



# PLAN DE IGUALDAD

## FIBICO-IMIBIC

### 2022-2026

	REALIZADO:	REVISADO:	APROBADO:
<b>FECHA</b>	16/05/2022	30/05/2022	06/06/2022
<b>NOMBRE</b>	Marisa Escabias Parejo	Fco. Javier López Ruiz	Consejo Rector
	Mª del Mar Malagón Poyato	Ana Salinas Gavilán	Patronato
<b>CARGO</b>	Técnica de Calidad y de RRHH	Responsable de Gestión Económica y de Recursos	Álvaro Granados del Río (Secretario del Consejo Rector y Patronato)
	Presidenta de la Comisión Negociadora de Igualdad	Presidenta del Comité de Empresa	
<b>FIRMA</b>			
<b>Registro histórico de versiones</b>			
		<b>FECHA DE REALIZACIÓN</b>	<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>
1) Plan de Igualdad V1		18/02/2019	04/06/2019
2) II Plan de Igualdad V2		16/05/2022	06/06/2022

**Índice:**

<b>1. Presentación .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Nuestro compromiso.....</b>	<b>4</b>
<b>3. Aplicación del Plan de Igualdad.....</b>	<b>5</b>
<b>4. Composición y funciones de la Comisión de Igualdad .....</b>	<b>5</b>
<b>5. Diagnóstico.....</b>	<b>7</b>
5.1 Organigrama del IMIBIC .....	7
5.2 Análisis de los datos de la plantilla de FIBICO .....	10
5.2.1 Estructura de gestión .....	10
5.2.2 Distribución global de la plantilla .....	11
5.3 Formación .....	14
5.4 Absentismo laboral .....	15
5.5 Retribuciones .....	16
<b>6. El análisis.....</b>	<b>18</b>
<b>7. Objetivos, medidas e indicadores .....</b>	<b>19</b>
7.1 <b>ÁREA 1. FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, COMITÉS Y COMISIONES.....</b>	<b>20</b>
7.2 <b>ÁREA 2. SENSIBILIZACIÓN, MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FORMACIÓN .....</b>	<b>20</b>
7.3 <b>ÁREA 3. COMUNICACIÓN .....</b>	<b>23</b>
7.4 <b>ÁREA 4. VIOLENCIA DE GÉNERO .....</b>	<b>26</b>
7.5 <b>ÁREA 5. ACCESO AL EMPLEO .....</b>	<b>26</b>
7.6 <b>ÁREA 6. CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO .....</b>	<b>28</b>
7.7 <b>ÁREA 7. SALUD LABORAL .....</b>	<b>28</b>
7.8 <b>ÁREA 8. FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA CONTRATACIÓN .....</b>	<b>29</b>
7.9 <b>ÁREA 9. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES.....</b>	<b>30</b>
<b>8. Sistema de seguimiento y evaluación .....</b>	<b>30</b>

## I. Presentación

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

La Constitución Española en su artículo 14 señala que "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

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

Asimismo, en su artículo 45 se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los/as representantes legales de la representación legal de las y los trabajadores en la forma en la que se determine en la legislación laboral.

De la misma manera, nuestro Plan de Igualdad está alineado con la Disposición adicional decimotercera "Implantación de la perspectiva de género" de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

**Además, en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación se establece la obligación de crear un Plan de Igualdad para empresas con más de cincuenta trabajadores/as que ha de ser registrado en un repositorio público y que deberá recoger las medidas propuestas y su mecanismo de seguimiento.**

**RD 901/2020, de 13 de octubre, donde se regulan los planes de igualdad y su registro.**

**Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Recoge las directrices para realizar una valoración de los puestos de trabajo dentro de la empresa y la correspondiente auditoría retributiva con el fin de identificar y eliminar la posible discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.**

La incorporación de políticas de igualdad entre mujeres y hombres en las organizaciones permite orientar su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras, respetuosas con la diversidad, y que contribuyen a erradicar situaciones de discriminación y violencia.

La incorporación de la igualdad no requiere necesariamente de la habilitación de nuevos procedimientos, sino del compromiso para impulsar, desde los máximos órganos

directivos, las políticas y prácticas que aseguren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en toda la organización.

Si bien el sector sanitario en general y el de investigación biomédica en particular están ampliamente feminizado, cabe verificar si la igualdad de oportunidades real y efectiva, entre mujeres y hombres que conforman la plantilla, está garantizada.

Este Plan se constituye como principio formador e informador de todos los procesos y políticas de personas en el seno de la Fundación para la Investigación Biomédica de Córdoba (FIBICO) y en los que sea de aplicación, para el Instituto Maimónides de Investigación Biomédica de Córdoba (IMIBIC).

FIBICO-IMIBIC conciben el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas de mejora orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres; y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

El II Plan de Igualdad de FIBICO-IMIBIC se estructura en 9 áreas de intervención, con sus correspondientes acciones. Algunas de ellas (composición órganos de gobierno, formación, comunicación y violencia de género) pueden afectar a todo el personal vinculado al IMIBIC, incluyendo al de FIBICO, mientras que existen áreas (acceso al empleo, conciliación, salud laboral, fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación administrativa y retribuciones) que únicamente le incumbe a personal contratado por FIBICO.

Para su interpretación, se debe tener en cuenta que el IMIBIC integra a personal contratado por diferentes instituciones, fundamentalmente el Servicio Andaluz de Salud, la Universidad de Córdoba y la propia FIBICO, por lo que, para los aspectos de igualdad en el IMIBIC que como se recoge en el párrafo anterior, no se incluyen en este Plan de FIBICO, se deberá atender a los Planes de Igualdad de dichas Instituciones, a través de los siguientes enlaces:

- Plan de Igualdad Universidad de Córdoba: <https://www.uco.es/igualdad/ii-plan-de-igualdad>
- Plan de Igualdad del Servicio Andaluz de Salud: <https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/profesionales/igualdad-mujeres-y-hombres>

## 2. Nuestro compromiso

FIBICO-IMIBIC declaran su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra institución, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestro Plan Estratégico.

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, sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso, la contratación y las condiciones de trabajo, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc., siempre sin discriminación de cualquier tipo sobre su género, edad, origen étnico, nacional o social, religión, creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, opinión política, condición social o económica, escogiendo al candidato/a que más se adecue al perfil requerido.

### 3. Aplicación del Plan de Igualdad

➤ Ámbito de aplicación:

El Plan de Igualdad de FIBICO-IMIBIC contemplará principalmente a los trabajadores y las trabajadoras que mantienen relación laboral con FIBICO, y además, y como se concretará para cada caso más adelante, a:

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

Se trata de un plan dinámico, en continua evolución y cambio, por lo que se irá adaptando a la evaluación continua de las medidas que establece. Dichas medidas serán analizadas por las personas integrantes de la Comisión Negociadora de Igualdad.

