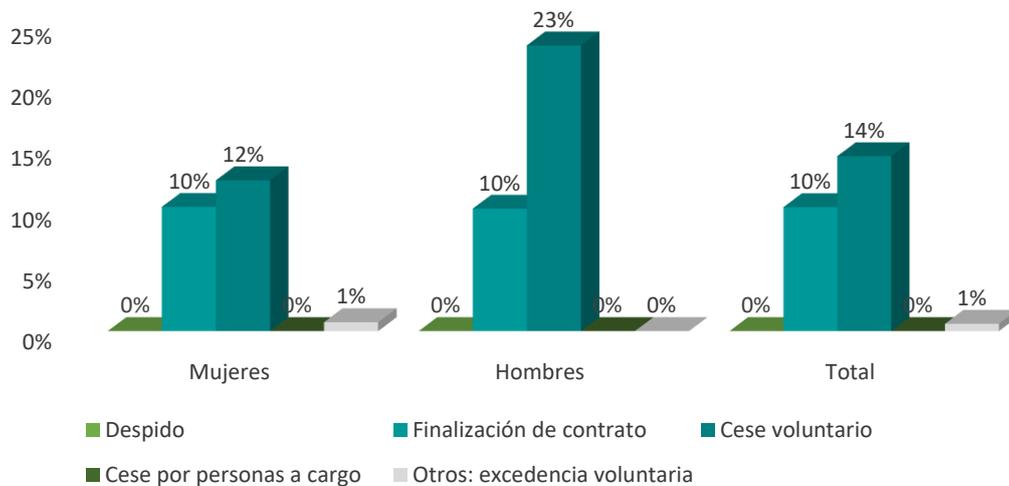


Gráfico 29. Porcentaje de bajas por sexo y causa en 2018, estimado frente al volumen de plantilla (mujeres, hombres y plantilla total, respectivamente).

Un total de 42 personas causaron baja definitiva en 2018. El motivo por el que la mayoría de las trabajadoras y trabajadores causan baja en la fundación es por cese voluntario, un 12% y un 23% del total de mujeres y hombres en plantilla, respectivamente. La siguiente causa más común es por finalización de contrato, un 10% en ambos sexos.

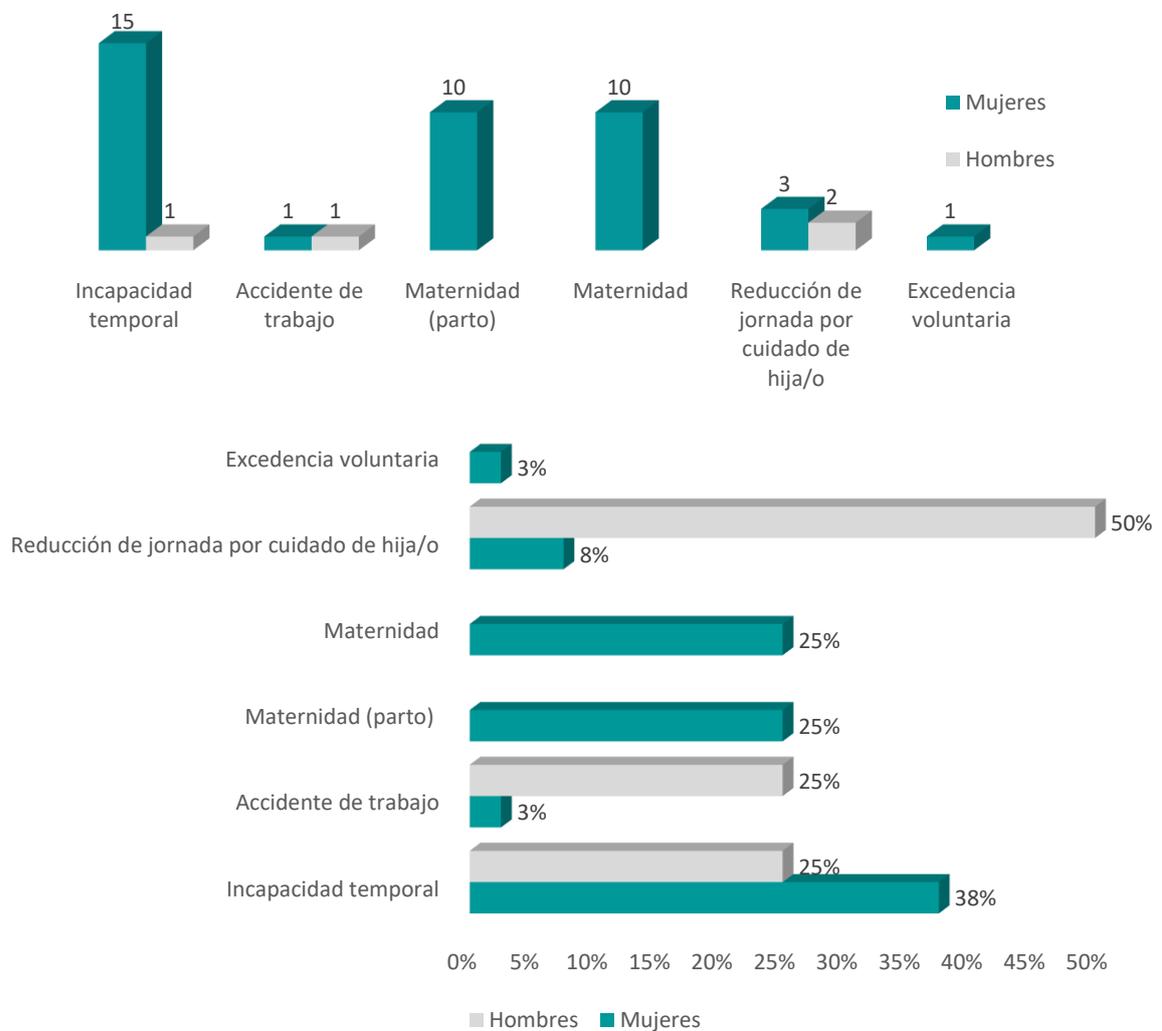
4.5.2 Bajas temporales y permisos en 2018

