

RESUMEN MEDIDAS DE IGUALDAD 2023

Desde IMIBIC se han llevado a cabo medidas dispuestas en el II Plan de Igualdad durante la anualidad 2023, 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 mejorando la paridad entre mujeres (42,41%) y hombres (57,59%) con respecto el año anterior.
2. Se han realizado una serie de cursos relacionados con la Igualdad dirigidos a personal que trabaja en la unidad de RRHH y al resto del personal de estructura. Fueron 3 cursos de 72 horas en total en el que participaron 11 personas, de las cuales el 54,54% fueron mujeres y el 45,45% fueron hombres.
3. 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 4917 horas, de las cuales el 59% han sido mujeres participantes, contra un 41% de hombres participantes.
4. Continúa actualización del apartado de Igualdad de la web del IMIBIC.

Comisión negociadora de igualdad

Funciones de la Comisión Negociadora de Igualdad

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

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

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

Documentos relacionados

- Resumen de Medidas de Igualdad 2022
- II Plan de Igualdad FIBICO-IMIBIC 2022-2026
- Manual de comunicación de lenguaje no sexista
- Protocolo de actuación para la detección, investigación y solución de conflictos laborales y situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo u otra discriminación
- Reglamento de Funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad

5. Se han recibido a través del buzón de sugerencias un total de 5 sugerencias a través de este canal.

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 *

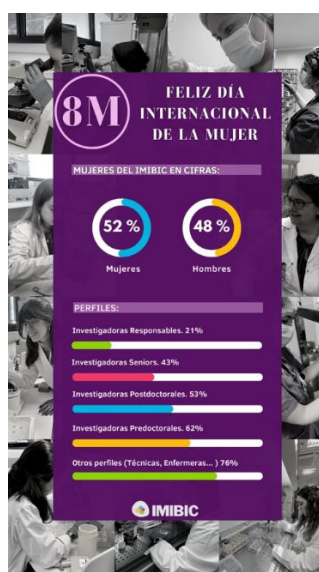
Mensaje *

☐ Acepto la política de privacidad:

[Enviar Mensaje](#)

6. 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.
 - 25 de noviembre, Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.





7. Cabe destacar, que hemos recibido la renovación del reconocimiento “CONCILIA CÓRDOBA 2023” como mediana empresa, evento organizado por el Ayuntamiento de Córdoba y la Fundación Mujeres por nuestras buenas prácticas en materia de conciliación.
8. 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. Este año se ha incluido nuestro protocolo de acoso en la web del IMIBIC y fue actualizado en la intranet del IMIBIC en el apartado de Igualdad.
9. 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.
10. Los Comités de Selección están formados por personas de ambos sexos favoreciendo siempre la paridad. En 2023, el 79% de las convocatorias de empleo han cumplido este principio.
11. En los procesos de selección llevados a cabo durante el año 2023 en FIBICO, el 63% de las personas contratadas equivalen a mujeres frente al 37% de hombres. De esta

información hemos querido conocer que un 73% corresponden a mujeres que postulan en nuestras ofertas de empleo frente a un 27% de hombres, estando en línea con la distribución porcentual de las personas contratadas de cada uno de los sexos.

12. 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 tres trabajadoras más durante el año 2023.
13. 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.
14. Existe equilibrio entre los salarios segregados por sexo y puestos de trabajo, siendo de manera general muy equilibrados. Por tanto, en ninguno de los casos las cifras se acercan al umbral del 25% que define la existencia de brecha salarial.