➤ Medios:

FIBICO/IMIBIC pondrá al servicio del II Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran para garantizar su adecuado funcionamiento, sin perjuicio de que se puedan solicitar ayudas externas para tal cometido.

➤ Vigencia:

Su vigencia será de cuatro años desde su aprobación (06/06/2022-05/06/2026), iniciándose la realización de un nuevo Plan de Igualdad con un nuevo diagnóstico.

### 4. Composición y funciones de la Comisión de Igualdad

La Gestión del Plan de Igualdad será competencia de la Comisión Negociadora de Igualdad, creada en el seno de la Fundación y dependiente de la Dirección de ésta. Esta Comisión tiene encomendada la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato

entre mujeres y hombres en la organización, de acuerdo con los principios de responsabilidad social corporativa y con la legislación vigente.

La Comisión Negociadora 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. Dicha Comisión, que está presidida con voz pero sin voto por la Dra. María del Mar Malagón Poyato, como Subdirectora Científica del IMIBIC, está además formada por:

- David Luna Gómez, Técnico de Calidad y Secretario de la Comisión Negociadora de Igualdad.
- Miriam Cruzado Caballero, Responsable de Gestión de la Investigación.
- Fco. Javier López Ruiz, Responsable de Gestión Económica y de Recursos.
- Florencio Muñoz Encinas, Técnico de Gestión Económica y de Recursos.
- Silvia Miranda Castellano, Técnica de Gestión Económica y de Recursos.
- Marisa Escabias Parejo, Técnica de Calidad y representante de los/las trabajadores/as.
- Estefanía Azcona Corrales, Técnica de Control de Gestión y representante de los/las trabajadores/as.
- Julio Manuel Martínez Moreno, Investigador Postdoctoral y representante de los/las trabajadores/as.
- Daniel José Campón Montilla, Técnico de Laboratorio y representante de los/las trabajadores/as.

Además, para los asuntos que aplican a todo el personal adscrito a IMIBIC, contamos con personal asesor externo, con voz, pero sin voto. Estas personas podrán asesorar únicamente en lo relativo a actividades incluidas en el Plan de Igualdad destinadas a todo el personal del IMIBIC, siendo estas:

- Alejandra Pera Rojas, Investigadora Emergente del Grupo GC01 Inmunología y Alergia.
- Antonio Romero Ruiz, Investigador Emergente del Grupo GE09 Investigación en cirugía oncológica peritoneal y retroperitoneal.
- Higinia Romero Crespo, ciudadana externa de la sociedad civil, con experiencia en participación ciudadana, salud comunitaria e igualdad.

Las funciones de la Comisión Negociadora de Igualdad serán las siguientes:

- Impulsar la formación en materia de Igualdad y lenguaje no sexista en el ámbito de la Fundación.
- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral de FIBICO.
- Elaborar o actualizar el Plan de Igualdad, así como cualquier otra función relacionada con la elaboración, desarrollo, aplicación y cumplimiento del mismo.
- Realizar el seguimiento de la Igualdad en el IMIBIC. Evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Proponer y aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad.

- Proponer nuevas medidas que implementen el Plan, a fin de adaptarlo a las nuevas necesidades que vayan surgiendo.
- Revisar la situación de la política de Igualdad de Género aprobada.
- Proponer a la Dirección medidas de mejora.
- Todas aquellas funciones relacionadas con la igualdad de género.

Cabe añadir que las reuniones serán programadas en doble convocatoria, para atención de cuestiones exclusivas de la Fundación que revistan carácter reservado y requieran deber de sigilo en primera convocatoria, y en segunda convocatoria para las demás cuestiones que puedan contar con la presencia de las personas asesoras.

## 5. 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.

Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

### 5.1 Organigrama del IMIBIC

La estructura organizativa y de gestión del IMIBIC queda representada en el siguiente organigrama:

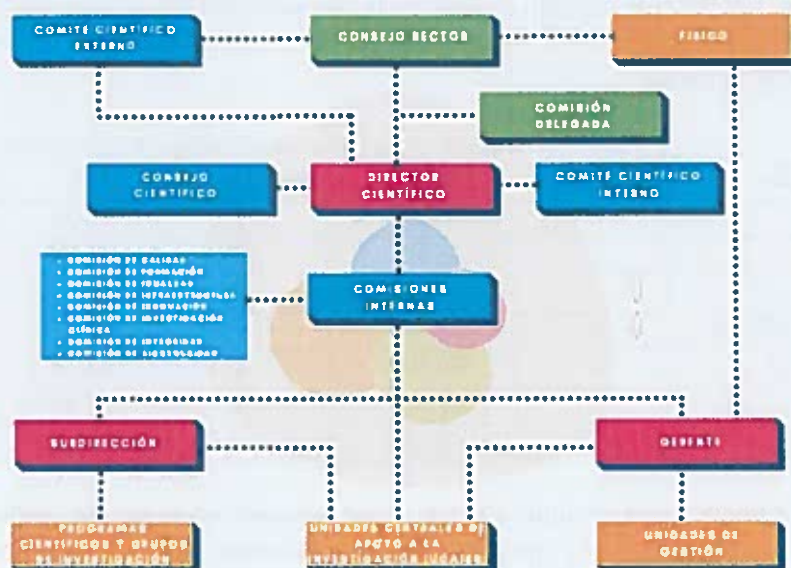


Imagen 1: Organigrama general del IMIBIC.

Fuente: <https://www.imibic.org/site/page?view=imibic%2Festructura-organizativa>

A continuación, se presenta una tabla con la composición de mujeres y hombres en los diferentes órganos de gobierno de FIBICO-IMIBIC:

Tabla 1: Composición de los órganos de gobierno. Fuente: Elaboración propia.

ORGANOS DE GOBIERNO	Denominación del órgano	Mujeres	%	Hombres	%	Total
COLEGIADOS	Consejo Rector	3	33,33%	6	66,66%	9
	Comisión Delegada	2	33,33%	4	66,66%	6
UNIPERSONALES	Dirección Científica y Gerencia	1	33,33%	2	66,66%	4
	Consejo Científico	17	22,08%	60	77,92%	77
	Comité Científico Externo	2	40%	3	60%	5
	Comité Científico Interno	6	37,50%	10	62,50%	16
PATRONATO	Patronato de FIBICO	3	23,10%	10	76,90%	13
Total		34	26,36%	95	73,64%	129

El Consejo Científico está formado por jefes/as de grupos, por lo que de los datos analizados se desprende que los/as responsables de grupos de investigación y de los órganos colegiados recaen mayoritariamente en hombres.