El 29% del total de mujeres en plantilla han causado baja o solicitado algún tipo de permiso durante el año 2018, frente al 13% del total de hombres.

Los hombres solicitan reducciones de jornada por cuidado de hija o hijo en mayor porcentaje que las mujeres.

Las mujeres solicitan más bajas por incapacidad temporal (el 38% de las mujeres en los últimos 3 años), ligado probablemente a las bajas previas al parto.

No se han producido bajas por personas a cargo y sólo hay un caso de excedencia.



Gráficos 30 y 31. Número y porcentaje de bajas temporales y permisos frente al total de bajas por causa y por sexo en 2018.

En la fundación se aplican las medidas relativas a la PRL establecidas por la normativa de aplicación.

Los reconocimientos médicos anuales incluyen la realización de analíticas de orina y sangre, pruebas de agudeza visual, audiometrías, electrocardiograma, revisión de reflejos y revisión de espalda.

En cuanto a la prevención de riesgos laborales, del análisis de los puestos de trabajo se desprenden conclusiones respecto a las distintas necesidades de las trabajadoras y trabajadores de la FPNS. En particular, se desarrollan análisis específicos de riesgos en el caso de aquellas mujeres embarazadas. Si el resultado de estos análisis así lo aconseja, se ofrecen soluciones como la reubicación, rediseño del puesto o la prestación completa de riesgo por razón de embarazo.

BAJAS Y PERMISOS
Porcentualmente, el número de bajas definitivas entre las mujeres ha disminuido mientras que en los hombres ha aumentado
Las causas mayoritarias son la baja voluntaria y la finalización de contrato
Los hombres solicitan reducciones de jornada por cuidado de hija o hijo en mayor porcentaje que las mujeres.
Gestión de riesgos de los puestos específicos para mujeres embarazadas.

4.6. MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN

No se ha puesto en marcha ninguna medida concreta o programa específico para mujeres en situación de riesgo de exclusión.

4.7. PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

No se tiene conocimiento sobre la existencia de situaciones de acoso en la FPNS. No obstante, no existen medidas específicas de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

La plantilla desconoce el procedimiento de actuación en caso de sufrir acoso laboral. El 57% de los encuestados no sabría cómo proceder ante una situación de acoso. El porcentaje es idéntico cuando se analiza tomando en consideración el sexo de los encuestados.

MUJERES EN SITUACIÓN O RIESGO DE EXCLUSIÓN PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL
No existen medidas específicas de prevención y actuación frente al acoso.
No se tiene conocimiento de situaciones de acoso.
El 57% de los encuestados no sabría cómo proceder ante una situación de acoso.

