

# PLAN DE IGUALDAD

## FIBICO-IMIBIC

### 2019-2022

	<b>REALIZADO:</b>	<b>REVISADO:</b>	<b>APROBADO:</b>
<b>FECHA</b>	18/02/2019	28/03/2019	04/06/2019
<b>NOMBRE</b>	Marisa Escabias Parejo	Francisco Javier López Ruiz	Consejo Rector
			Patronato
<b>CARGO</b>	Técnico de Calidad y de RRHH	Responsable de Gestión Económica y de Recursos	Álvaro Granados del Río (Secretario del Consejo Rector y Patronato)
<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

## Índice:

<b>1. Presentación</b> .....	3
<b>2. Nuestro compromiso</b> .....	4
<b>3. Aplicación del Plan de Igualdad</b> .....	4
<b>4. Composición y funciones de la Comisión de Igualdad</b> .....	5
<b>5. Diagnóstico</b> .....	6
5.1 Organigrama del IMIBIC.....	6
5.2 Análisis de los datos de la plantilla.....	7
5.2.1 Estructura de gestión: .....	7
5.2.2 Distribución global de la plantilla .....	8
5.3 Formación .....	11
5.4 Absentismo laboral .....	11
<b>6. El análisis</b> .....	12
<b>7. Objetivos, medidas e indicadores</b> .....	13
7.1 <i>ÁREA 1. FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, COMITÉS Y COMISIONES</i> .....	13
7.2 <i>ÁREA 2. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN</i> .....	14
7.3 <i>ÁREA 3. COMUNICACIÓN</i> .....	15
7.4 <i>ÁREA 4. VIOLENCIA DE GÉNERO</i> .....	17
7.5 <i>ÁREA 5. ACCESO AL EMPLEO</i> .....	17
7.6 <i>ÁREA 6. CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO</i> .....	19
7.7 <i>ÁREA 7. SALUD LABORAL</i> .....	20
7.8 <i>ÁREA 8. FOMENTO DE LA IGUALDAD EN EL ÁMBITO DE LA CONTRATACIÓN</i> .....	21
<b>8. Sistema de seguimiento y evaluación</b> .....	21
<b>9. Ficha de seguimiento</b> .....	22

## 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 de 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 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.

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 el Instituto Maimónides de Investigación Biomédica de Córdoba (IMIBIC).

FIBICO-IMIBIC concibe 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.

## **2. Nuestro compromiso**

FIBICO-IMIBIC declara 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.

## **3. Aplicación del Plan de Igualdad**

### ➤ Ámbito de aplicación:

El Plan de Igualdad de FIBICO-IMIBIC contemplará a:

- Los trabajadores y las trabajadoras que están en nómina en FIBICO.
- 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.

Es un plan dinámico, en continua evolución y cambio, por lo que se irá adaptando a la evaluación continua de las medidas que establece y que se analizarán en el seno de la Comisión de Igualdad por ser la responsable de ello.

Su vigencia será de cuatro años, iniciándose la realización de un nuevo Plan de Igualdad con un nuevo diagnóstico.

### ➤ Medios:

IMIBIC pondrá al servicio del Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran.

➤ Vigencia:

Su vigencia será de cuatro años desde su aprobación, 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 de Igualdad, creada en el seno de la Fundación y dependiente de la Dirección de la misma, tiene encomendada la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización, de acuerdo con los principios de responsabilidad social corporativa de la misma en el respecto a la legislación vigente.

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

- La Dirección Científica del IMIBIC, presidirá la Comisión.
- La Gerencia de FIBICO-IMIBIC.
- Una persona de la Unidad de Gestión designada por la Dirección/Gerencia.
- Una persona de la Unidad Central de Apoyo a la Investigación Biomédica (UCAIB) designada por la Dirección/Gerencia.
- Dos miembros en representación de los investigadores estabilizados, designados por la Dirección/Gerencia.