La proporción de mujeres en estos órganos es, en líneas generales, inferior al del resto de indicadores analizados.





Adicionalmente, hemos realizado un análisis de la composición de comisiones de trabajo de FIBICO-IMIBIC (Comisión de Calidad, Igualdad, Formación, Innovación, Investigación Clínica, e Infraestructuras).

Tabla 2: Composición de las comisiones de trabajo. Fuente: Elaboración propia.

Comisión	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Calidad	5	50%	5	50%	10
Formación	7	35%	13	65%	20
Innovación	3	20%	12	80%	15
Investigación Clínica	6	33,33%	12	66,67%	18
Infraestructuras	7	46,67%	8	53,33%	15
Igualdad	5	62,50%	3	37,50%	8
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>38,40%</b>	<b>53</b>	<b>61,60%</b>	<b>86</b>

De la tabla 2 se deduce que aunque aún no existe equidad en todas las comisiones de trabajo, se ha trabajado para mejorar en los últimos años estos porcentajes reestructurando de la manera posible las mismas.

Cabe destacar que, respecto a la composición de los órganos de gobierno colegiados de FIBICO-IMIBIC, la mayor parte de sus miembros vienen nombrados/as por las instituciones que conforman el IMIBIC, por lo que poco podremos hacer al respecto para equipar dichos órganos. En relación con el resto de Comités y Comisiones, si se podrán llevar a cabo medidas concretas para conseguir la paridad.

Notablemente, la composición del personal coordinador de los programas científicos es paritaria, tal como se refleja en la siguiente tabla.

Tabla 3: Composición de los programas científicos. Fuente: Elaboración propia.

Denominación Programa Científico	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Envejecimiento activo y Fragilidad	0	-	2	100%	2
Nutrición, enfermedades endocrinas y metabólicas	1	50%	1	50%	2
Enfermedades infecciosas, inmunológicas y trasplantes de órganos	1	50%	1	50%	2
Cáncer	0	-	2	100%	2
Enfermedades crónicas e inflamatorias	2	100%	0	-	2
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>40%</b>	<b>6</b>	<b>60%</b>	<b>10</b>

Un componente muy importante desde el punto de vista estratégico del IMIBIC son los investigadores e investigadoras emergentes.

En la actualidad el IMIBIC cuenta con 11 personas que han sido clasificadas como investigadores/as emergentes, de las cuales 5 son mujeres (45,45 %). Este porcentaje ha aumentado un 4% con respecto al primer Plan de Igualdad.

Este hecho nos indica que existe paridad en el personal emergente, aunque será necesario hacer un seguimiento de la evolución en los años futuros de este indicador

con tal de poder corroborar la existencia de equilibrio de género en la captación de talento emergente en el IMIBIC.

5.2 Análisis de los datos de la plantilla de FIBICO

Para realizar el análisis cuantitativo se ha estudiado por una parte la estructura de gestión de FIBICO y, por otra parte, al personal investigador, ambos colectivos desagregados por sexo, y segmento de edad.

Respecto al procedimiento de selección e incorporación de personal a FIBICO, reseñar que todos los puestos se cubren mediante convocatoria pública en libre concurrencia, y se publican en la página web del Instituto. En estas convocatorias se identifican las características y requisitos que deben cumplir los candidatos/as que apliquen a dicha solicitud, así como las características del puesto ofertado (funciones, retribución, etc.).

En los últimos cinco años, se han publicado un promedio de 104 convocatorias al año: (109 en 2017, 93 en 2018, 109 en 2019, 115 en 2020 y 96 en 2021).

Cabe destacar que, en 2021, un 64% de las convocatorias de empleo corresponden a mujeres incorporadas y un 36% corresponde a hombres. Añadir, que un 71% corresponde a mujeres que postulan en nuestras ofertas de empleo frente a un 29% de hombres, estando en línea con la distribución porcentual de las personas contratadas de cada uno de los sexos.

Además, los Comités de Selección de estos procesos de selección están formados por personas de ambos sexos favoreciendo siempre la paridad, en 2021 el 83% de las convocatorias de empleo han cumplido este principio.

Dado el elevado volumen de rotación del personal del IMIBIC, mayoritariamente vinculado a proyectos de investigación, a efectos del presente análisis, se presentan los datos a 31 de diciembre de 2021.

5.2.1 Estructura de gestión

Tabla 4: Composición de la estructura de gestión. Fuente: Elaboración propia.

Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Gerencia	0	-	1	100%	1
Gestión Económica y de Recursos	8	57%	6	43%	14
Gestión de I+D+i	4	50%	4	50%	8
Unidad de Desarrollo Corporativo	3	100%	0	-	3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>58%</b>	<b>11</b>	<b>42%</b>	<b>26</b>

De la anterior tabla se deduce que, en el ámbito de gestión, existe una importante prevalencia de mujeres, el 58 % de la plantilla está feminizada.

Si se analiza la información por rango de edad, se observa que existe una plantilla de gestión joven (Tabla 5).

Tabla 5: Composición de la estructura de gestión por rango de edad. Fuente: Elaboración propia.

Rango de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total	% Total
Menor 30 años	3	42,9%	4	57,1%	7	26,9%
30-50 años	11	61,1%	7	38,9%	18	69,2%
51-60 años	1	100%	0	-	1	3,9%
Mayor 60 años	0	-	0	-	-	
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>57,7%</b>	<b>11</b>	<b>42,3%</b>	<b>26</b>	

5.2.2 Distribución global de la plantilla

Aquí contaremos con el análisis objetivo y cuantitativo de los datos de la plantilla a fecha 31 de diciembre de 2021.

Los datos globales de personal permiten un conocimiento más detallado desde una perspectiva de género. Así, podemos comprobar que existe una tasa de feminización (entendida como el porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla) de un 78% del total de personas que trabajan en la Fundación.

Tabla 6: Composición de FIBICO por rango de edad y sexo. Fuente: Elaboración propia.

Grupos de personal por edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menor o igual 30 años	33	17,55%	21	11,17%	54
31-40 años	42	22,34%	29	15,42%	71
41-50 años	37	19,68%	16	8,51%	53
51-60 años	4	2,13%	6	3,19%	10
Mayor 60 años	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>	<b>72</b>	<b>100%</b>	<b>188</b>

Respecto al análisis de la media de edad del personal contratado en FIBICO, observamos que se trata de una plantilla joven.