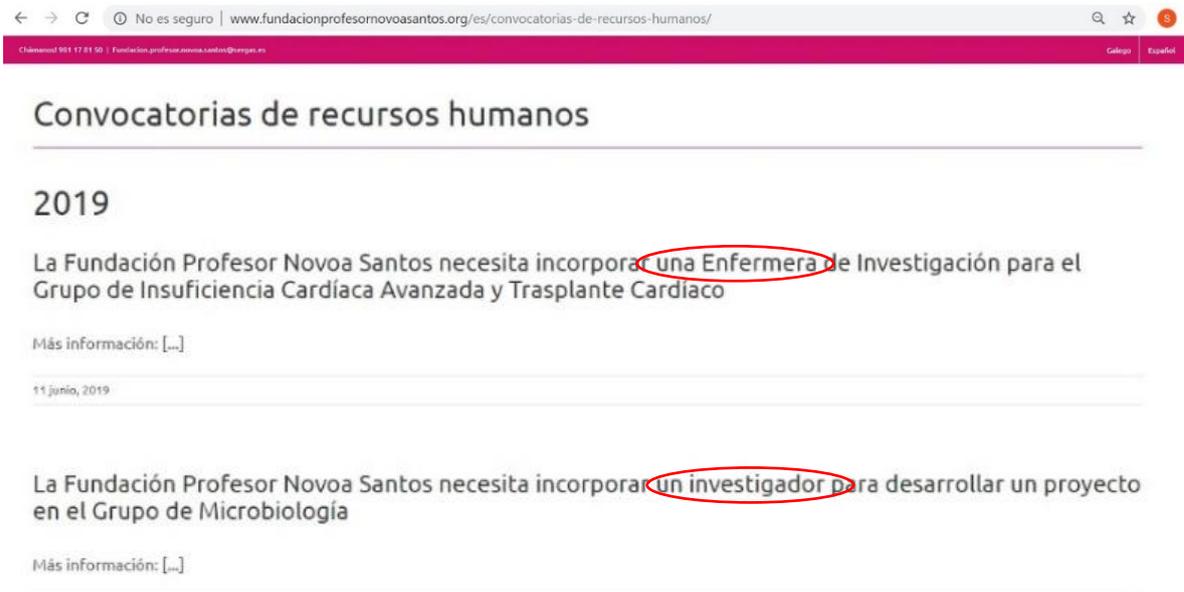
4.8. LENGUAJE, COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD

La L.O. de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres otorga una importancia fundamental a la necesidad de utilizar un lenguaje incluyente y no sexista en las comunicaciones internas y externas de las organizaciones.

La imagen que los demás perciben de nosotros no sólo tiene que ver con el sistema de trabajo, la organización o el trabajo que desempeñamos, sino también con el lenguaje o la iconografía empleada.

Un sistema de comunicación incluyente es imprescindible para, entre otros, mostrar una imagen coherente con el compromiso con la Igualdad de Oportunidades.

Analizando la página web de la fundación se ha detectado la utilización de un lenguaje sexista, algo que no es acorde con la realidad de la organización. No se dispone de una guía específica para regir el uso del lenguaje no sexista, ni se ha ofertado formación al respecto.



← → ↻ No es seguro | www.fundacionprofesorновоasantos.org/es/convocatorias-de-recursos-humanos/ 🔍 ☆ 8

Chamaron 911 17 81 50 | Fundacion.profesor.novoa.santos@sergpa.es Galego Español

Convocatorias de recursos humanos

2019

La Fundación Profesor Novoa Santos necesita incorporar **una Enfermera de Investigación** para el Grupo de Insuficiencia Cardíaca Avanzada y Trasplante Cardíaco

Más información: [...]

11 junio, 2019

La Fundación Profesor Novoa Santos necesita incorporar **un investigador** para desarrollar un proyecto en el Grupo de Microbiología

Más información: [...]

Imagen 2.- Convocatorias de recursos humanos donde se publican las ofertas de trabajo de "una enfermera" y "un investigador".

LENGUAJE, COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD

Necesidad de incorporar un sistema de comunicación incluyente

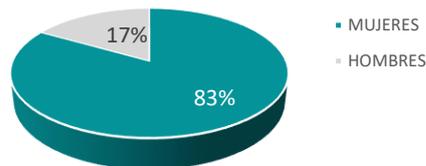
No se dispone de una guía específica para regir el uso del lenguaje no sexista, ni se ha ofertado formación al respecto.

No se ha realizado ninguna campaña de comunicación o sensibilización en materia de igualdad en ciencia y la incorporación de la dimensión de género a la I+D+i.