Además la coordinación de la Comisión de Igualdad será llevada a cabo por la persona responsable de Calidad, encargada de convocar las reuniones, levantar acta de las mismas, gestionar el registro y archivo de toda la documentación generada durante la vigencia del plan. Además facilitará los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Las funciones de la Comisión de Igualdad serán las siguientes:

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

## 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.

### 5.1 Organigrama del IMIBIC

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



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

ÓRGANOS DE GOBIERNO	Denominación del órgano	Mujeres	%	Hombres	%	Total
COLEGIADOS	Consejo Rector	4	44,44%	5	55,56%	9
	Comisión Delegada	3	50%	3	50%	6
UNIPERSONALES	Dirección Científica y Gerencia	0	0%	4	100%	4
	Consejo Científico	8	17,3%	37	82,2%	45
	Comité Científico Externo	1	16,67%	5	83,33%	6
PATRONATO	Patronato de FIBICO	4	30,8%	9	69,2%	13
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>24,1%</b>	<b>63</b>	<b>75,9%</b>	<b>83</b>

El Consejo Científico está formado por los jefes de grupos, por lo que de los datos analizados se desprende que los 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, Formación, Innovación, Investigación Clínica, e Infraestructuras).

<b>Comisión</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Calidad	3	33%	6	67%	9
Formación	4	33%	8	67%	12
Innovación	3	23%	10	77%	13
Investigación Clínica	7	33%	14	67%	21
Infraestructuras	3	30%	7	70%	10
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>31%</b>	<b>45</b>	<b>69%</b>	<b>65</b>

De la anterior tabla se deduce que las comisiones de trabajo, existe una importante prevalencia de hombres, situación similar a los órganos de gobierno vistos anteriormente.

Cabe destacar que en relación a la composición de los órganos de gobierno colegiados de FIBICO-IMIBIC la mayor parte de sus miembros vienen nombrados por las instituciones que conforman el IMIBIC, por lo que poco podremos hacer al respecto para equipar dichos órganos. En relación al resto de Comités y Comisiones si podríamos llevar a cabo alguna medida concreta para conseguir la paridad.

## 5.2 Análisis de los datos de la plantilla

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 110 convocatorias al año (90 en 2014, 112 en 2015, 145 en 2016 y 109 en 2017, 93 en 2018).

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 2018.

### 5.2.1 Estructura de gestión:

<b>Denominación</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Gerencia	0	-	1	100%	1
Secretaría	1	100%	0	-	1
Gestión Económica y de Recursos	4	50%	4	50%	8

Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Gestión de la Investigación	4	57%	3	43%	7
Unidad de Desarrollo Corporativo	2	100%	0	-	2
Unidad de Innovación	1	50%	1	50%	2
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>57%</b>	<b>9</b>	<b>43%</b>	<b>21</b>

Cabe destacar que dos de las tres Unidades que tienen responsables son lideradas por mujeres (Unidad de Gestión de la Investigación y Unidad de Innovación) frente a la Unidad de Gestión Económica y de Recursos que es liderada por un hombre.

De la anterior tabla se deduce que en el ámbito de gestión, existe una importante prevalencia de mujeres, el 57 % de la plantilla está feminizada, invirtiéndose la imagen respecto a los órganos de gobierno vistos anteriormente.

Rango de edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menor 30 años	2	50%	2	50%	4
30-50 años	10	59%	7	41%	17
51-60 años	1	100%	0	-	1
Mayor 60 años	0	-	0	-	-
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>59%</b>	<b>9</b>	<b>41%</b>	<b>22</b>

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

### 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 2018.

Los datos globales de personal, permiten un conocimiento más detallado desde una perspectiva de género y comprobar que existe una tasa de feminización (entendida como el porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla) de un 59% del total de personas que trabajan en la Fundación.

Grupos de personal por edad	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menor o igual 30 años	22	67%	11	33%	33
31-50 años	66	62%	40	38%	106
51-60 años	8	89%	1	11%	9
Mayor 60 años	-	-	-	-	-
<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>65%</b>	<b>52</b>	<b>35%</b>	<b>148</b>

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



### 5.2.2.1 Distribución de personal por clasificación profesional

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Técnicos, profesionales científicos e intelectuales de apoyo	72	65%	38	35%	110	74%
Resto de personal	23	61%	15	39%	38	26%
<b>Total efectivos</b>	<b>95</b>	<b>64%</b>	<b>53</b>	<b>36%</b>	<b>148</b>	<b>100%</b>

El 74% de la plantilla son técnicos y profesionales científicos e intelectuales de apoyo. El 64% son mujeres, es innegable la feminización del sector de la investigación.