5.2.2.1 Distribución de personal por grupo profesional asociados a las tablas salariales de FIBICO

Tabla 7: Distribución de personal por grupo profesional asociados a las tablas salariales de la Fundación. Fuente: Elaboración propia

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Gerente	0	0%	1	0,53%	1	0,53%
Responsable de la Unidad	1	25%	3	75%	4	2,13%
Técnico/a Auxiliar	5	71,43%	2	28,57%	7	3,72%

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Gerente	0	0%	1	0,53%	1	0,53%
Personal auxiliar	21	65,63%	11	34,37%	32	17,02%
Técnico/a	51	63,75%	29	36,25%	80	42,55%
Investigador/a Principal (Lider grupo)	1	100%	0	0%	1	0,53%
Investigador/a Sénior	1	0,53%	3	1,60%	4	2,13%
Investigador/a Postdoctoral	15	53,57%	13	46,43%	28	14,89%
Investigador/a Predoctoral	21	67,74	10	32,26%	31	16,49%
<b>TOTAL</b>	<b>116</b>	<b>61,7%</b>	<b>72</b>	<b>38,3%</b>	<b>188</b>	<b>100%</b>

El grupo profesional mayoritario pertenece a la figura de técnico/a, y éste cuenta con un 64% de mujeres frente a un 36% de hombres.

Cabe destacar que de los/as investigadores/as postdoctorales contratados/as por FIBICO un 53,57% son mujeres. Este dato nos permite pensar que en un futuro el número de Jefas de Grupo de Investigación podría verse aumentado.

### 5.2.2.2 Distribución de personal por Unidades Centrales de Apoyo a la Investigación (UCAIB)

Tabla 8: Distribución de personal por Unidades Centrales de Apoyo a la Investigación. Fuente: Elaboración propia.

UCAIB	Mujeres	%	Hombres	%
Imagen Preclínica	0	0%	1	100%
Microscopía y Citometría	2	100%	0	0%
Proteómica	1	50%	1	50%
Animalario	2	66,67%	1	33,33%
Innovación Tecnológica	0	0%	3	100%
Genómica	1	50%	1	50%
Biobanco	1	50%	1	50%
Investigación Clínica	2	50%	2	50%
Procedimientos generales del Instituto	1	100%	0	0%
Bioinformática	0	0%	2	100%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>45,45%</b>	<b>12</b>	<b>54,55%</b>

El 45,45% de la plantilla de las Unidades Centrales de Apoyo a la Investigación son mujeres frente al 55,55% de hombres.

**5.2.2.3 Distribución de personal por jornada laboral**

Tabla 9: Distribución de personal por jornada laboral. Fuente: Elaboración propia

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Tiempo completo	96	60%	64	40%	160	85%
Tiempo parcial	20	71%	8	29%	28	15%
Total efectivos	116	61,7%	72	38,3%	188	100%

El porcentaje de contratos a tiempo parcial de las mujeres es mayor (71%) que el de los hombres (29%). Esto sugiere que las mujeres mayoritariamente asumen el cuidado de hijos/as y/o persona a cargo, por lo que son más proclives a aceptar y conformarse con un contrato a tiempo parcial.

Además cabe destacar que el 40,5% de mujeres de la plantilla de FIBICO tienen hijos frente al 26,37% de los hombres. Esta circunstancia sugiere que esto puede ser una de las causas de que los contratos a tiempo parcial recaigan en mayor proporción en el sexo femenino.

A continuación se expone un cuadro resumen de los principales datos del diagnóstico realizado a finales de 2018 con respecto a los datos extraídos de 2021:

Tabla 10: Principales indicadores del análisis de diagnóstico 2018 y 2021. Fuente: Elaboración propia.

	AÑO 2018		AÑO 2021		MEJORA
	% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	
ÓRGANOS DE GOBIERNO	24,10%	75,90%	26,36%	73,64%	2,26%
COMISIONES	31%	69%	38,40%	61,60%	7,40%
PERSONAL DE GESTIÓN	57%	43%	58%	42%	se mantiene la equidad
PERSONAL DE UCAIB	54,20%	45,80%	45,45%	54,55%	se mantiene la equidad
TOTAL PLANTILLA	64%	36%	61,70%	38,3%	mejora para acercarnos a la equidad
DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL POR JORNADA PARCIAL	74%	26%	71,00%	29,00%	mejora para acercarnos a la equidad
DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL POR JORNADA COMPLETA	62%	38%	60,00%	40,00%	se consigue equidad

De los resultados extraídos de la tabla 10 podemos corroborar que se están desarrollando las acciones correctas para la continua mejora de los indicadores analizados.

**5.3 Formación**

En lo que respecta a la formación del Instituto, desde la Unidad de Formación, cada año, se genera y difunde, entre el personal adscrito al IMIBIC, una encuesta de detección de necesidades formativas genérica que engloba los distintos perfiles profesionales del IMIBIC y que, permite elaborar un cronograma formativo adaptado a las necesidades de las personas destinatarias del Plan de Formación del Instituto y a los objetivos establecidos en este. Posteriormente, el informe de resultados de la citada encuesta es trasladado a la Comisión de Formación. Además, el Plan de Formación es evaluado por los órganos de gobierno del IMIBIC en reunión ordinaria durante el último trimestre del año para analizar el avance a octubre y en mayo del año siguiente se evalúa su cierre. Los cursos se publican en la página web [www.imibic.org/](http://www.imibic.org/)

La última encuesta de detección de necesidades formativas, elaborada en el último trimestre del año 2021, ha sido realizada por 149 personas, siendo el 66% mujeres. Dichas personas, en la actualidad, acceden a la oferta formativa, efectuando actividades que cubren sus necesidades formativas.

Dentro de todas las acciones formativas organizadas por el IMIBIC, se incluye formación externa; como son los seminarios externos, cursos de idiomas o la formación bonificada.

Se ha analizado la proporción de mujeres y hombres que asisten a la formación que organiza el IMIBIC, siendo ésta un 64,32% de mujeres frente a un 35,68% de asistentes hombres.

Toda formación organizada por el IMIBIC es evaluada ulteriormente mediante cuestionarios de satisfacción. Los resultados totales del año 2021 reflejan que la satisfacción referente a los distintos aspectos de la formación supera el 80%.

Por otro lado, se ha analizado el personal investigador del IMIBIC que está iniciando su carrera investigadora. Para ello, se ha cogido como indicador de medición el número de tesis leídas durante los años 2019, 2020 y 2021 segregadas por sexo del Programa de Doctorado en Biomedicina.

Tabla 11: n.º lecturas de tesis de personal IMIBIC. Fuente: Elaboración propia.