4.9. RESUMEN DEL CUESTIONARIO REALIZADO A LA PLANTILLA

El 25% de la plantilla de la FPNS ha participado en la encuesta sobre igualdad realizada durante la última semana de junio y la primera de julio de 2019. De esas 42 personas, 35 son mujeres y 7 hombres, lo que representa un 83% y un 17% respectivamente, porcentaje muy similar a la distribución de la plantilla: 82% de mujeres y un 18% de hombres.

Gráfico 32. Tasa de respuesta al cuestionario dirigido a la plantilla, por sexo.



El 100% de los hombres opinan que en la FPNS se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el caso de las mujeres el 40%.

CONDICIONES DE TRABAJO

El porcentaje de la plantilla que considera que existe discriminación por razón de sexo en materia salarial es muy bajo: 6 personas (el 14%), respondieron afirmativamente, frente al 43% que lo hicieron negativamente (18 personas). La distribución por sexo no muestra diferencias.

ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La mayoría de la plantilla declara desconocer las medidas de conciliación disponibles. Un 48% de todas las mujeres que contestaron al cuestionario y un 43% de los hombres.

ACCESO AL EMPLEO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

Un 29% de todas las personas que han respondido al cuestionario creen que se promocionan trabajadoras y trabajadores por igual.

El 79% de la plantilla que respondió a la encuesta, considera que no existen barreras de acceso a la formación por razón de sexo. (100% de los hombres y el **51% de las mujeres**).

La mayor parte de los encuestados consideran que tienen formación suficiente en materia de igualdad de género, si bien un 7% valoraron su conocimiento por debajo de 5. Este porcentaje aumenta hasta el 31% si consideramos a aquellos que puntuaron su grado de conocimiento hasta un máximo de 6.

PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

El 57% no sabría qué hacer frente a una situación de acoso.

El 69% de los encuestados considera necesario un plan de igualdad en la FPNS. Esta opinión es mayoritaria entre las mujeres: el 74% de todas las mujeres, el 43% de todos los hombres.

A continuación, se presentan los resultados del cuestionario remitido a la plantilla.

NS/NC: No sabe o no contesta.

	Total				Mujeres				Hombres			
	Si	No	NS/NC	Total	Si	No	NS/NC	Total	Si	No	NS/NC	Total
1. En tu opinión, en la FPNS ¿se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	21	5	16	42	14	5	16	35	7	0	0	7
2. ¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	25	7	10	42	18	7	10	35	7	0	0	7
3. En tu opinión, la formación impartida por la FPNS es accesible por igual para mujeres y hombres	33	3	6	42	26	3	6	35	7	0	0	7
4. ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	12	10	20	42	9	7	19	35	3	3	1	7
5. ¿Consideras que existe discriminación salarial por razón de sexo en la FPNS?	6	18	18	42	5	13	17	35	1	5	1	7
6. ¿Se favorece en la FPNS la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	20	15	7	42	16	13	6	35	4	2	1	7
7. ¿Conoces las medidas de conciliación disponibles? (reducciones de jornada, disfrute de las vacaciones inmediatamente tras la maternidad, etc.)	18	20	4	42	15	17	3	35	3	3	1	7
8. ¿Sabrías qué hacer o a quién dirigirte en caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo?	15	24	3	42	13	20	2	35	2	4	1	7
10. ¿Crees que es necesario un Plan de Igualdad en la FPNS?	29	5	8	42	26	3	6	35	3	2	2	7

Total (% sobre total respuestas)	Mujeres (%sobre total mujeres)	Hombres (% sobre total hombres)
----------------------------------	--------------------------------	---------------------------------