### 5.2.2.2 Distribución de personal por grupo profesional asociados a las tablas salariales de la Fundación

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Responsable de la Unidad	2	66,66%	1	33,33%	3	2,05%
Técnico/a Auxiliar	5	83,33%	1	16,67%	6	4,1%
Personal auxiliar	17	77,30%	5	22,70%	22	15,20%
Técnico/a	43	67,20%	21	32,80%	64	44,10%
Investigador/a Principal (Líder grupo)	0	0%	1	100%	1	0,7%
Investigador/a Sénior	2	66,66%	1	33,33%	3	2,05%
Investigador/a Postdoctoral	13	56,50%	10	43,50%	23	15,90%
Investigador/a Predoctoral	11	47,80%	12	52,20%	23	15,90%
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>64%</b>	<b>52</b>	<b>36%</b>	<b>145</b>	<b>100%</b>

El grupo profesional mayoritario pertenece a la figura de técnico/a y éste cuenta con un 67% de mujeres frente a un 33% de hombres.

Cabe destacar que de los investigadores postdoctorales contratados por FIBICO un 56,50% son mujeres. Este dato nos permite pensar que en un futuro el número de mujeres como Jefes de Grupo de Investigación podría verse aumentado.

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

<b>UCAIB</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>
Metodología y Bioestadística	1	100%	0	0%
Microscopía y Citometría	2	100%	0	0%
Proteómica	1	33,33%	2	66,66%
Animalario	2	100%	0	0%
Innovación Tecnológica y Bioinformática	0	0%	1	100%
Genómica	1	50%	1	50%
Biobanco	0	0%	1	100%
Investigación Clínica	2	50%	2	50%
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>54,20%</b>	<b>7</b>	<b>45,80%</b>

El 54% de la plantilla de las Unidades Centrales de Apoyo a la Investigación son mujeres frente al 46% de hombres.

### 5.2.2.4 Distribución de personal por jornada laboral

	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Tiempo completo	78	62%	47	38%	125	84%
Tiempo parcial	17	74%	6	26%	23	16%
<b>Total efectivos</b>	<b>95</b>	<b>64%</b>	<b>53</b>	<b>36%</b>	<b>148</b>	<b>100%</b>

El porcentaje de contratos a tiempo parcial de las mujeres es mayor un 74% frente al porcentaje de los hombres que es un 26%. Las mujeres con el rol de cuidadoras y como mayoritariamente asumen el cuidado de hijos y/o persona a cargo suelen aceptar y conformarse con un contrato a tiempo parcial.

### 5.2.2.5 Distribución de personal activo durante 2018

En abril de 2018 se aprobó la normativa interna Laboral para personal de FIBICO, la cual sienta las bases por las que se rige la jornada laboral y las medidas de conciliación familiar, los días de vacaciones, libre disposición y permisos de todos los trabajadores de FIBICO de manera general. Hemos realizado un análisis para conocer el porcentaje de personas que se han acogido a un horario flexible en la fundación durante 2018.

	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Personas en activo durante el 2018	142	64,3%	79	35,7%	221
Personas que tienen hijos	55	69,6%	24	30,4%	79

Personas que tienen hijos menores a doce años	41	66,1%	21	33,9%	62
Personas que se han acogido a la flexibilidad horaria	6	60%	4	40%	10

El 16% del total de trabajadores se han acogido a una flexibilidad horaria durante el 2018 por el cuidado de hijos menores de 12 años.

### 5.3 Formación

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

El Plan de Formación es evaluado por 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 el cierre del mismo. Los cursos se publican en la página web [www.imibic.org/](http://www.imibic.org/)

Hemos analizado a los investigadores del IMIBIC que están iniciando su carrera investigadora, para ello se ha cogido como indicador de medición el número de tesis leídas de 2018 segregadas por sexo del Programa de Doctorado en Biomedicina. Cabe destacar, que el 46% corresponde al sexo femenino y el 54% al masculino.