	Mujeres	Hombres
2021	70,83%	29,17%
2020	57,14%	42,86%
2019	50%	50,00%
Promedio	59,33%	40,67%

Cabe destacar, que el 59,33% corresponde al sexo femenino y el 40,67% al masculino.

En relación a la dirección de dichas tesis, el 80,56% son dirigidas por hombres y el 19,44% restante por mujeres.

Además, se ha analizado el porcentaje de doctorandos/as de los cursos 2019/2020 y 2020/2021:

Tabla 12: porcentaje de doctorandos IMIBIC. Fuente: Elaboración propia.

	Mujeres	Hombres
2019/2020	58,11%	41,89%
2020/2021	69,33%	30,67%
Promedio	63,72%	36,28%

Por otro lado, hemos analizado que para el año 2021, el 58,82% de los ponentes de las actividades formativas son hombres frente al 41,18% de mujeres.

#### 5.4 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 en 2021.

Tabla 13: % absentismo laboral FIBICO. Fuente: Elaboración propia.

MOTIVO	Mujeres	%	Hombres	%	Total/anual
Enfermedad Común por IT	25	10,24%	4	1,64%	244
Bajas laborales por Covid	16	6,56%	8	3,28%	244
Accidente de trabajo con baja	3	1,23%	1	0,4%	244
Accidente de trabajo sin baja	3	1,23%	0	-	244
Riesgo durante el embarazo	1	0,4%	0	-	244
Maternidad y paternidad	6	2,45%	3	1,23%	244
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>22,13%</b>	<b>16</b>	<b>6,56%</b>	<b>244</b>

El porcentaje de mujeres que han estado de incapacidad por enfermedad común sobre el total de la plantilla anual (10,24%) es superior al porcentaje de los hombres por esta incapacidad (1,64%). La mayoría de estas incapacidades temporales por enfermedad común son previas a la maternidad.



El talento de las personas que trabajan en investigación biomédica es la piedra angular del Sistema de Ciencia y Tecnología. Consciente de ello, el IMIBIC apuesta por la generación de capital humano altamente cualificado y competitivo que permita el desarrollo óptimo de la carrera investigadora a través del Plan de Atracción de Talento y Desarrollo Profesional del IMIBIC 2021-2025 y la implementación de la Estrategia de Recursos Humanos de Investigación – HRS4R.

Para realizar el seguimiento del talento profesional se hace necesario establecer un itinerario para el personal profesional del IMIBIC con dedicación a la investigación en el ámbito del Servicio del Sistema Sanitario Público de Andalucía y la Universidad de Córdoba.

En el itinerario de carrera investigadora se establecen las siguientes etapas:

- R1: Investigador/a en formación "First stage researcher"
- R2: Investigador/a post-doctoral "Recognised researcher"
  - Investigador/a postdoctoral I
  - Investigador/a postdoctoral II
- R3: Investigador/a estabilizado/a "Established researcher"
  - Investigador/a Senior
  - Responsable de Grupo Asociado
  - Investigador/a Emergente
  - Responsable de Grupo Emergente
- R4: Investigador/a Responsable o Co-Investigador/a Responsable "Leading researcher".

**5.5 Retribuciones**

Se ha realizado un análisis retributivo de las retribuciones brutas medias anuales a 31 de diciembre de 2021 (en euros) de personal de FIBICO.

*Tabla 14: Retribuciones brutas medias anuales de la plantilla de FIBICO segregadas por sexo. Fuente: Elaboración propia*

150 Mujeres 102 Hombres	MEDIA MUJERES	MEDIA HOMBRES	DIFERENCIA MEDIA %
<b>PERSONAL DE GESTIÓN</b>			
<b>TECNICO AUXILIAR ESTRUCTURA</b>	17.537,34€	16.957,87€	3%
<b>AUXILIAR ESTRUCTURA</b>	18.114,48€	19.203,94€	-6%
<b>TECNICO/A ESTRUCTURA</b>	27.497,79€	27.400,51€	0%
<b>RESPONSABLE UNIDAD ESTRUCTURA</b>	47.085,27€	40.622,29€	16%



150 Mujeres 102 Hombres	MEDIA MUJERES	MEDIA HOMBRES	DIFERENCIA MEDIA %
<b>PERSONAL CIENTÍFICO</b>			
<b>PERSONAL AUXILIAR INVESTIGACION</b>	16.310,76€	16.094,59€	1%
<b>INVESTIG.PREDOCTORAL INVESTIGACION</b>	19.445,87€	19.089,25€	2%
<b>TECNICO/A INVESTIGACION</b>	20.391,14€	20.412,49€	0%
<b>TECNICO/A ESPECIALISTA INVESTIGACION</b>	29.748,0€	27.830,83€	7%
<b>INVEST.POSDOCTORAL INVESTIGACION</b>	32.343,55€	32.953,4€	-2%
<b>INVESTIGADOR/A SENIOR/PRINCIPAL</b>	48.620,51€	47.014,28€	3%

- Analizados los resultados de la tabla 14 podemos afirmar que existe equilibrio entre los salarios segregados por sexo y puestos de trabajo, siendo de manera general superiores levemente para el sexo femenino. Por tanto, en ninguno de los casos las cifras se acercan al umbral del 25% que define la existencia de brecha salarial.
- En términos absolutos, tal y como refleja también la tabla 7, el mayor número de mujeres, así como las características de los perfiles que ocupan ambos sexos, implica que en términos globales se produzca una diferencia no representativa del 10% favorable al sexo masculino en término medio, dado que en el desglose individualizado por categorías, como se ha indicado, no se observan diferencias significativas entre ambos sexos. Y todo esto, teniendo en cuenta el desbalance global en número de contratos que, evidentemente afecta mucho al cálculo medio, dado que, por categorías, como se ha indicado en el punto anterior, las diferencias no se aprecian.

<b>MEDIA GLOBAL</b>	<b>21.941,47€</b>	<b>24.460,23€</b>	<b>-10%</b>
---------------------	-------------------	-------------------	-------------

- La plantilla de mujeres es un 68% superior a la de los hombres en la anualidad de 2021. No obstante, hay una mayor proporción de hombre en perfiles como técnicos/as especialistas de investigación, puestos de personal postdoctoral y personal responsable de unidad de estructura.
- Desglosados los salarios por categoría, la diferencia salarial del 10% favorable al sexo masculino, se ve invertida en el caso de los puestos de Técnico Auxiliar de Estructura y de Responsable Unidad Estructura, 3% y 16% a favor de la mujer respectivamente. Igualmente, en los puestos de personal investigador las mujeres ganan más que los hombres, excepto en el puesto de Investigador postdoctoral que hay una diferencia de 609,85€ a favor del sexo masculino.