	Si	No	NS/NC	Total	Si	No	NS/NC	Total	Si	No	NS/NC	Total
1. En tu opinión, en la FPNS ¿se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?	50%	12%	38%	100%	40%	14%	46%	100%	100%	0%	0%	100%
2. ¿Crees que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal?	60%	17%	24%	100%	51%	20%	29%	100%	100%	0%	0%	100%
3. En tu opinión, la formación impartida por la FPNS es accesible por igual para mujeres y hombres	79%	7%	14%	100%	74%	9%	17%	100%	100%	0%	0%	100%
4. ¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?	29%	24%	48%	100%	26%	20%	54%	100%	43%	43%	14%	100%
5. ¿Consideras que existe discriminación salarial por razón de sexo en la FPNS?	14%	43%	43%	100%	14%	37%	49%	100%	14%	71%	14%	100%
6. ¿Se favorece en la FPNS la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?	48%	36%	17%	100%	46%	37%	17%	100%	57%	29%	14%	100%
7. ¿Conoces las medidas de conciliación disponibles? (reducciones de jornada, disfrute de las vacaciones inmediatamente tras la maternidad, etc.)	43%	48%	10%	100%	43%	49%	9%	100%	43%	43%	14%	100%
8. ¿Sabrías qué hacer o a quién dirigirte en caso de sufrir acoso sexual o acoso por razón de sexo en el lugar de trabajo?	36%	57%	7%	100%	37%	57%	6%	100%	29%	57%	14%	100%
10. ¿Crees que es necesario un Plan de Igualdad en la FPNS?	69%	12%	19%	100%	74%	9%	17%	100%	43%	29%	29%	100%

NS/NC: No sabe o no contesta.

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	0-4	5-6	7-8	9-10
9. Valora entre 0 y 10 tu grado de conocimiento en materia de igualdad de género	0	0	2	0	1	4	6	10	16	2	1	3	10	26	3
% de respuestas según total respuestas (42)	0%	0%	5%	0%	2%	10%	14%	24%	38%	5%	2%	7%	24%	62%	7%
Mujeres	0	0	1	0	1	3	5	9	13	2	1	2	8	22	3
% de respuestas según total respuestas (42)	0%	0%	2%	0%	2%	7%	12%	21%	31%	5%	2%	5%	19%	52%	7%
% de respuestas según total mujeres (35)	0%	0%	3%	0%	3%	9%	14%	26%	37%	6%	3%	6%	23%	63%	9%
Hombres	0	0	1	0	0	1	1	1	3	0	0	1	2	4	0
% de respuestas según total respuestas (42)	0%	0%	2%	0%	0%	2%	2%	2%	7%	0%	0%	2%	5%	10%	0%
% de respuestas según total hombres (7)	0%	0%	14%	0%	0%	14%	14%	14%	43%	0%	0%	14%	29%	57%	0%

FASE DE DISEÑO

RESULTADOS
Elaboración del Plan de Igualdad 2019 FPNS

5. FASE DE DISEÑO

Para poder elaborar una estrategia y diseñar las acciones concretas a realizar, es necesario analizar los resultados y las conclusiones de la fase de diagnóstico.

A partir de ahí, se diseña un plan de acción con las medidas que se van a implantar, quiénes serán los responsables de hacerlo, con qué medios y cuándo.

RESUMEN DE CONCLUSIONES DE LA FASE DE DIAGNÓSTICO	
Composición y distribución de la plantilla	Cierto grado de sobre-cualificación.
Condiciones de trabajo	Horquillas muy variables en las retribuciones de cada categoría profesional.
Ordenación del tiempo de trabajo	Acciones formativas y reuniones fuera del horario laboral.
Acceso al empleo, promoción y formación.	Sin medidas de promoción laboral.
	Potenciar la inclusión de la dimensión de género en la I+D+i.
	Área de mejora en la capacitación en igualdad.
Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral.	Desconocimiento del circuito para la denuncia de situaciones de acoso.
Lenguaje, comunicación y publicidad	Necesidad de introducir criterios de comunicación inclusiva y lenguaje no sexista.

Tras conocer, mediante el diagnóstico, la situación real de la Fundación Profesor Novoa Santos en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se han diseñado 8 acciones concretas dentro de 6 áreas.

Áreas de actuación	ACCIONES
MEDIDAS TRANSVERSALES	<p>Dar a conocer el resultado del diagnóstico y difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla.</p> <p>Participación activa en el diseño y negociación del convenio colectivo para las fundaciones de I+D+i sanitaria en Galicia</p>
SELECCIÓN	<p>Revisión del modelo para la solicitud de nuevos puestos o vacantes de empleo en la FPNS</p>
ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO	<p>Limitación de la finalización de reuniones y cursos de formación a las 16 horas.</p>
ACCESO AL EMPLEO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	<p>Reformulación del Plan de Formación de INIBIC/FPNS para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.</p>
PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL.	<p>Desarrollo de un procedimiento para la comunicación y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</p>
LENGUAJE, COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD	<p>Elaborar e implantar un protocolo de comunicación incluyente</p> <p>Reformulación del Plan de Comunicación de INIBIC/FPNS para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.</p>

FICHA ACCIÓN Nº	T01
ÁREA	TRANSVERSAL
ACCIÓN	Dar a conocer el resultado del diagnóstico y difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla.
TEMPORALIZACIÓN	A lo largo de la vida del plan (2019-2021).
OBJETIVOS	
Implicar a la plantilla en la integración de la igualdad en toda la organización.	
DESCRIPCIÓN	
Dar a conocer los resultados del diagnóstico a toda la plantilla. También la existencia del Plan de Igualdad y hacerlo accesible a todos para su consulta. Se informará además de los avances y progresos tras las evaluaciones periódicas.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
Comunicación anual realizada a la plantilla (Si/No).	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
A toda la plantilla.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Unidad Técnica y Comisión de Igualdad.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
Listas de distribución, manual de acogida, intranet de la FPNS e intranet del INIBIC.	

FICHA ACCIÓN Nº	T02
ÁREA	TRANSVERSAL
ACCIÓN	Participación activa en el diseño y negociación del convenio colectivo para las fundaciones de I+D+i sanitaria en Galicia
TEMPORALIZACIÓN	A lo largo de la vida del plan (2019-2021) y hasta la aprobación del convenio.
OBJETIVOS	
Avanzar en la implementación en Galicia de medidas laborales conducentes a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.	
DESCRIPCIÓN	
Entre las acciones a valorar se incluirá la ordenación de la remuneración de las distintas categorías profesionales y medidas de promoción en el empleo, evitando en todo caso el sesgo de género.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
Número de reuniones a las que se asiste/total reuniones celebradas.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
A toda la plantilla.	
PERSONAL RESPONSABLE	
FPNS.	

FICHA ACCIÓN Nº	H01
ÁREA	Lenguaje, comunicación y publicidad
ACCIÓN	Elaborar e implantar un protocolo de comunicación incluyente
TEMPORALIZACIÓN	Tres meses
OBJETIVOS	
Corrección del lenguaje e imagen sexista, acorde al compromiso de la institución.	
DESCRIPCIÓN	
Elaborar un manual sobre el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista. El resultado será difundido entre la plantilla de la FPNS y el INIBIC. Implantar el protocolo con la revisión de toda la documentación interna y externa de la FPNS y el INIBIC, incluyendo sus páginas web respectivas, implementando los cambios que resulten necesarios.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
Número de documentos institucionales revisados/total. Revisión de una muestra representativa de las noticias publicadas por la FPNS y el INIBIC. Revisión de una muestra representativa de las ofertas de trabajo publicadas por la FPNS y el INIBIC.	
Difusión del protocolo a la plantilla de la FPNS y el INIBIC.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Toda la plantilla de la fundación.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Unidad Técnica y Comisión de Igualdad.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN/COMUNICACIÓN	
Listas de distribución, manual de acogida, intranet de la FPNS e INIBIC.	

FICHA ACCIÓN Nº	H02
ÁREA	Selección
ACCIÓN	Revisión del modelo para la solicitud de nuevos puestos o vacantes de empleo en la FPNS
TEMPORALIZACIÓN	Un mes
OBJETIVOS	
Eliminar la influencia de los estereotipos de género en la descripción de los puestos de trabajo y contribuir a la mejor adecuación de los perfiles profesionales de los candidatos a la oferta publicada, especialmente en materia de cualificación.	
DESCRIPCIÓN	
Revisión de la plantilla de solicitud de nuevos puestos o vacantes, incluyendo un apartado específicamente referido a la necesidad de eliminar cualquier referencia a los estereotipos de género en las ofertas de trabajo utilizando un lenguaje neutro en todas las convocatorias de empleo. Con carácter previo a su publicación, la persona responsable de RRHH revisará la adecuación de los textos, realizando las modificaciones pertinentes en cada caso.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
Revisión de una muestra representativa de las ofertas de trabajo publicadas por la FPNS y el INIBIC.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
A los responsables directos de los puestos.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Unidad Técnica y Comisión de Igualdad.	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
Intranet de la FPNS e INIBIC, listas de distribución para el envío del modelo.	

FICHA ACCIÓN Nº	H03
ÁREA	Ordenación del tiempo de trabajo
ACCIÓN	Limitación de la finalización de reuniones y cursos de formación a las 16 horas.
TEMPORALIZACIÓN	Dos años
OBJETIVOS	
Conciliar la vida laboral y profesional de la plantilla de la fundación, permitiendo que tod@s tengan las mismas posibilidades de participación.	
DESCRIPCIÓN	
Se restringirá el horario de las reuniones y acciones formativas promovidas desde la FPNS tratando de que la hora de finalización de las reuniones y las acciones formativas presenciales no exceda las 16h.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
Revisión de los horarios de las actividades formativas planificadas. Revisión de los horarios de las reuniones promovidas desde la FPNS	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Toda la plantilla de la fundación.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Unidad Técnica y Comisión de Igualdad.	

FICHA ACCIÓN Nº	H04
ÁREA	Acceso al empleo, promoción y formación.
ACCIÓN	Reformulación del Plan de Formación de INIBIC/FPNS para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
TEMPORALIZACIÓN	Dos años
OBJETIVOS	
Integrar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización como principio básico y transversal, incluyendo acciones para el fomento de la incorporación de la dimensión de género a la I+D+i.	
DESCRIPCIÓN	
Ofertar cursos de formación en igualdad, incluyendo al menos acciones sobre liderazgo femenino, empleo de lenguaje incluyente y no sexista, incorporación de la dimensión de género a la I+D+i. Elaboración de material formativo (píldoras, presentaciones, etc). Todas las acciones formativas habrán de finalizar no más tarde de las 16h. Las encuestas de detección de necesidades formativas y satisfacción deberán permitir el análisis diferenciado en función de sexo.	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
Número y temática de las acciones formativas. Número de horas de formación desagregadas por sexo. Número de participantes desagregados por sexo. Satisfacción desagregada por sexo.	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Toda la plantilla de la fundación.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Formación y Comisión de Igualdad.	

FICHA ACCIÓN Nº	H05
ÁREA	Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral.
ACCIÓN	Desarrollo de un procedimiento para la comunicación y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
TEMPORALIZACIÓN	Tres meses
OBJETIVOS	
Asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.	
DESCRIPCIÓN	
<p>Valorar ofertas de servicios de soporte a la gestión de casos de acoso por parte de empresas externas (PRL).</p> <p>Se informará a toda la plantilla de los distintos tipos de acoso a través de un manual donde también se incluirá el protocolo a seguir ofreciendo apoyo a aquellas personas que se puedan encontrar en situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.</p> <p>A la hora de desarrollar este procedimiento se incorporará, al menos en las primeras fases, la figura de un mediador externo.</p> <p>Difusión del procedimiento a toda la plantilla.</p>	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
<p>Número de acciones de difusión planificadas/realizadas.</p> <p>Número de comunicaciones recibidas/resueltas.</p>	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Toda la plantilla de la fundación.	
PERSONAL RESPONSABLE	
RRHH, Dirección FPNS, Comisión de Igualdad y servicio de PRL (si procede)	
MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN	
Listas de distribución, intranet de la FPNS e intranet del INIBIC, manual de acogida.	

FICHA ACCIÓN Nº	H06
ÁREA	Lenguaje, comunicación y publicidad
ACCIÓN	Reformulación del Plan de Comunicación de INIBIC/FPNS para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.
TEMPORALIZACIÓN	Un año
OBJETIVOS	
Implicar a la plantilla en la integración de la igualdad en toda la organización y mostrar una imagen coherente con el compromiso con la igualdad de oportunidades de la FPNS.	
DESCRIPCIÓN	
<p>Priorizar la comunicación de noticias que incorporen la dimensión de género en la I+D+i. Desarrollar una acción institucional específica entorno al Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia. Creación de un apartado en la web FPNS relativo al compromiso con la igualdad, en el que se reproducirán las acciones de conciliación de aplicación (Estatuto de los Trabajadores).</p>	
MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.	
Número de personas de plantilla que participan en la acción institucional desagregado por sexo	
PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO	
Toda la plantilla de la fundación y a la sociedad en general.	
PERSONAL RESPONSABLE	
Comunicación, Dirección y Gestión, Comisión de Igualdad	

CRONOGRAMA

	AÑO 1				AÑO 2				D
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
Dar a conocer el resultado del diagnóstico y difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla.									2A
Participación activa en el diseño y negociación del convenio colectivo para las fundaciones de I+D+i sanitaria en Galicia									2A
Elaborar e implantar un protocolo de comunicación incluyente									3M
Revisión del modelo para la solicitud de nuevos puestos o vacantes de empleo en la FPNS									1M
Limitación de la finalización de reuniones y cursos de formación a las 16h									2A
Reformulación del Plan de Formación de INIBIC/FPNS para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.									2A
Desarrollo de un procedimiento para la comunicación y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.									3M
Reformulación del Plan de Comunicación de INIBIC/FPNS para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.									1A

D:Periodificación; M: Meses; A:Años

FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

RESULTADOS
Elaboración del Plan de Igualdad 2019 FPNS

6. FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Simultáneo a la fase de implantación de las acciones, es necesario iniciar un proceso de análisis sobre la eficacia de las acciones planificadas y su grado de desarrollo y cumplimiento.

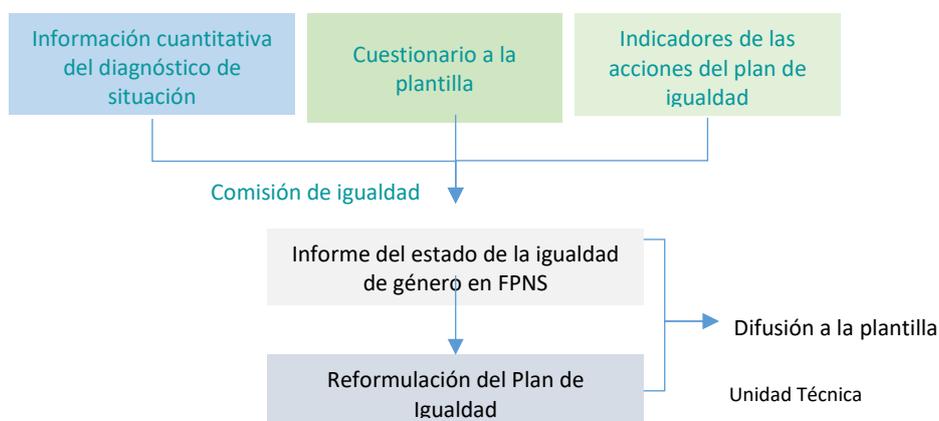
En definitiva, conocer de manera precisa cómo se está desarrollando el PDI a través de la recogida sistemática y periódica de información.

Se trata de medir si se están cumpliendo los objetivos establecidos y para ello hay que saber, entre otros, si se está cumpliendo el calendario previsto y si se cuenta con los medios necesarios. Saber si las personas destinatarias están satisfechas y eliminar cualquier dificultad o imprevisto que puedan impedir la implantación satisfactoria del plan y lograr una igualdad real de oportunidades de mujeres y hombres en la fundación.

Es decir, el sistema de seguimiento y evaluación dota a todo el plan de flexibilidad porque permite corregir y aplicar mejoras en respuesta a las necesidades y oportunidades detectadas durante su implantación.

El órgano encargado de realizar el seguimiento y la evaluación es la Comisión de Igualdad, cuya composición se plasma en el anexo 2 del presente documento. La Comisión se reunirá con periodicidad semestral con el fin de realizar el seguimiento del proceso de implantación y ejecución de las acciones en base a los indicadores establecidos. Como resultado de este ejercicio de revisión, se podrá dar continuidad a las acciones previstas, finalizar alguna o incluso detectar nuevas acciones en base a nuevas necesidades.

Una vez transcurrida la vigencia inicial del presente plan (dos años) se llevará a cabo la evaluación del plan. Un ejercicio que permitirá valorar la eficacia de las medidas que se han llevado a cabo. Esta evaluación se llevará a cabo la evaluación según el esquema que se presenta a continuación.



ANEXOS

RESULTADOS
Elaboración del Plan de Igualdad 2019 FPNS

ANEXOS

ANEXO 1 GARANTÍA DEL COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Fundación Profesor Novoa Santos declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta fundación, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la fundación acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad o a través de la implantación de un Plan de igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de igualdad.

FIRMADO POR LA DIRECCIÓN
En A Coruña, a 15 de julio de 2019.

ANEXO 2 COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Trabajador	Categoría
Durán Soutelo, Alejandro	Investigador Predoctoral
Lorenzo Gómez, Irene	Investigador Predoctoral
Blasco Otero, Lucía	Investigador Postdoctoral
Pérez Rodríguez, Almudena	Investigador Postdoctoral
Moreno Pan, María José	Técnico de Laboratorio
López García, Alberto	Administrativo
Cal Purriños, Natalia	Gestora
Pérez Longueira, Juan Antonio	Gestor
Fernández Burguera, Elena	Miembro del Comité de Empresa
Varela Vázquez, Adrián	Miembro del Comité de Empresa