En la actualidad el instituto cuenta con 93 investigadores posdoctorales y alrededor del 14% son líderes de un proyecto de investigación financiado por organismos públicos competitivos. Es reseñable que el 92,85% de estos líderes de proyectos son mujeres, por lo que cabe pensar que en un futuro serán líderes de grupo.

### 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 2018.

<b>MOTIVO</b>	<b>Mujeres</b>	<b>%</b>	<b>Hombres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>
Enfermedad Común por IT	22	92%	2	8%	24
Accidente de trabajo	2	67%	1	33%	3
Accidente de trabajo sin baja	0	-	1	100%	1
Riesgo durante el embarazo	0	-	0	-	0
Maternidad y paternidad	8	73%	3	27%	11
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>82%</b>	<b>7</b>	<b>18%</b>	<b>39</b>

El porcentaje de mujeres que han estado de incapacidad por enfermedad común (92%) es superior al porcentaje de los hombres por esta incapacidad (8%). La mayoría de estas incapacidades temporales por enfermedad común son previas a la maternidad.

## 6. El análisis

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

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 recorrido pendiente en cuanto a la representación de mujeres en determinados órganos de dirección científica 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 vienen nombrados por las instituciones que conforman el IMIBIC.
2. Por su parte, en cuanto al acceso a formar parte de la plantilla es público quedando obligada la Fundación a garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación. Cabe destacar que los procesos de selección que se llevan a cabo velamos 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 conseguimos en septiembre de 2017.
3. Respecto a las retribuciones y sistemas de clasificación profesional, existen tablas salariales para refrendar la igualdad de oportunidades.
4. No existe oferta formativa en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres dirigida a la plantilla de la Fundación.
5. El 65% de la plantilla de FIBICO son mujeres. Existe una tasa de feminización razonable.
6. Otro dato en consideración es la edad de la plantilla. Hay un 93,91% 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.
7. Especial consideración tiene el colectivo de mujeres con posibilidad de embarazo. Se ha detectado la necesidad de identificar puestos de trabajo adaptados y exentos de riesgo en situación de embarazo y lactancia. A la luz del art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de riesgos debe comprender la naturaleza, el grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

8. Existe una normativa interna laboral, la cual sienta las bases por las que se rige la jornada laboral y las medidas de conciliación familiar, los días de vacaciones, libre disposición y permisos de todos los trabajadores de FIBICO de manera general.
9. 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.
10. La Fundación no dispone de recursos que guíen en el uso y tratamiento no sexista del lenguaje y de las imágenes (información y comunicación).
11. Hemos comprobado que no se exige el cumplimiento de la LOIEMH a las empresas contratistas y subcontratistas ni incorporación, como criterio de obligación cumplimiento para la adjudicación de contratos, el que las empresas dispongan de un Plan de Igualdad.

## 7. Objetivos, medidas e indicadores

Es conveniente exponer que en el IMIBIC confluye personal que puede ser contratado por FIBICO como 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. Por ello, no podemos perder de vista los planes de igualdad que las instituciones citadas tienen implantados y el nuestro se ha elaborado en consonancia a los mismos.

El Plan de Igualdad de FIBICO-IMIBIC se estructura en **8 áreas de intervención**, con sus correspondientes acciones. Si bien 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 I. 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 los 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 postdoctorales con amplio bagaje en la institución para formar parte del Consejo Científico.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Coordinador/a de Igualdad
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Composición de los órganos de gobierno, comités y comisiones desagregados por sexo.

## 7.2 ÁREA 2. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	2.1 Diseñar y distribuir una encuesta que mida el clima, necesidades en materia de igualdad del personal del instituto.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Durante 2019
<b>OBJETIVOS</b>	Conocer el ambiente interno del personal IMIBIC
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Dirigido a las personas adscritas al IMIBIC
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Coordinador/a de Igualdad
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Medidas identificadas y seguimiento de las mismas

<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>	Durante 2019
<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. Coordinador/a 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 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>	Desde el 01 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2020
<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. Coordinador/a 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 por sexo.

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	2.4 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 todo 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. Coordinador/a de Igualdad
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Número y denominación de la acción formativa con el horario. Número de horas de formación desagregadas por sexo. Número de participantes desagregados por sexo.

### 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>	01 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2019
<b>OBJETIVOS</b>	Dar a conocer el contenido del 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. Coordinador/a 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. Coordinador/a de Igualdad
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Comunicación realizada a la plantilla. Registro con las sugerencias recibidas.

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	3.3 Elaborar un manual-guía interno que recoja las normas de comunicación no sexista
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Del 01 de enero de 2019 al 30 de junio de 2020
<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 elaborará un manual sobre el uso no sexista del lenguaje e imágenes, para las personas que normalmente redacten documentos
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Responsable de Comunicación. Coordinador/a de Igualdad
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Guía de Comunicación

<b>DENOMINACIÓN 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. Coordinador/a de Igualdad



<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Nº y denominación de la acción formativa. Nº de personas participantes desagregadas por sexo. Nº de horas de formación desagregadas por sexo.
--	---

#### 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 la 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>	Coordinador/a de Igualdad
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Nº 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 imprescindibles 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. Coordinador/a 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. Coordinador/a 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. Coordinador/a de Igualdad
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Nº de ofertas de trabajo publicadas anualmente. Nº de solicitudes recibidas desagregadas por sexo y por convocatoria. Nº de contrataciones realizadas desagregadas por sexo y por oferta de trabajo.

<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 I Plan de Igualdad
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Unidad de RRHH. Coordinador/a de Igualdad
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Documentación de acogida con la información referente al plan de Igualdad

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	5.5 Realizar una encuesta de salida al personal de FIBICO que cause baja voluntaria.
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Permanente
<b>OBJETIVOS</b>	Conocer los motivos que han propiciado la baja voluntaria del personal de FIBICO.
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Se llevará a cabo una entrevista de salida para conocer los motivos que le han llevado a salir de manera voluntaria de la fundación, con el fin de detectar posibles cambios en la organización con el propósito de mejorar.
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Unidad de RRHH.
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Número de entrevistas de salida realizadas.

### 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 a los permisos, licencias, excedencias, etc... En relación a la conciliación personal, familiar y laboral
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Una vez al año
<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 Coordinador/a de Igualdad
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Número de comunicaciones realizadas a la plantilla. Nº de mujeres que se han acogido a una jornada especial.

<b>DENOMINACIÓN DE LA ACCIÓN</b>	6.2 Potenciar entre los hombres el ejercicio de los derechos que tienen reconocidos en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
<b>FECHA DE INICIO Y FIN</b>	Permanente
<b>OBJETIVOS</b>	Fomentar que participen en las responsabilidades familiares
<b>DESCRIPCIÓN</b>	Informar a los hombres de los derechos que tienen en materia de conciliación para sensibilizarlos en el reparto equitativo de las tareas entre hombres y mujeres
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Se difundirá entre la plantilla todas las medidas de conciliación que hay en la Fundación
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Número de comunicaciones realizadas a la plantilla Nº de hombres que se han acogido a una jornada especial.

### 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. Coordinador/a 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. Coordinador/a 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 2020
<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>	Coordinador/a 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 clausula en la que se cite; que en caso de empate en la puntuación obtenida, tendrán preferencia en la adjudicación de contratos administrativos las empresas que presenten un plan de igualdad previamente aprobado por cualquier administración pública u órgano competente
<b>PERSONAS RESPONSABLES</b>	Responsable Económico Financiero. Coordinador/a de Igualdad
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	Documentos donde se haga constar que posee un plan de igualdad

## 8. Sistema de seguimiento y evaluación

Durante todo el proceso de implantación del 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 y permitiendo los ajustes y correcciones necesarios para lograr una implantación satisfactoria de las acciones.

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

Las fichas de seguimiento serán remitidas por el/la Coordinador/a de igualdad a la Comisión 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.

## 9. Ficha de seguimiento

### FICHA DE IMPLEMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO

Nº DE LA ACCIÓN:

OBJETIVOS:

MEDIDAS/ ACCIONES/ ACTUACIONES:

INDICADORES:

ACCIONES REALIZADAS:

PERSONAS RESPONSABLES:

ESTADO:

En ejecución

Realizada

No realizada

OBSERVACIONES:

Fecha Evaluación:

Firmado: