

RESUMEN MEDIDAS DE IGUALDAD 2022

Desde IMIBIC se han llevado a cabo medidas dispuestas en el II Plan de Igualdad durante la anualidad 2022, a través de las cuales hemos podido hacer un seguimiento de si se está llevando a cabo la ejecución y acción de las mismas.

A continuación expondremos cuales han sido los resultados más significativos que hemos conseguido desde nuestra organización:

1. En lo que a las comisiones internas corresponde ha habido cambios del personal integrante y se ha seguido manteniendo la paridad entre mujeres (39,35%) y hombres (60,65%).
2. Se envió una encuesta de clima laboral al personal de FIBICO con el fin de detectar necesidades en materia de igualdad del personal de gestión de la Fundación para la Investigación Biomédica de Córdoba. Se dividió en dos tipos de perfiles, una se dirigió al personal de gestión y la otra al personal del laboratorio. El nivel de satisfacción de cada perfil fue el siguiente:

	Puntuación sobre 5	Puntuación sobre 10
Personal de gestión	3,83	7,66
Personal de laboratorio	3,82	7,64

3. Se realizaron una serie de cursos dirigido a las personas que trabajan en la unidad de RRHH y al resto del personal de estructura. Fueron 5 cursos de 144 horas en total en el que participaron 34 personas, de las cuales el 62% fueron mujeres y el 38% fueron hombres.
4. Se ha matriculado a finales del año 2022 a todo personal de FIBICO al curso online "Formación y sensibilización en acoso laboral", y se prevé que parte del personal investigador principal y personal estabilizado lo realicen en la siguiente anualidad.
5. Se ha promovido que los cursos ofertados se realicen en horarios más adecuados para poder llevar a cabo la conciliación de la vida personal y familiar. Se han realizado 108 cursos con una duración de 3970 horas, de las cuales el 63% han sido mujeres participantes, contra un 37% de hombres participantes.
6. Se ha habilitado un espacio en la web del IMIBIC donde viene reflejado el II Plan de Igualdad.

Comisión Negociadora de Igualdad

Funciones de la Comisión Negociadora de Igualdad

FIBICO-IMBIC se ha adherido a la campaña de sensibilización e información 'Digámoslo alto y claro', realizada por el Instituto Andalúz de la Mujer (IAM), con el objetivo de "poner fin a las situaciones de acoso laboral que sufren las mujeres"




FIBICO-IMBIC se ha adherido a la Red Andaluza de Entidades Conciliadoras

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER
Consejería de Igualdad, Políticas Sociales y Conciliación

Documentos relacionados

- II Plan de Igualdad FIBICO-IMBIC 2022-2026
- Manual de comunicación de lenguaje no sexista
- Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad


7. Implantación de un buzón de sugerencias

Buzón de Sugerencias

Datos Personales de la persona interesada

Nombre * Apellidos *

Email * Teléfono

Identificación del Órgano objeto de la sugerencia

Unidad a la que va destinada *

Texto de la sugerencia

Asunto *

Mensaje *

Acepto la política de privacidad.

Enviar Mensaje

8. Se han organizado acciones formativas sobre el uso igualitario del lenguaje y de las imágenes.

9. Se ha conmemorado fechas significativas:

- 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.
- 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer.
- 19 de octubre, Día Internacional de la Lucha contra el Cáncer de Mama.



10. En la página web del IMIBIC en el apartado de Igualdad, se recogen diferentes recursos y medidas de protección y atención en materia de violencia de género existentes en la Comunidad Andaluza.
11. Revisión de todas las ofertas de empleo que se publican en la Fundación para asegurar la utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de las mismas.
12. Los Comités de Selección están formados por personas de ambos sexos favoreciendo siempre la paridad. En 2022, el 87% de las convocatorias de empleo han cumplido este principio.
13. En los procesos de selección llevados a cabo durante el año 2022 en FIBICO, el 67% de las personas contratadas equivalen a mujeres frente al 33% de hombres. De esta información hemos querido conocer que un 75% corresponden a mujeres que postulan en nuestras ofertas de empleo frente a un 25% de hombres, estando en línea con la distribución porcentual de las personas contratadas de cada uno de los sexos.
14. Solicitud a la mutua de la prestación por riesgo durante el embarazo de una trabajadora que le fue concedida. Además se ha llevado la limitación en algunas funciones del puesto de trabajo a cuatro trabajadoras más durante el año 2022.
15. Inclusión en los pliegos de concursos públicos de una cláusula 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.