## 6. El análisis

Para realizar 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 al que se refiere, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos de 40%.

A continuación, se detallan los puntos que hemos detectado en el análisis realizado:

1. El diagnóstico de la situación de la Fundación ha permitido detectar, como puntos de mejora, el continuo recorrido en cuanto a la representación de mujeres en determinados órganos de Gobierno y el propio Patronato. Si bien, entre los órganos de gobierno y de asesoramiento del IMIBIC, es preciso apuntar que la mayor parte de los miembros son nombrados por las instituciones que conforman el IMIBIC.
2. Por su parte, en cuanto al acceso a formar parte de la plantilla, éste es público, quedando obligada la Fundación a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación. Cabe destacar que en los procesos de selección que se llevan a cabo velando por una contratación abierta, transparente y basada en el mérito, en la que se promueve la movilidad, la igualdad de oportunidades para todos los candidatos y la igualdad de género. Resultado de esta transparencia es la consecución del logo de Excelencia en Recursos Humanos (HRS4R) que el IMIBIC obtuvo en septiembre de 2017, junto con una evaluación interna positiva llevada a cabo en 2020 por parte de la Comisión Europea.
3. Respecto a las retribuciones y sistemas de clasificación profesional, existen tablas salariales para refrendar la igualdad de oportunidades.
4. Durante la vigencia del I Plan de Igualdad se han ofrecido diferentes cursos formativos en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres dirigida a la plantilla de la Fundación y otros al personal del IMIBIC.
5. El 61,70% de la plantilla de FIBICO son mujeres.
6. La mayoría de la plantilla se sitúa entre los 23 y los 40 años, el 61,70% del total.
7. Otro dato en consideración es la edad de la plantilla. Hay un 94,68% 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.
8. Especial consideración tiene el colectivo de mujeres con posibilidad de embarazo. Se continuará trabajando en 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.

9. Existe una normativa interna laboral, la cual sienta las bases por las que se rige la jornada laboral, así como las diferentes medidas de conciliación familiar previstas en la misma, el teletrabajo, los días de vacaciones, libre disposición y permisos de todos/as los/as trabajadores/as de FIBICO de manera general.
10. Destacamos positivamente el reconocimiento que desde la Fundación Mujeres se ha producido en los años 2020, 2021 y 2022 a las buenas prácticas de materia de conciliación que tiene FIBICO.
11. Existe un protocolo para la prevención del acoso de FIBICO-IMIBIC que tiene por objeto la prevención y la solución rápida de las reclamaciones relativas a todas las modalidades de acoso y violencia psicológica en el lugar de trabajo.
12. La Fundación dispone de recursos que guíen en el uso y tratamiento no sexista del lenguaje y de las imágenes (información y comunicación).
13. La Fundación 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.

## 7. Objetivos, medidas e indicadores

Concluido el diagnóstico cualitativo y cuantitativo a través de las diferentes áreas de incidencia, se dan las condiciones para el establecimiento del Plan de Acción a través del cual se irá avanzando en el camino de la igualdad dentro del Instituto.

Las acciones incluidas en el Plan son fruto del diagnóstico realizado, así como de la participación de la plantilla a través de la Comisión Negociadora de Igualdad, que en todo momento ha revisado y aprobado las acciones a implementar.

Es conveniente exponer que en el IMIBIC confluye personal que puede ser contratado por FIBICO, por la Universidad de Córdoba, por el Hospital Universitario Reina Sofía de Córdoba o por cualquier centro hospitalario público, además de por cualquiera de las instituciones de gobierno que conforman el Instituto. En definitiva, no podemos perder de vista los planes de igualdad que las instituciones citadas tienen implantados; por ello, el nuestro se ha elaborado en consonancia con estos.

El II Plan de Igualdad de FIBICO-IMIBIC se estructura en **9 áreas de intervención**, con sus correspondientes acciones. Algunas de ellas pueden afectar a todo el personal vinculado al IMIBIC, mientras que existen áreas que únicamente le incumbe a personal contratado por la fundación. Para aquellas medidas que afectan a personal de IMIBIC, se

tendrá que vigilar que existe una coherencia de los Planes de Igualdad que tienen otras instituciones.

**En primer lugar, se analizan las áreas que afectan a la totalidad del personal adscrito al IMIBIC. Estas áreas son las siguientes:**

**7.1 ÁREA 1. FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, COMITÉS Y COMISIONES**

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	1.1 Recomendar a los órganos competentes, que previamente habrán aprobado este Plan de Igualdad, que en las designaciones de los miembros de los órganos de gobierno, comités y comisiones se cumpla de la mejor forma posible criterios de paridad.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Vigencia del Plan (en adelante, Permanente).
<b>OBJETIVOS</b>	Equilibrar la representación de los órganos mencionados.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Reiterar a las personas responsables de los nombramientos la necesidad de cumplir con la paridad en la composición de los órganos de gobierno, comités y comisiones. Además, se invitará a investigadores/as postdoctorales con amplio bagaje en la institución para formar parte del Consejo Científico.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Dirección Científica y Gerencia
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Composición de los órganos de gobierno, comités y comisiones desagregados por sexo.

**7.2 ÁREA 2. SENSIBILIZACIÓN, MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y FORMACIÓN**

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	2.1 Diseñar y distribuir una encuesta que mida las necesidades y posibles medidas de conciliación emanadas desde los/las trabajadores/as de la Fundación.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Durante los dos primeros años de vigencia del Plan.
<b>OBJETIVOS</b>	Conocer el ambiente interno del personal IMIBIC.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Dirigido a las personas adscritas al IMIBIC.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Encuesta de evaluación de las necesidades y posibles medidas de conciliación.



<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	2.2 Formar y capacitar en igualdad de género al personal de la Unidad de RRHH y a la estructura de gestión, que deberá realizar cursos específicos en materia de igualdad de oportunidades y aplicación de la perspectiva de género.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Permanente.
<b>OBJETIVOS</b>	Formación en género y en igualdad de oportunidades.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Dirigido a las personas que trabajan en la Unidad de RRHH y al resto de personal de la estructura de gestión.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Unidad de Formación. Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Número y denominación de la acción formativa. Número de horas de formación desagregadas por sexo. Número de participantes desagregados/as por sexo.

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	2.3 Realizar acciones formativas para incorporar la perspectiva de género en las investigaciones científicas sobre la salud.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Permanente.
<b>OBJETIVOS</b>	Formación en género y en igualdad de oportunidades.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Dirigido a toda la plantilla y personal adscrito al IMIBIC.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Unidad de Formación. Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Número y denominación de la acción formativa. Número de horas de formación desagregadas por sexo. Número de participantes desagregados/as por sexo.

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	2.4 Realizar acciones formativas en igualdad dirigida al personal investigador principal y/o personal estabilizado.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Permanente.
<b>OBJETIVOS</b>	Formación en género y en igualdad de oportunidades.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Dirigido al personal investigador principal y/o personal estabilizado.



<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Unidad de Formación. Comisión Negociadora de Igualdad
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Número y denominación de la acción formativa. Número de horas de formación desagregadas por sexo. Número de participantes desagregados/as por sexo.

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	2.5 Realizar acciones formativas en liderazgo femenino adaptado al sector científico e investigador.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Permanente
<b>OBJETIVOS</b>	Formación en liderazgo femenino en el sector investigador.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Dirigido al personal investigador postdoctoral.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Unidad de Formación. Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Número y denominación de la acción formativa. Número de horas de formación desagregadas por sexo. Número de participantes desagregados/as por sexo.

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	2.6 Se promoverá que la mayoría de los cursos ofertados se realicen en horarios más adecuados para la conciliación de la vida personal y familiar.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Permanente.
<b>OBJETIVOS</b>	Que todos tengan las mismas posibilidades de formación.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	La realización de los cursos de formación dentro de un horario adecuado para la conciliación de la vida personal y laboral.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Unidad de Formación. Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Número y denominación de la acción formativa con el horario desagregado por modalidad de la formación (online/presencial/semipresencial). Número de horas de formación (online/presencial/semipresencial) desagregadas por sexo. Número de participantes desagregados/as por sexo.

Handwritten signatures in blue ink on the left margin of the page.

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	2.7 Se llevará a cabo un seminario anual sobre la igualdad de género en la investigación con invitados/as referentes.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Una vez al año.
<b>OBJETIVOS</b>	Incrementar la concienciación sobre igualdad de género en la investigación.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Realizar un seminario por año sobre la igualdad de género en la investigación con invitados/as referentes.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Unidad de Formación. Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Número de seminarios por año.

7.3 ÁREA 3. COMUNICACIÓN

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	3.1 Establecer un espacio en la 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.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Permanente.
<b>OBJETIVOS</b>	Dar a conocer el contenido del II Plan de Igualdad.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Se habilitará un espacio en la web del IMIBIC, donde se publicará el Plan de Igualdad y cualquier otra documentación sobre igualdad de género.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Responsable de Comunicación. Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Relación y número de documentos que hay en el espacio web.

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	3.2 Motivar la participación del personal, habilitando un buzón de sugerencias en la web para que puedan expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Permanente.
<b>OBJETIVOS</b>	Tener en cuenta las opiniones de la plantilla
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Queremos que la plantilla exprese sus opiniones y/o sugerencias sobre el Plan de Igualdad. Se difundirá su uso entre la plantilla.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Responsable de Comunicación. Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Comunicación realizada a la plantilla. Registro con las sugerencias recibidas.



<b>DENOMINACION DE LA ACCIÓN</b>	3.3 Revisión y actualización del manual de comunicación de lenguaje no sexista.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Durante el primer semestre de 2023.
<b>OBJETIVOS</b>	Disponer de un manual de consulta que facilite la redacción de documentos que incorpore la perspectiva de género.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Se actualizará el manual sobre el uso no sexista del lenguaje e imágenes.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Responsable de Comunicación. Comisión Negociadora de Igualdad..
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Contenidos actualizados en el manual. Nuevos contenidos incluidos en el manual actual.

<b>DENOMINACION DE LA ACCIÓN</b>	3.4 Adaptación del lenguaje e imágenes.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Permanente.
<b>OBJETIVOS</b>	Se organizarán acciones formativas sobre el uso igualitario del lenguaje y de las imágenes.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Responsable de Comunicación. Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	N.º y denominación de la acción formativa. N.º de personas participantes desagregadas por sexo. N.º de horas de formación desagregadas por sexo.

<b>DENOMINACION DE LA ACCIÓN</b>	3.5 Conmemoración de días claves en materia de igualdad, a través de campañas de comunicación específicas.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Permanente.
<b>OBJETIVOS</b>	Sensibilizar tanto al personal que compone el Instituto como a la sociedad, así como visibilizar la figura femenina dentro del sector de la investigación.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Se conmemorarán fechas significativas en materia de igualdad, diversidad e inclusión: <ul style="list-style-type: none"> <li>- 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.</li> <li>- 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.</li> <li>- 19 de octubre, Día Internacional de la Lucha contra el Cáncer de Mama.</li> </ul> Se incluirá la conmemoración de otros días (25 de noviembre) en el calendario de



	celebraciones atendiendo a las iniciativas que puedan surgir desde la plantilla.  Se fomentará la interacción con otras instituciones, incluyendo los patronos del IMIBIC y otras instituciones locales, para coordinar acciones de igualdad.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Responsable de Comunicación. Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Comunicados emitidos y actividades organizadas.

<b>DENOMINACION DE LA ACCIÓN</b>	3.6 Campaña de comunicación dirigida a la visibilidad de la mujer en la ciencia e investigación.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	La campaña se desarrollará durante el año 2023.
<b>OBJETIVOS</b>	Sensibilizar tanto al personal que compone el Instituto como a la sociedad, así como visibilizar la figura femenina dentro del sector de la investigación.
<b>DESCRIPCION</b>	Se elaborará una campaña de comunicación en redes sociales. Se valorará que esta campaña coincida con la conmemoración de alguno de los días detallados en la acción anterior.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Responsable de Comunicación. Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Número de impactos de las publicaciones en redes sociales.

<b>DENOMINACION DE LA ACCIÓN</b>	3.7 Campaña informativa a la plantilla para dar a conocer el II Plan de Igualdad.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	La campaña se desarrollará durante el segundo semestre de 2022.
<b>OBJETIVOS</b>	Sensibilizar tanto al personal que compone el Instituto como a la sociedad, así como visibilizar la figura femenina dentro del sector de la investigación.
<b>DESCRIPCION</b>	Se elaborará una campaña de comunicación en redes sociales. Se valorará que esta campaña coincida con la conmemoración de alguno de los días detallados en la acción anterior.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Responsable de Comunicación. Comisión Negociadora de Igualdad
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Número de impactos de las publicaciones en redes sociales.

7.4 ÁREA 4. VIOLENCIA DE GÉNERO

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	4.1 Se divulgará los recursos de atención en materia de violencia de género existentes en la Comunidad Andaluza.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Permanente.
<b>OBJETIVOS</b>	Informar a la plantilla sobre los recursos y las medidas de protección y atención en materia de violencia de género.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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 Comunidad Andaluza
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Comisión Negociadora de Igualdad
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	N.º y denominación de los recursos divulgados

En segundo lugar, vamos a analizar las áreas que afectan únicamente a personal de FIBICO, las cuales son las siguientes:

7.5 ÁREA 5. ACCESO AL EMPLEO

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	5.1 Utilizar un lenguaje neutro en las convocatorias de empleo
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Permanente
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar que se valore a las candidaturas en base al cumplimiento de los requisitos mínimos y de los méritos aportados, asegurando que los puestos ofertados son ocupados por las personas más adecuadas con independencia de su sexo.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Revisión de las convocatorias de empleo, asegurando la utilización de un lenguaje no sexista.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Unidad de RRHH. Responsable de Calidad. Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Convocatorias de empleo publicadas anualmente.

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	5.2 Las convocatorias de empleo tenderán a que ningún puesto, titulación, plaza, etc. indique exclusividad para el varón y exclusión de la mujer en su denominación.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Permanente.



<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar que no haya ningún puesto exclusivo para el hombre o la mujer en su denominación.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Revisión de las convocatorias de empleo.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Unidad de RRHH. Responsable de Calidad. Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Informe de la Unidad de RRHH de la relación de puestos de trabajo.

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	5.3 Desagregar por sexos los datos de los procesos de selección (solicitudes presentadas, candidatura seleccionada).
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Permanente.
<b>OBJETIVOS</b>	Garantizar el acceso en igualdad de condiciones de ambos sexos en los procesos de selección.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Unidad de RRHH. Responsable de Calidad. Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	N.º de ofertas de trabajo publicadas anualmente. N.º de solicitudes recibidas desagregadas por sexo y por convocatoria. N.º de contrataciones realizadas desagregadas por sexo y por oferta de trabajo.

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	5.4 Introducir información vinculada con el Plan de Igualdad en la documentación de acogida.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Permanente.
<b>OBJETIVOS</b>	Que las nuevas incorporaciones conozcan que existe un Plan de Igualdad en la Fundación.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	En la documentación que se entrega a las nuevas incorporaciones se incluirá información del II Plan de Igualdad.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Unidad de RRHH. Responsable de Calidad. Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Documentación de acogida con la información referente al plan de Igualdad.



**7.6 ÁREA 6. CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO**

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	6.1 Realizar campañas informativas a toda la plantilla en relación con los permisos, licencias, excedencias, etc., y relacionadas con la conciliación personal, familiar y laboral.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Segundo semestre de 2023.
<b>OBJETIVOS</b>	Dar a conocer a toda la plantilla las medidas de conciliación que pueden disfrutar.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Se difundirá entre la plantilla todas las medidas de conciliación que hay en la Fundación.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Unidad de RRHH y Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Número de comunicaciones realizadas a la plantilla. Número de personas trabajadoras que acceden a la modalidad de teletrabajo al menos 11 días/año.

**7.7 ÁREA 7. SALUD LABORAL**

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	7.1 Facilitar la movilidad de puestos de trabajo por razón de protección a la maternidad, lactancia y situaciones de especial sensibilidad.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Permanente.
<b>OBJETIVOS</b>	Velar por la salud del personal sensible de la Fundación.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	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.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Responsable de PRL, Unidad de RRHH, Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Número de solicitudes recibidas desagregados por sexos.

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	7.2 Investigar cuales han sido las enfermedades determinantes de las bajas laborales, analizando con perspectiva de género la etiología laboral.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Permanente.
<b>OBJETIVOS</b>	Incluir la perspectiva de género en las incapacidades temporales.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Se analizará si las bajas médicas contemplan enfermedades prototípicas masculinas y femeninas.

<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Unidad de RRHH. Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Número de bajas laborales desagregadas por sexos.

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	7.3 Difundir el Protocolo de actuación en supuestos de acoso en el ámbito laboral de la Fundación.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Durante 2023.
<b>OBJETIVOS</b>	Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo. Asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Se diseñará material informativo específico para dar a conocer los distintos tipos de acoso. El material se difundirá entre la plantilla.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Número de comunicaciones realizadas. Número de documentos elaborados.

**7.8 ÁREA 8. FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA CONTRATACIÓN**

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	8.1 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.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Permanente.
<b>OBJETIVOS</b>	Fomentar la Ley de Igualdad.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	En los pliegos de los concursos públicos estableceremos una cláusula 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.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Responsable Económico Financiero. Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Documentos donde se haga constar que posee un plan de igualdad.

**7.9 ÁREA 9. RETRIBUCIONES Y AUDITORÍAS SALARIALES**

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	9.1 Realización de auditorías salariales anuales en aras de detectar y en su caso corregir, la posible brecha salarial.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Una vez al año.
<b>OBJETIVOS</b>	Con el objetivo de profundizar en las razones de la brecha salarial detectada, conocer su cuantía exacta y poner las medidas necesarias para su reducción y eliminación, se realizará una auditoría pormenorizada de todas las percepciones salariales que contiene la nómina de cada persona empleada. Se redactará un informe resultante de la auditoría que se someterá al análisis de la Comisión Negociadora de Igualdad y de la Dirección; y cuyos resultados serán comunicados a la plantilla a través de los canales de comunicación habituales.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	La acción se desarrollará durante el primer trimestre de cada año de implementación del Plan, sometiéndose a análisis todas las nóminas emitidas el año inmediatamente anterior.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Responsable Económico Financiero. Comisión Negociadora de Igualdad.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Los indicadores vendrán dados por los resultados sobre diferencias salariales que arroje el propio informe de auditoría.

**8. Sistema de seguimiento y evaluación**

Durante todo el proceso de implantación del II Plan de Igualdad, cuya vigencia se ha establecido en cuatro 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 e implementar los ajustes y correcciones necesarios para lograr una implantación satisfactoria de las acciones.

El seguimiento periódico será llevado a cabo por la Comisión Negociadora de Igualdad.

Las fichas de seguimiento serán remitidas por la Comisión Negociadora de Igualdad para desarrollar los informes de seguimientos periódicos (anuales) así como para la evaluación intermedia (dos años) y la evaluación final del Plan de Igualdad a los cuatro años.

El Plan de Igualdad prorrogará su vigencia hasta la aprobación del siguiente.

**I. Ficha de seguimiento**

**FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO**

N.º DE LA ACCIÓN:

OBJETIVOS:

MEDIDAS/ ACCIONES/ ACTUACIONES:

INDICADORES:

ACCIONES REALIZADAS:

PERSONAS RESPONSABLES:

ESTADO:

En ejecución

Realizada

No realizada

OBSERVACIONES:

Fecha Evaluación:

Firmado: