

# II PLAN DE IGUALDAD



# FIBAO

FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN  
BIOSANITARIA DE ANDALUCÍA ORIENTAL  
ALEJANDRO OTERO



**ibs.GRANADA**

PERIODO: AGOSTO 2024- JULIO 2028

**Aprobado el 26 de julio de 2024 por la Comisión de Igualdad conformada por:**

|  |  |
|--|--|
| <b>Sarah Eilis Biel Gleeson</b> (Directora Gerente)                      |    |
| <b>Maria Luisa Bernier Villamor</b> (Resp. Unidad Gestión Profesionales) |    |
| <b>Pablo Álvarez Aránega</b> (Resp. Unidad Innovación y Transferencia)   |    |
| <b>Isabel Mérida Fernández</b> (CGT)                                     |    |
| <b>Cecilio Maestra Sánchez</b> (CSIF)                                    |  |
| <b>Jose Galván Espinosa</b> (CCOO)                                       |  |

## **DOCUMENTOS QUE LO COMPONEN:**

**1.- Diagnóstico de Igualdad (páginas 3 a 35)**

**2.- II Plan de Igualdad de FIBAO e ibs.GRANADA (páginas 36 a 73)**

**Anexo I.- Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad (páginas 73 a 79)**

**Anexo II.- Informe de Auditoría Retributiva (páginas 80 a 86)**

# DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD (Abril 2024)

## INDICE

|  |    |
|--|----|
| 1. Introducción.....   | 4  |
| 2. Características de la organización.....   | 6  |
| 3. Características de la plantilla.....  | 10 |
| 3.1. Distribución de la plantilla en función de edad y sexo.....                                 | 12 |
| 3.2. Distribución de la plantilla en función de las condiciones laborales y sexo.....            | 13 |
| 3.3. Distribución de la plantilla en función de grupos profesionales y sexo.....                 | 18 |
| 3.4. Distribución de la plantilla en función de niveles de estudios y sexo.....                  | 21 |
| 3.5. Distribución de la plantilla en función de las responsabilidades familiares según sexo..... | 22 |
| 4. Gestión de los Recursos Humanos.....  | 24 |
| 4.1. Reclutamiento y selección.....  | 25 |
| 4.1.1. Movimiento de personal, altas y bajas.....  | 27 |
| 4.2. Formación Continua.....   | 28 |
| 4.3. Promoción y desarrollo profesional.....   | 31 |
| 4.4. Política salarial.....  | 32 |
| 4.5. Conciliación.....   | 32 |
| 4.6. Salud laboral.....  | 33 |
| 4.7. Comunicación.....   | 33 |
| 5. Oportunidades e indicadores de mejora en la organización.....                                 | 34 |
| 6. Orientaciones y pautas para diseño del Plan de Igualdad en FIBAO.....                         | 35 |

## 1. INTRODUCCIÓN

El I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de FIBAO (2019-2023) se planteó como retos principales integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de la institución y adecuar su política y prácticas en esta materia a los avances y mandatos legislativos en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Tras la Evaluación de ese I Plan y la realización del Diagnóstico que se ha realizado en los últimos meses, se pone en evidencia que, aunque se ha avanzado mucho en limar desigualdades en muchas facetas de la vida y del funcionamiento de la Institución, queda aún camino por recorrer para que la igualdad real impregne el día a día del trabajo de las trabajadoras y trabajadores de la entidad.

La Fundación para la Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental (FIBAO) plantea la elaboración de su II Plan de Igualdad basándose en el nuevo diagnóstico en materia de Igualdad y en los resultados del informe de Evaluación del primer Plan.

El diagnóstico en materia de igualdad en una organización consiste en la realización de un estudio sobre su realidad en relación a la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de gestión.

De esta forma, el diagnóstico se convierte en la base necesaria e imprescindible para la realización del Plan de Igualdad en la organización de acuerdo con su realidad y necesidades concretas permitiendo una mejora de la gestión de la organización, la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y el cumplimiento con la normativa estatal y andaluza en materia de igualdad.

Concretamente, se plantean los siguientes objetivos específicos en el desarrollo del diagnóstico de FIBAO:

Obtener información relativa a la composición de la plantilla y la participación de las mujeres y de los hombres en todos los procesos de la organización.

Obtener información relativa a la organización, características y gestión de los recursos humanos.

Detectar las fortalezas y debilidades de la organización en materia de igualdad.

Identificar las directrices del Plan de Igualdad.

Este análisis se ha realizado a partir de las siguientes fuentes y técnicas de recogida de información:

Información sobre la organización obtenida a partir de documentación propia de FIBAO: Web Corporativa, Cuestionarios de satisfacción, Fichas de puestos, Plan de Formación/calidad, Herramientas de gestión de personal (Programa de nóminas (A3 Innuva Nóminas, INTRANET vacaciones y permisos, registro horario (Biological Control), Plan de Actuación Anual, Programa de

Gestión de Fundaciones de Investigación, Tablón de anuncios. El análisis de las fuentes de información permite identificar aspectos de la organización relativos a: organigrama (departamentos y secciones en la empresa), imagen exterior, normativa interna y objetivos a corto y medio plazo.

Análisis de datos de plantilla, correspondientes al año 2023 completo, sobre: la composición en relación a su situación en la organización, su participación en los procesos de formación, promoción, responsabilidades familiares y uso de las medidas de conciliación.

Los resultados obtenidos se han estructurado en este informe según el siguiente orden:

- Características de la organización
- Características de la plantilla
- Gestión de los recursos humanos en FIBAO
- Oportunidades e indicadores de mejora en la organización
- Orientaciones y pautas para el diseño de un Plan de Igualdad

## 2. CARACTERÍSTICAS DE LA ORGANIZACIÓN

Fundación para la Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental (FIBAO) es una fundación sin ánimo de lucro especializada en la gestión integral de la Investigación Biosanitaria que forma parte de la Red de Fundaciones Gestoras de Investigación del Sistema Sanitario Público Andaluz.

El objeto de la Fundación es la gestión integral de la Investigación Biosanitaria y la promoción de la investigación biomédica, así como potenciar la promoción profesional, en el Área geográfica de Andalucía Oriental (provincias de Almería, Granada y Jaén). En FIBAO se ofrece asesoramiento para la planificación, desarrollo, solicitud, seguimiento y justificación de ayudas públicas y privadas para la realización de proyectos de investigación en el ámbito biosanitario; así mismo, se ofrece asesoramiento metodológico y estadístico y gestión de Ensayos Clínicos.

FIBAO tiene tres sedes de gestión, la sede central se encuentra en Granada, pero tiene dos sedes más: una en Almería y otra en Jaén. El personal investigador y científico de apoyo se distribuye en diferentes centros de investigación (Hospitales, Distritos Sanitarios, Universidades, centros de investigación), de las tres provincias, aunque el 85% del personal se concentra en la provincia de Granada.

FIBAO ofrece una plataforma de Servicios que cubre toda la cadena de valor de la investigación Biomédica, desde el descubrimiento hasta su aplicación en la mejora de la salud de las personas, con la aspiración de ser un agente facilitador y de apoyo de los grupos de investigación biomédica, así como un vehículo de valorización y transferencia de los resultados de la investigación a la industria y a la sociedad.

FIBAO, pertenece a la Red Andaluza de Fundaciones Gestoras de la Investigación.

Los fines de FIBAO son:

- “Promover la investigación biomédica, poniendo a disposición de los investigadores los medios de la Fundación para el desarrollo de una investigación de alta calidad.
- Velar por el cumplimiento de los compromisos que la Fundación o los investigadores establezcan con las entidades que den apoyo a la investigación.
- Promover la racionalización de los recursos disponibles y alentar la colaboración entre equipos de investigación y otros Centros que realicen tareas similares.
- Promover las actividades docentes y de formación continuada del personal que redunden en una mayor inquietud investigadora.

- Contribuir a la difusión de los resultados de las tareas investigadoras y facilitar el conocimiento de los avances conseguidos.
- Racionalizar y ordenar las aportaciones y los gastos necesarios para el objeto de la Fundación, procurando la mejor administración.
- Promover la captación de los recursos económicos necesarios para el cumplimiento del objeto fundacional.
- Intervenir y tomar parte en todos los ámbitos que, en general, estén relacionados con estos objetivos”.



FIBAO se constituye como una fundación de la Comunidad Autónoma de Andalucía para la gestión de los recursos de investigación, sin perjuicio de sus objetivos público-sociales, y sin fin de lucro, que por voluntad de sus creadores tiene afectado de modo duradero su patrimonio a la realización de los fines de interés general a que se hace mención y se somete a la voluntad fundacional expresada en sus Estatutos.

FIBAO ofrece una plataforma de Servicios que cubre toda la cadena de valor de la investigación Biomédica, desde el descubrimiento hasta su aplicación en la mejora de la salud de las personas, con la aspiración de ser un agente facilitador y de apoyo de los grupos de investigación biomédica, así como un vehículo de valorización y transferencia de los resultados de la investigación a la industria y a la sociedad.

**La estructura orgánica de FIBAO cuenta con el siguiente organigrama completo:**

| ÁREA                              | MUJERES    | HOMBRES   |
|-----------------------------------|------------|-----------|
| Patronato                         | 3          | 9         |
| Presidencia                       | 1          | 0         |
| Dirección Científica ibs.GRANADA  | 1          | 0         |
| Gerencia                          | 1          | 0         |
| Personal de Estructura de Gestión | 18         | 7         |
| Personal Técnico de Investigación | 82         | 34        |
| Personal Investigador             | 43         | 26        |
| Personal Becario                  | 14         | 3         |
| <b>TOTAL</b>                      | <b>163</b> | <b>79</b> |

Los cargos cuya celda está señalada en gris (Patronato, Presidencia y Dirección Científica) son cargos no retribuidos por la Fundación, estando ocupados por 14 personas, de las cuales 9 son hombres (el 64%) y 5 son mujeres (el 36%).

Comparado con el diagnóstico realizado en el año 2019 se ha producido un incremento de la plantilla de un 15%.

El análisis de plantilla para el diagnóstico de igualdad se va a realizar a partir de las cifras de personal remunerado, 228 personas en total, 211 que son personal laboral y 17 personas como personal becario. Los datos desagregados por grupo profesional y sexo se recogen en el siguiente cuadro:

| Personal retribuido por grupos               | MUJERES | HOMBRES |
|--|---------|---------|
| Gerencia                                     | 1       | 0       |
| Personal de Estructura de Gestión            | 15      | 7       |
| Personal Auxiliar administración             | 3       | 0       |
| Personal Investigador senior                 | 6       | 5       |
| Personal Investigador                        | 11      | 15      |
| Personal Investigador en Formación           | 26      | 6       |
| Personal coordinador Plataformas             | 2       | 0       |
| Personal Técnico especialista                | 8       | 5       |
| Personal Técnico de apoyo a la Investigación | 68      | 26      |

|  |            |           |
|--|------------|-----------|
| Personal auxiliar técnico de Investigación | 4          | 3         |
| Personal Becario                           | 14         | 3         |
| <b>TOTAL</b>                               | <b>158</b> | <b>70</b> |

Tras la evaluación del I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de FIBAO (2019-2023) es necesario elaborar un nuevo diagnóstico de situación.

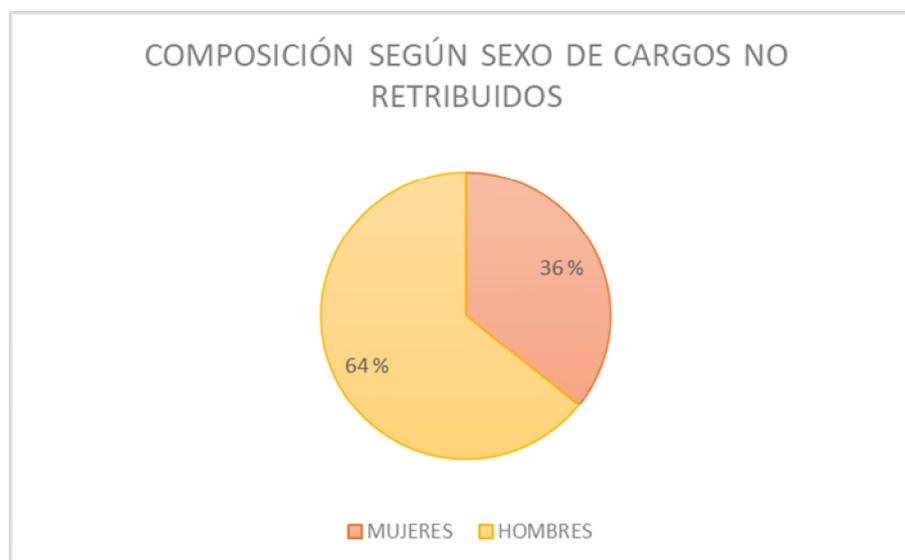
La elaboración de un Plan de Igualdad requiere el análisis de la situación de partida para, desde ahí, tomar las medidas necesarias que puedan corregir las desigualdades de género, y eliminar las barreras que obstaculizan el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades, real y efectiva de las mujeres y de los hombres. Este análisis de situación de la en FIBAO se ha efectuado teniendo en cuenta todos aquellos datos que en la actualidad son explotables con los sistemas de información disponibles, con el objetivo de elaborar un diagnóstico, lo más próximo posible, que muestre la realidad de la situación de la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la entidad.

Para la elaboración del diagnóstico es preciso realizar un análisis de datos cuantitativos y cualitativos que van a permitir identificar posibles mejoras en la gestión de los recursos humanos, desde la perspectiva de género. A continuación se presenta el desarrollo del análisis de datos en las diferentes prácticas de gestión del capital humano de FIBAO.

### 3. CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

La plantilla de FIBAO está compuesta por un total de 242 personas, de las cuales 14 son cargos de personal no retribuido (Patronato, Presidencia, Dirección Científica); 228 personas forman parte de la plantilla remunerada.

El análisis de género de los cargos no retribuidos muestra un desequilibrio en cuanto a composición según sexo: 9 personas son hombres (el 64% de total de cargos no remunerados) y 5 personas son mujeres (36% del total de cargos no remunerados), por tanto existe mayor representación de hombres en este perfil, tal y como se aprecia en el gráfico siguiente; la representación en los cargos no retribuidos y con poder de decisión están ocupados, en su mayoría, por hombres.

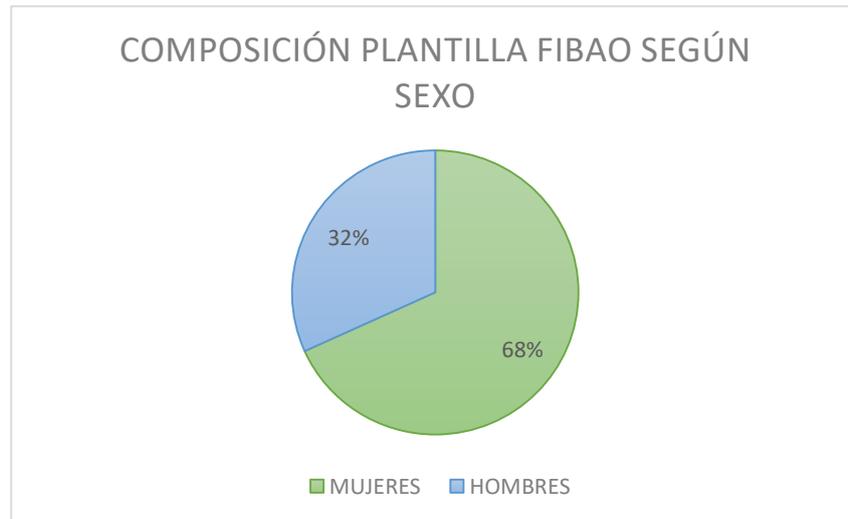


Este desequilibrio que ya existía en 2019 se ha corregido algo pues existía una presencia mayor de hombres en estos cargos en dicho año, (68%).

La **plantilla remunerada** de FIBAO está formada por 228 personas, de las cuales 17 son personal becario y 211 el personal laboral.

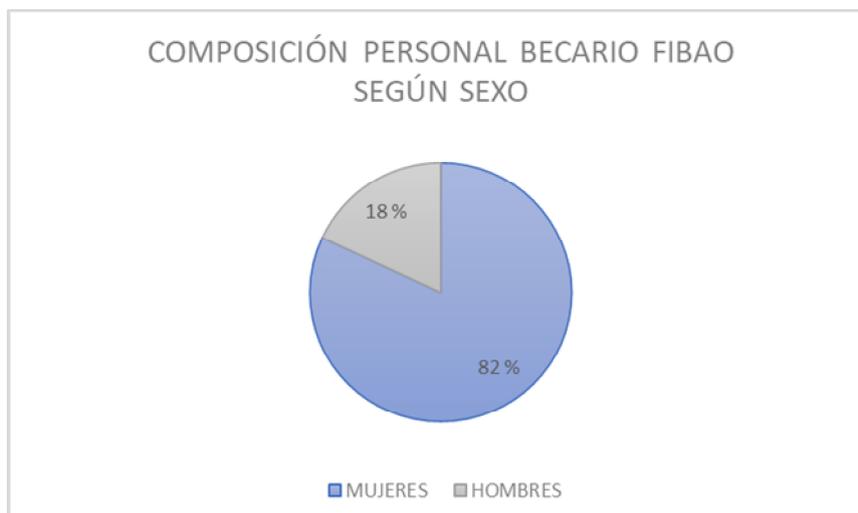
Del total del personal laboral, 67 son trabajadores (32% del total de la plantilla) y 144 son trabajadoras (68% del total de plantilla), por tanto, la plantilla está feminizada al estar representada en más de dos tercios por trabajadoras.

No obstante, destacar que, si comparamos los datos con los de 2019, también se ha producido una reducción de la diferencia pues en aquel año había 76% de mujeres y 24 % de hombres.



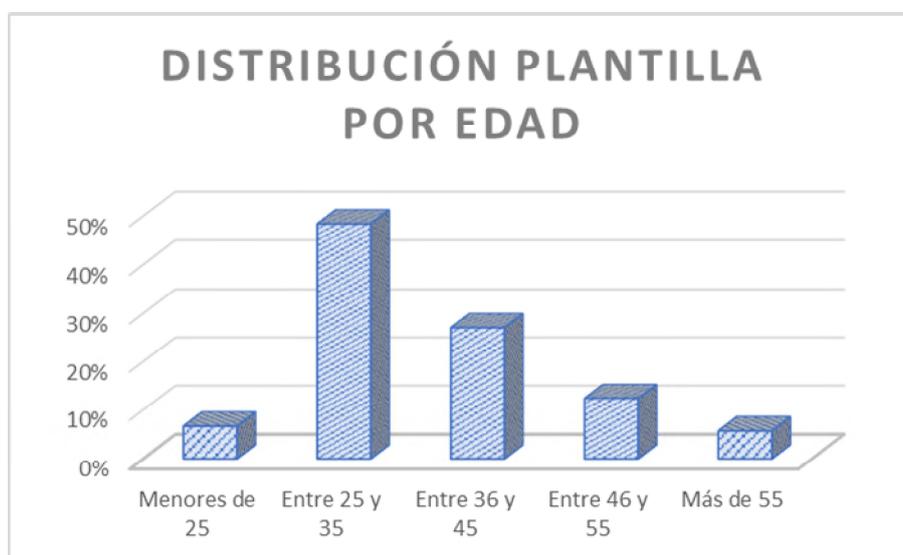
Con carácter general en los anteriores gráficos se aprecia que mientras el personal laboral si está feminizado, en cambio los cargos no retribuidos están masculinizados, lo que puede estar asociado a corresponder con puestos de decisión y responsabilidad de la organización y que, por tradición de roles y estereotipos de género, suelen estar ocupados en su mayoría por hombres.

El personal becario en formación también tiene mayor presencia femenina.

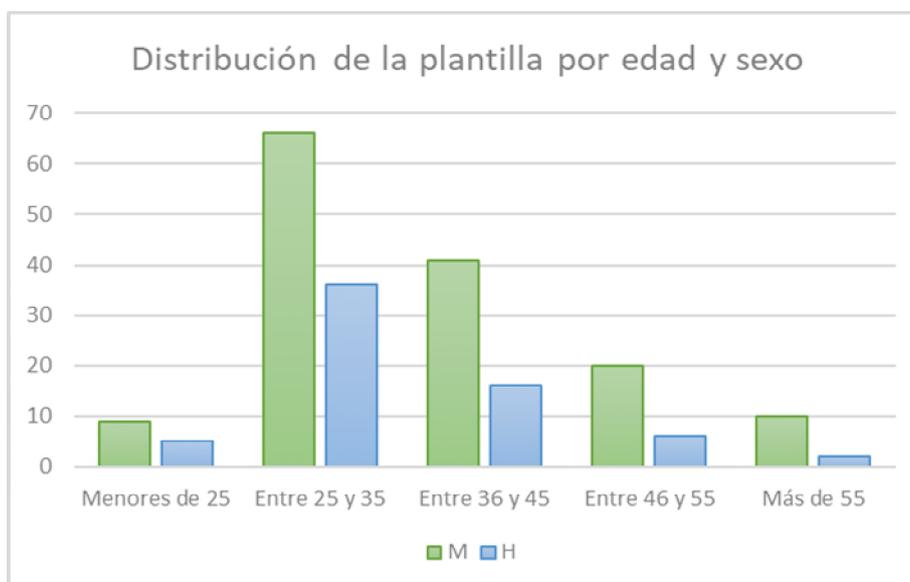


### 3.1. Distribución de la plantilla en función de la edad y el sexo

La distribución de la plantilla de FIBAO, según la edad, es la siguiente: el 7% tiene menos de 25 años, el 48% de la plantilla tiene edad comprendida entre 25 y 35 años y el 27% de trabajadoras y trabajadores tiene edad entre los 36 y 45 años, un 12% tienen entre 46 y 55 años y tan sólo un 6% de la plantilla, tanto masculina como femenina, tiene edad superior a 55 años. A partir de estos datos, se concluye que la plantilla de FIBAO es joven, tanto en mujeres como en hombres.



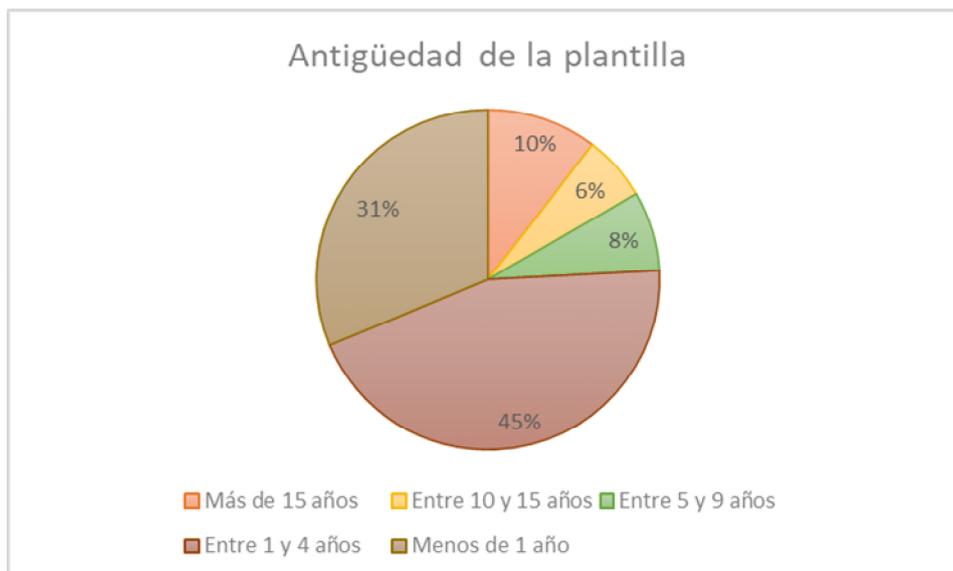
En cuanto a la distribución según la edad y sexo, se puede comprobar cómo la mayoría de presencia femenina se refleja en todos los rangos de edad.



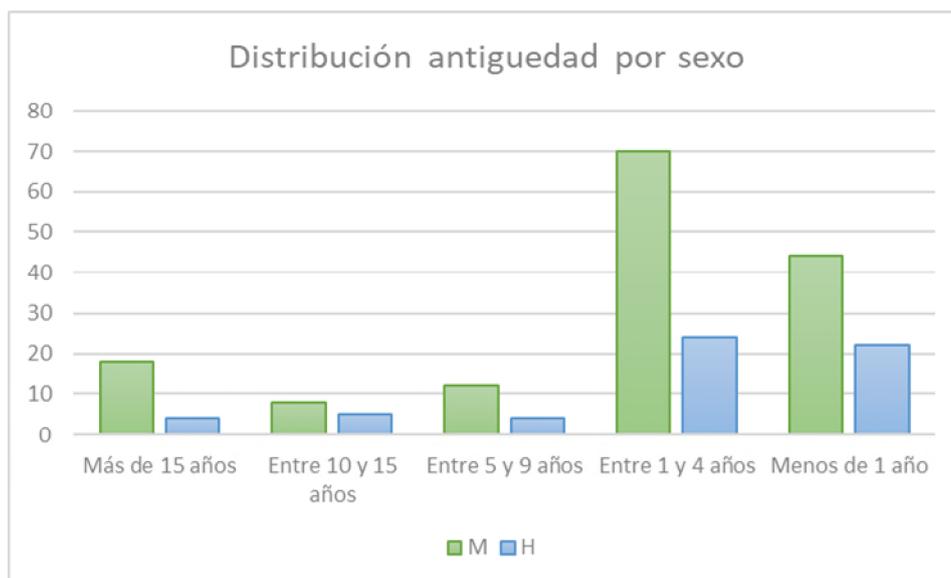
### 3.2. Distribución de la plantilla en función de las condiciones laborales y sexo

Respecto a la **antigüedad**, el 31% de la plantilla, tanto de trabajadoras como de trabajadores tiene una antigüedad inferior a 1 año; y un 45% no llega a los 5 años de antigüedad. El personal con más de 5 años y menos de 15 años en la Fundación supone un 14% en total, y el porcentaje de plantilla con tiempo de trabajo en la Fundación, superior a 15 años es del 10%.

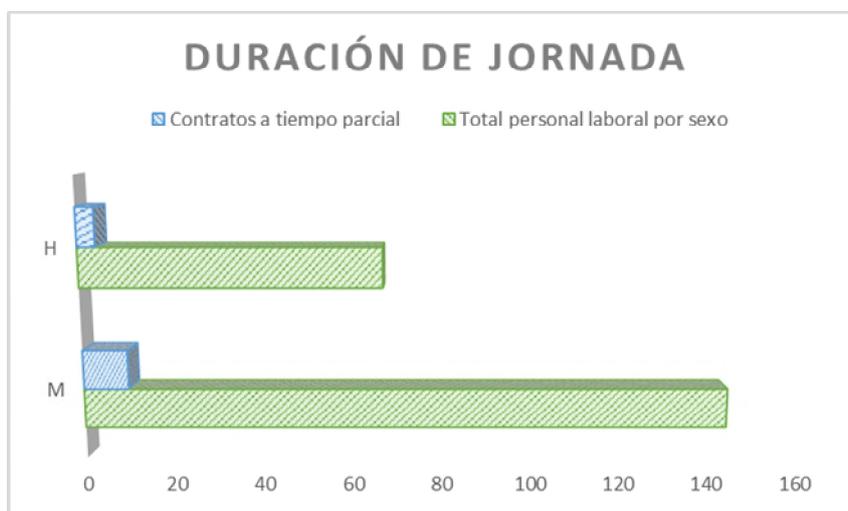
Estos datos son resultado de las altas tasas de Temporalidad que ha tenido FIBAO desde su creación, y de la movilidad que caracteriza el desarrollo de la carrera investigadora. No obstante, es previsible que en los próximos años haya una mayor estabilidad en la plantilla como consecuencia de los cambios que se están produciendo en la normativa laboral y administrativa que es de aplicación a las contrataciones de personal, y que ya está empezando a materializarse en una mayor contratación indefinida sobre la temporal.



En cuanto a la distribución según la antigüedad y sexo, igualmente se puede comprobar cómo la mayoría de presencia femenina se refleja en todos los rangos.

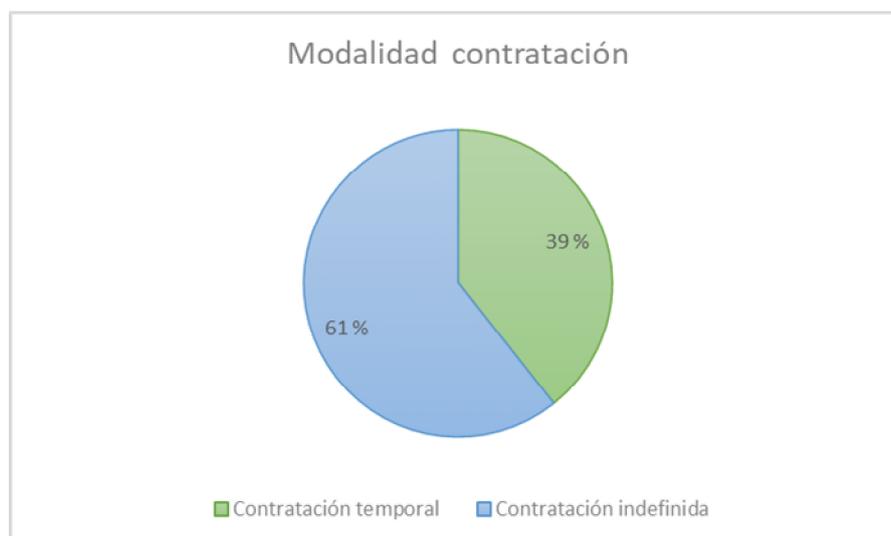


Del análisis de la **duración de la jornada** en FIBAO, se desprende que el 93,4% de la plantilla, tiene contrato a tiempo completo y el 6,6% lo hace a tiempo parcial. coincidiendo esta misma distribución tanto en trabajadoras como en trabajadores. No hay gran diferencia entre hombres y mujeres en este apartado, el 7% de las mujeres tienen contrato a tiempo parcial así como el 6% de los hombres de la plantilla.



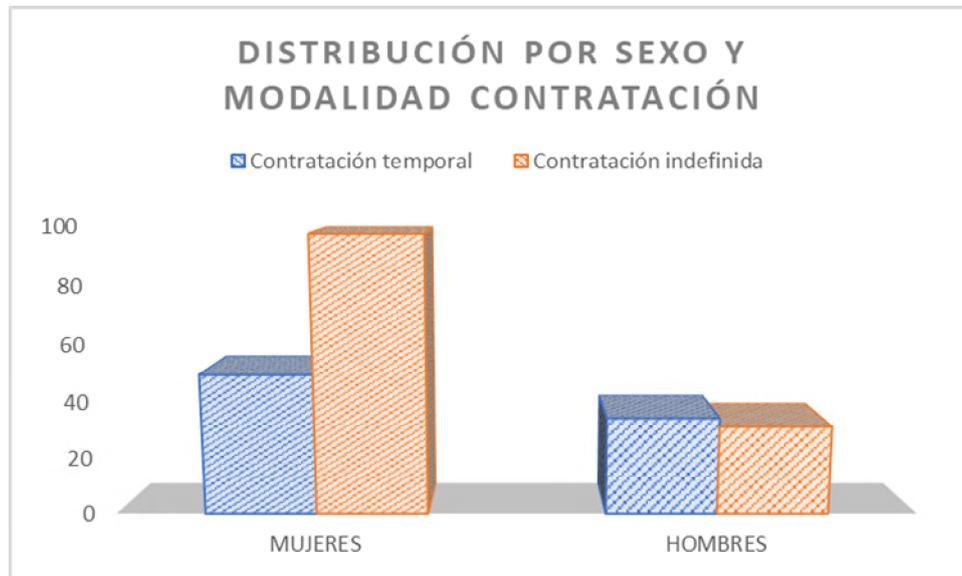
La jornada media, en los contratos a tiempo parcial es del 70% de la jornada a tiempo completo. Distribuyéndose por sexo en un 69% de la jornada en el caso de la plantilla femenina y 72% de la jornada en el caso de los hombres de la plantilla.

Para analizar la **modalidad contractual** de FIBAO según sexo, hay que destacar el notable cambio que se ha producido en los últimos tiempos en la modalidad de contratación. Cambio que ha significado un alejamiento considerable respecto al Diagnóstico efectuado en 2019 en el que tan sólo había un 10% de trabajadoras y un 13% de trabajadores con contrato de forma indefinida . Y aunque actualmente sigue existiendo un considerable porcentaje de contratación temporal la mayoría de contratos que se han hecho desde la reforma laboral del año 2022 han sido contratos indefinidos.



En la distribución por sexo, se detalla el número en el siguiente cuadro:

| MODALIDAD CONTRATACIÓN  | MUJERES | HOMBRES | Total |
|-------------------------|---------|---------|-------|
| Contratación temporal   | 49      | 34      | 83    |
| Contratación indefinida | 97      | 31      | 128   |

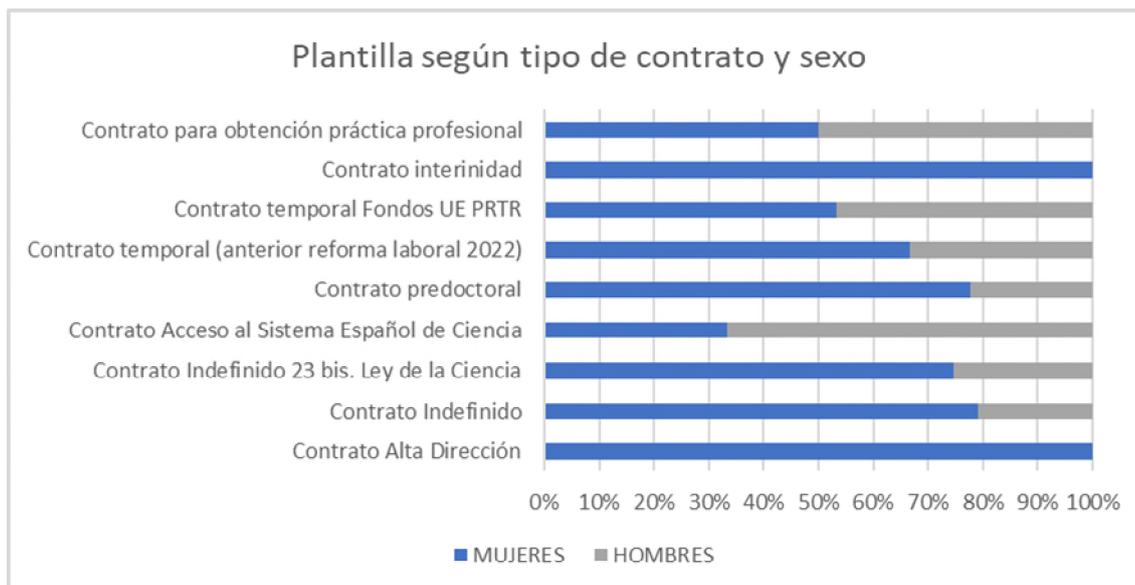


Se puede apreciar en la tabla y en el gráfico, en el caso de los hombres, que predomina ligeramente la contratación laboral temporal sobre la indefinida. En cambio, entre las mujeres está bastante más presente la contratación indefinida sobre la temporal.

No existe en la plantilla de FIBAO personal funcionario, por tratarse de una entidad no perteneciente a la Administración Pública. Toda vinculación del personal es a través de contratos laborales, no obstante, por la actividad que desarrolla se aplica la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, Ley 14/2011 de 1 de junio, modificada por la Ley 17/2022 de 5 de septiembre. En dicha norma se regulan contratos específicos que se utilizan en el ámbito de la investigación: Contrato predoctoral (Mod. 404), Contrato de Acceso al Sistema Español de Ciencia y Tecnología (Mod. 412) para doctorados, Contrato indefinido del art 23. bis vinculado a Líneas de Investigación o Servicios Científico Técnicos y contrato de Investigador Distinguido. En FIBAO no existe ningún contrato de esta última modalidad, pero sí hay un número considerable de contratos de la Ley de la Ciencia.

En el siguiente cuadro se refleja el número de contratos según modalidad de contratación y su distribución por sexo.

| MODALIDAD CONTRATACIÓN                            | MUJERES | HOMBRES |
|---|---------|---------|
| Contrato Alta Dirección                           | 1       | 0       |
| Contrato Indefinido                               | 34      | 9       |
| Contrato Indefinido 23 bis. Ley de la Ciencia     | 62      | 21      |
| Contrato Acceso al Sistema Español de Ciencia     | 5       | 10      |
| Contrato predoctoral                              | 21      | 6       |
| Contrato temporal (anterior reforma laboral 2022) | 4       | 2       |
| Contrato temporal Fondos UE PRTR                  | 16      | 14      |
| Contrato interinidad                              | 2       | 0       |
| Contrato para obtención práctica profesional      | 2       | 2       |



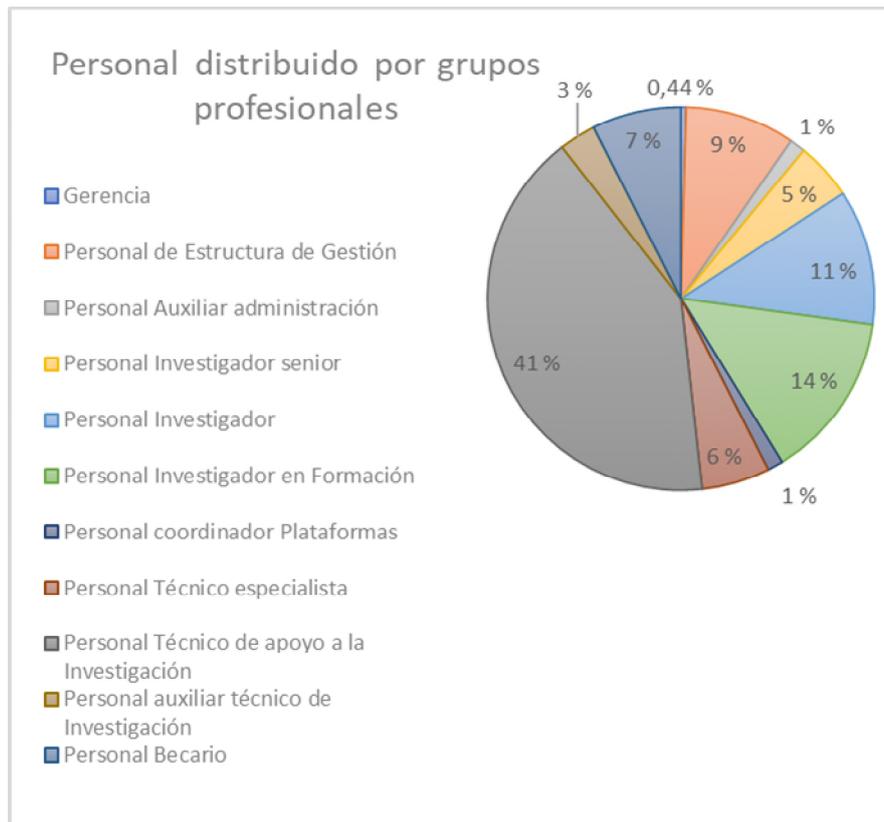
### 3.3. Distribución de la plantilla por grupos profesionales y sexo

El análisis de la plantilla de FIBAO, atendiendo a los grupos profesionales y sexo, está basado en la siguiente tabla que recoge los diferentes puestos que se incluyen en la clasificación de categorías profesionales y niveles jerárquicos de la Fundación.

| <b>NIVELES JERÁRQUICOS</b>          |   |                              |
|-------------------------------------|---|------------------------------|
| <b>Patronato</b>                    |   |                              |
| <b>Presidencia</b>                  |   |                              |
| <b>Dirección gerencia</b>           | <b>Dirección científica</b>                                     |                              |
| <b>Responsables Areas Gestión</b>   | <b>Personal Coordinador Plataformas</b>                         | <b>Jefes/as de grupo</b>     |
| <b>Personal Técnico de gestión</b>  | <b>Personal Técnico Especialista</b>                            | <b>Personal Investigador</b> |
| <b>Personal Auxiliar de gestión</b> | <b>Técnicos/as apoyo investigación</b>                          |                              |
|                                     | <b>Personal Técnico de Laboratorio y auxiliar de investigac</b> |                              |

La Dirección Científica no tiene vinculación laboral con FIBAO, del mismo modo los Jefes y Jefas de los Grupos de Investigación tampoco tienen relación laboral con la entidad, se trata de personal contratado por el Servicio Andaluz de Salud y por las Universidades de Almería, Granada y Jaén.

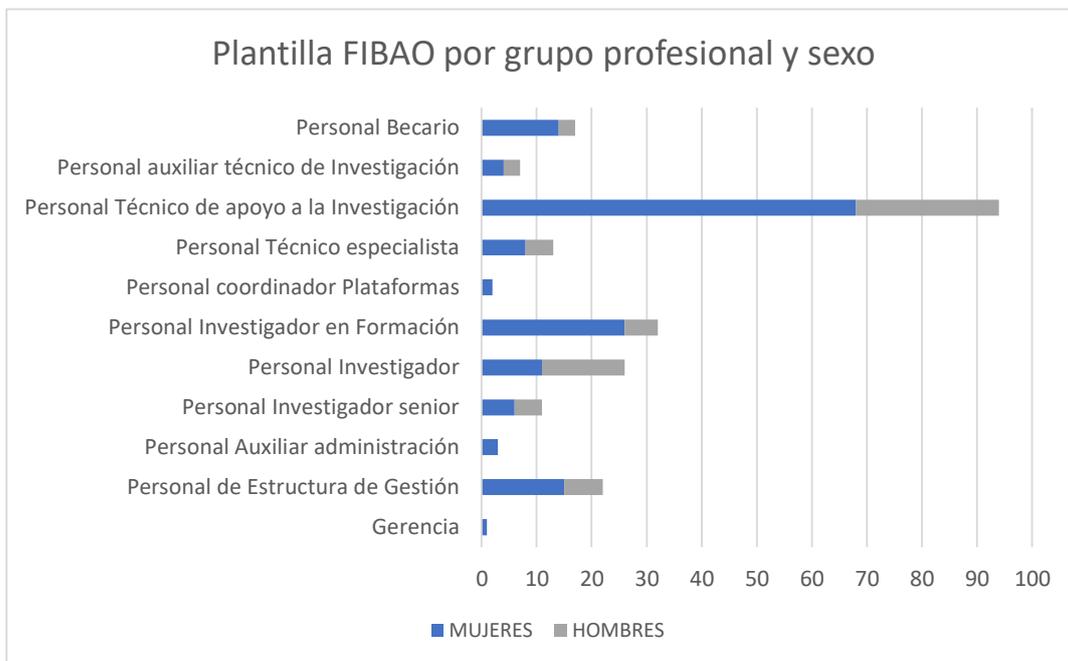
El siguiente gráfico muestra la proporción de la plantilla de FIBAO según los grupos en los que se encuentran estructuradas las diferentes categorías profesionales, del personal que retribuye la propia Fundación.



El Nivel con mayor número de personas trabajadoras se corresponde con el Personal Técnico de Apoyo a la Investigación, el 41 % del total de la plantilla de FIBAO trabaja en este grupo, dato que se corresponde con la actividad propia de la Fundación y el objeto principal de la misma: la gestión y la promoción de la investigación biomédica, así como potenciar la promoción profesional. Por el contrario, los grupos menos numerosos son los del de Personal Auxiliar, tanto el Personal auxiliar de administración que representa algo más del 1% y el personal auxiliar de investigación que supone tan sólo un 3% de la plantilla de la organización.

Y el gráfico que viene a continuación muestra los datos desagregados por sexo.

El análisis según sexo de la distribución de la plantilla entre los distintos grupos profesionales refleja diferencias en la presencia de mujeres y hombres a lo largo de la escala jerárquica, tal y como se refleja en el siguiente gráfico:



El análisis de este gráfico muestra que 68 mujeres, el 47% respecto al total de las trabajadoras, se encuentran en el grupo de **Personal Técnico de Apoyo a la Investigación**; en este mismo grupo, trabajan 26 hombres, que corresponden con el 39% del total de plantilla masculina en FIBAO; por tanto el Personal Técnico de Apoyo a la Investigación es el que tiene el mayor peso en la Fundación.

El siguiente grupo con mayor número de personas trabajadoras es el de Personal **Investigador en Formación**, en el que trabajan 32 personas, el 15% de la plantilla total; el análisis de género es el siguiente: 26 trabajadoras (18% del total de plantilla femenina) y 6 trabajadores (9% del total de plantilla masculina).

La **Gerencia** está representada por una mujer y el **Personal Auxiliar de administración** está ocupado por tres personas trabajadoras, y las tres son mujeres.

En todas las categorías profesionales, se mantiene la tendencia mayoritaria de representación femenina en la plantilla, únicamente hay una distribución más equilibrada en las categorías de Personal Investigador senior y Personal auxiliar de Investigación.

Asimismo el **Personal Becario**, aunque no está en régimen laboral, es de los que más acusa la presencia femenina, ya que cuenta con 17 personas, de las cuales, 14 son mujeres y 3 son hombres.

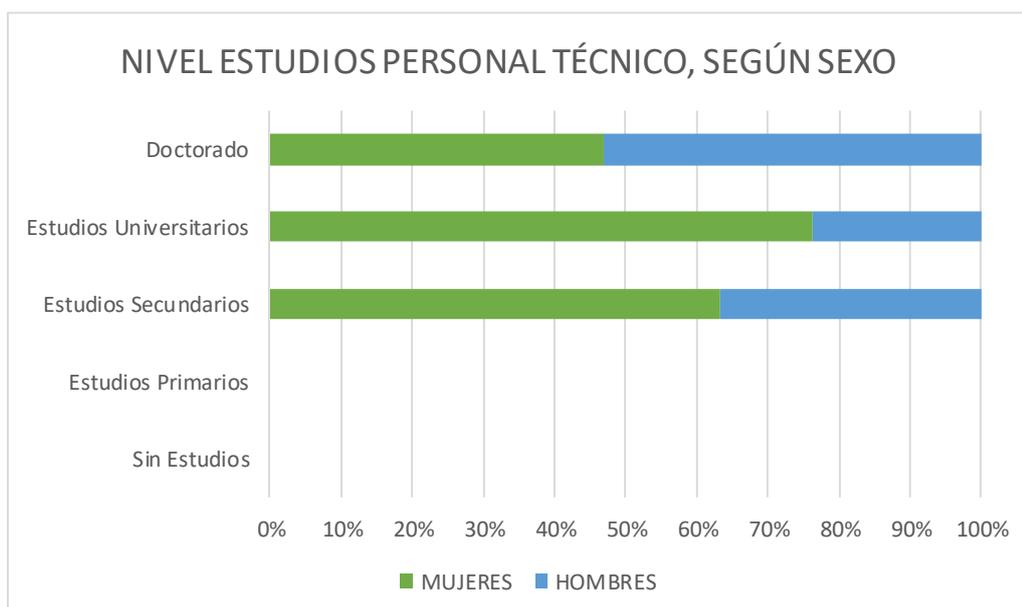
### 3.4. Distribución de la plantilla por nivel de estudios y sexo

La plantilla de FIBAO, debido a su actividad investigadora, tiene un elevado nivel de cualificación en su plantilla; a continuación se muestra el análisis de la misma según sexo y niveles.

El personal Directivo, así como todos los grupos profesionales de investigación, Técnicos especialistas y Técnicos de gestión poseen titulación universitaria, tanto las trabajadoras como los trabajadores. En la plantilla de FIBAO no hay personas trabajadoras sin estudios, ni con tan solo estudios primarios.

En el caso del grupo de Personal Investigador senior todos y todas tienen doctorado y en el caso del grupo de Personal Investigador, el 96% de las personas que se integran en este grupo también cuentan con un doctorado universitario, así como gran parte del Personal Técnico especialista. Se puede apreciar en el gráfico que en el grupo de personas con estudios de doctorado sí hay una mayor presencia de hombres.

El análisis del nivel de estudios del Personal Técnico de Investigación (grupo más numeroso de la plantilla), según sexo, es el siguiente: el 7 % de las trabajadoras y el 15% de los trabajadores de este grupo poseen estudios de grado Superior de Formación Profesional y el 93% de las trabajadoras y el 85% de los trabajadores de este grupo tienen estudios universitarios.



### **3.5. Responsabilidades familiares de la plantilla por sexo**

#### **1.-Maternidad:**

La empresa instauró para el año 2016 un Protocolo de embarazo, para estudio de posibles riesgos durante el periodo de maternidad o lactancia natural, así como la adaptación, en su caso, del puesto de trabajo para evitar los posibles riesgos o que se sopesa la necesidad de incapacidad temporal por riesgo. Este protocolo fue enviado a toda la plantilla de la entidad. Adicionalmente al permiso retribuido que establece el Estatuto de los Trabajadores para la asistencia a las revisiones médicas prenatales FIBAO también posibilita el realizar las clases de formación para preparación al parto en horario laboral.

Aparte de las 16 semanas contempladas en la normativa laboral general, FIBAO formalizó un Acuerdo en el marco de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de las Fundaciones públicas gestoras de la Investigación de Andalucía, acuerdo que se sigue aplicando en la actualidad y que implica la concesión de 4 semanas adicionales de permiso por maternidad. Este permiso es retribuido. (Acuerdo de 20 de septiembre de 2018).

Las funciones realizadas no se ven alteradas en la incorporación tras el permiso de maternidad.

#### **2.- Paternidad:**

Los padres disfrutan igualmente de las 4 semanas adicionales de permiso de paternidad (permiso retribuido), en aplicación del Acuerdo de 20 de septiembre de 2018. Se asegura el derecho del padre a beneficiarse de tiempo de suspensión por paternidad sin que se vean modificadas las tareas asignadas que venía realizando el trabajador. Asimismo se da flexibilidad para cogerse el permiso en el tiempo que le sea más favorable a su situación personal y familiar hasta que el bebé cumpla los 12 meses, salvo las 6 semanas tras el parto que sí son obligatorias.

#### **3.- Lactancia:**

Tanto el padre como la madre tienen el derecho de permiso por lactancia, en la forma que más interese para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Se da la oportunidad de tomar las horas de lactancia de forma acumulada, no es algo que tenga que negociar el trabajador o la trabajadora con la empresa, tal y como establece el art. 37.4 del ET, sino que se da la opción siempre.

#### **4.- Excedencias:**

En desarrollo del art. 46.3 del ET se ofrece absoluta flexibilidad para tomar excedencia por periodos cuidados de hijos menores de tres años, incluso por periodos cortos: dos, tres meses para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar. La reserva del puesto está garantizada en estos casos.

#### **5.- Flexibilidad laboral:**

FIBAO tiene implantado un sistema de registro horario desde noviembre de 2020. Existen unas instrucciones con las normas de registro en las que se permite tener flexibilidad en el horario de entrada y salida, es decir, todo el personal contratado tiene un amplio margen para empezar su jornada laboral y finalizarla y así poder conciliar mejor la vida personal y familiar.

#### 4. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Para el análisis de la política y prácticas de personal de FIBAO, en relación a la igualdad de oportunidades, se han consultado y analizado diferentes documentos y herramientas:

- Información sobre la organización obtenida a partir de documentación propia de FIBAO: Web Corporativa, Cuestionarios de satisfacción, Fichas de puestos, Plan de Formación/calidad, Herramientas de gestión de personal (Programa de gestión TS-LAB, vacaciones y permisos), Plan de Actuación Anual, Programa de Gestión de Fundaciones de Investigación, Tablón de anuncios. El análisis de las fuentes de información permite identificar aspectos de la organización relativos a: organigrama (departamentos y secciones en la empresa), imagen exterior, normativa interna y objetivos a corto y medio plazo.
- Análisis de datos de plantilla, correspondientes al año 2023 completo, sobre: la composición en relación a su situación en la organización, su participación en los procesos de formación, promoción, responsabilidades familiares y uso de las medidas de conciliación.
- Realización de consultas telefónicas y correos electrónicos con la persona responsable de Recursos Humanos de FIBAO.

Este análisis se ha complementado con las consultas realizadas a las personas claves en Área de Recursos Humanos de la Fundación para la Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental.

Así mismo, se incluyen en el análisis los datos cuantitativos sobre la participación de la plantilla en las diferentes prácticas de gestión de los recursos humanos de la organización.

Los puntos que siguen a continuación desarrollan el modo de proceder de FIBAO en cada una de las políticas de gestión de sus recursos humanos.

#### 4.1. Reclutamiento y selección

En FIBAO se garantiza el principio de igualdad que viene recogido en el artículo 14 de la Constitución Española. El precepto enumera dos enunciados, la “igualdad ante la ley” y la prohibición de discriminación “por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

El artículo 4.2 c) del Estatuto de los Trabajadores señala como derecho laboral básico el derecho “a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español”.

Los anuncios y criterios de selección que se difunden no contienen requisitos que, sin ser relevantes para el ejercicio del trabajo, impidan presentarse ni seleccionar a personas de un género determinado.

La evaluación de las candidaturas para el puesto de trabajo a ocupar se realiza con criterios claros y objetivos alejados de estereotipos y prejuicios.

FIBAO ha obtenido en el año 2023 el Sello de Excelencia de Recursos Humanos en la Investigación, Sello HRS4R que otorga la Comisión Europea, mediante el cual se le reconoce como una institución proveedora de un ambiente de trabajo en el que se favorece el desarrollo profesional y personal de sus investigadores e investigadoras. Este sello refleja el compromiso de la entidad de mejorar continuamente las políticas de recursos humanos en línea con la Carta Europea de Investigadores y el Código de Conducta Europeo. En el marco de esta estrategia Europea FIBAO está desarrollando una política de reclutamiento y selección basada en los principios OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment). OTM-R hace que las carreras de investigación sean más atractivas, garantice la igualdad de oportunidades para todos los candidatos/as y facilita la movilidad.

De acuerdo a los compromisos de FIBAO e ibs.GRANADA con la estrategia de Recursos Humanos de la UE, los procesos de selección y contratación de personal en la entidad se rigen por una serie de principios básicos que garantizan a todas las personas por igual, el acceso al empleo de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y con respeto de las normas

nacionales e internacionales en la materia, específicamente la Carta Europea del personal investigador y el Código de Conducta para el Reclutamiento de personal investigador (C&C).

Estos principios que son aplicables al reclutamiento y contratación de todo el personal de la entidad con independencia de su categoría profesional, incluyendo a personal investigador, personal técnico y personal del área de gestión y servicios, son los siguientes:

a) Publicidad: Las convocatorias y sus bases se publicarán en la página web del IBS.GRANADA, en la web de FIBAO y en un portal de empleo de amplia difusión nacional o internacional, según cada caso. La oferta publicada deberá hacer constar el detalle de los conocimientos y habilidades requeridos, la referencia específica del puesto ofertado, el contenido de las principales funciones a desempeñar, los requisitos exigidos, los criterios de evaluación de las solicitudes y la fecha del cierre de la convocatoria.

b) Transparencia: Las convocatorias definirán los requisitos para el acceso, la ponderación de cada uno de los requerimientos.

c) Igualdad: La convocatoria deberá garantizar que nadie queda excluido, salvo por no cumplir los requisitos establecidos en la propia convocatoria. Los/as candidatos/as que cumplan con los requisitos mínimos se evaluarán, no discriminando a ninguno por razón de género, edad, origen étnico, nacional o social, religión, creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, opinión política, condición social o económica.

d) Mérito y capacidad: La selección deberá basarse en la valoración de currículum mediante un baremo previamente establecido, la realización de entrevistas y/o la realización, en su caso, de pruebas técnicas o psicotécnicas, o cualquier otro sistema que asegure la objetividad y racionalidad

e) Profesionalidad e Imparcialidad: El órgano de selección estará constituido por profesionales del área de gestión de la investigación y profesionales de la ciencia o técnicos/as de los distintos departamentos y áreas velando porque no concurra, conflicto de intereses con las personas admitidas al proceso de selección.

La composición de dicho Comité, cuenta con un mínimo de tres miembros, con diversos niveles de experiencia y competencias, contando con un equilibrio adecuado entre hombres y mujeres.

#### 4.1.1. Movimiento del personal. Evolución de las altas y bajas de personal según sexo.

La rotación del personal en la Fundación para la Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental es bastante elevada, debido a que la mayor parte del personal se contrata para proyectos de investigación con una duración determinada o programas de RRHH para formación científica en las distintas etapas de la carrera investigadora (ej. formación predoctoral, Acceso al Sistema Español de Ciencia y Tecnología). Son contratos celebrados casi en su mayoría en el marco de la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

En 2022 aumentaron significativamente las altas de personal porque concedieron un gran número de ayudas para contratación en el marco de la garantía juvenil eran 36 contratos por 1 año y hubo 36 personas beneficiarias, por ello el número de bajas en 2023 fue también superior a la media.

| Movimientos de personal |   | Altas | Bajas |
|-------------------------|---|-------|-------|
| 2019                    | H | 26    | 12    |
|                         | M | 49    | 59    |
| 2020                    | H | 22    | 23    |
|                         | M | 61    | 48    |
| 2021                    | H | 21    | 25    |
|                         | M | 62    | 51    |
| 2022                    | H | 28    | 17    |
|                         | M | 89    | 56    |
| 2023                    | H | 22    | 26    |
|                         | M | 61    | 73    |



## 4.2. Formación Continua

Se favorece la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la Formación continua. Existe un documento de la Comisión de Formación (formada por representantes de la Representación Legal de los Trabajadores y la empresa donde no se contiene ningún requisito o criterio de carácter discriminatorio para acceder a la Formación continua, asimismo se favorece que la misma se desarrolle principalmente en horario laboral.

En los años 2019 a 2023 se ha ofertado a todo el personal formación bonificada de la fundación FUNDAE y Formación no bonificada, la formación se ha realizado en modalidad presencial y online, siempre procurando que sea una formación adaptada individualmente al alumnado y que permita compatibilizar mejor la vida laboral y familiar.

### Formación 2019:

Curso de CAPACITACIÓN EN EXPERIMENTACIÓN ANIMAL: realizado por 1 trabajador y 1 trabajadora.

Curso CONTROL Y GESTIÓN DE SUBVENCIONES ONLINE: realizado por 5 trabajadores y 11 trabajadoras.

Cursos de OFIMÁTICA: De esta formación se han beneficiado 47 personas, en su mayoría mujeres (39), no obstante fue ofertada a la totalidad de la plantilla de la Fundación.

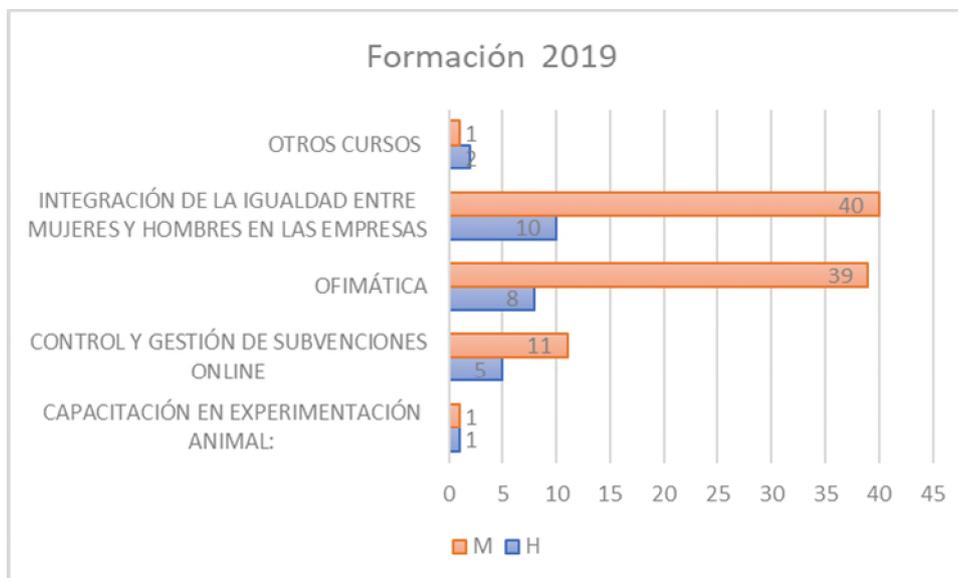
Curso “LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS EMPRESAS”, lo realizaron un total de 48 personas trabajadoras, 10 hombres y 40 mujeres.

Curso CONTRATACIÓN PÚBLICA (Online): realizado por 1 trabajador.

Curso de CONTABILIDAD PARA FUNDACIONES: realizado por 1 trabajadora.

Curso de ITALIANO: realizado por 1 trabajador.

**TOTAL PERSONAL BENEFICIARIO DE ACCIONES FORMATIVAS EN 2019: 118 PERSONAS (26 HOMBRES Y 92 MUJERES)**



### Formación 2020-2021:

En los años 2020 y 2021 la formación continuada se vió afectada por la Pandemia originada por el virus del COVID y la situación de confinamiento que vivimos durante varios periodos. Quedó totalmente anulada la formación de tipo presencial y otras muchas acciones formativas no se pudieron organizar por la situación de incertidumbre.

Se ofertaron a toda la plantilla cursos de “LA INTEGRACIÓN DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS EMPRESAS” y “COMUNICACIÓN INCLUYENTE”. Que tan sólo hicieron 6 trabajadores (3 hombres y 3 mujeres).

Asimismo se dio Formación obligatoria a todos los trabajadores y trabajadoras de la entidad en SENSIBILIZACIÓN REGLAMENTO PROTECCIÓN DATOS DE CARÁCTER PERSONAL Y ASPECTOS PRÁCTICOS DE LA NORMATIVA ESQUEMA NACIONAL DE SEGURIDAD.

También hicieron un curso de Gestión de Proyectos Europeos 3 trabajadoras.

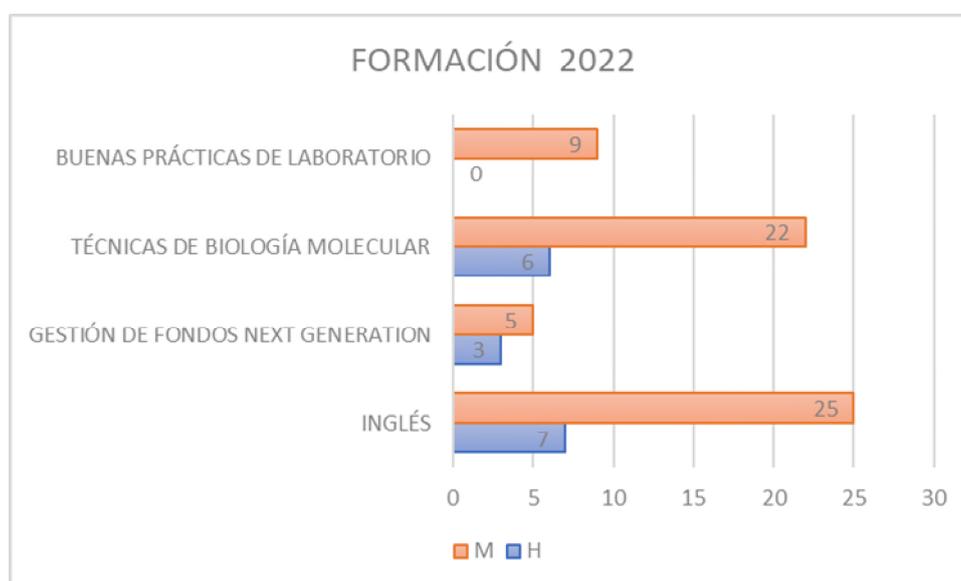
### Formación 2022:

VAUGHAN: Curso de INGLÉS E-LEARNING: realizado por 7 trabajadores y 25 trabajadoras.

IAVANTE: CURSO DE BUENAS PRÁCTICAS DE LABORATORIO: realizado por 9 trabajadoras.

EUROINNOVA: CURSO DE EXTRACCIÓN, APLICACIÓN, SECUENCIACIÓN Y CARACTERIZACIÓN DE ÁCIDOS NUCLEICOS, PROTEÍNAS Y OTROS METABOLITOS APLICANDO TÉCNICAS DE BIOLOGÍA MOLECULAR realizado por 6 trabajadores y 22 trabajadoras.

Curso de GESTIÓN DE FONDOS NEXT GENERATION: realizado por 3 trabajadores y 5 trabajadoras.

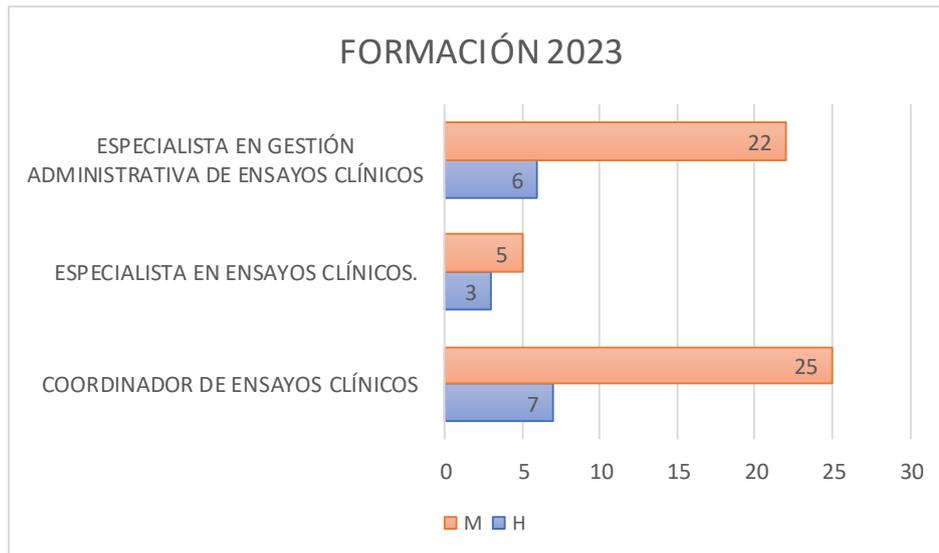


### Formación 2023:

COLEGIO OFICIAL DE BIÓLOGOS: COORDINADOR DE ENSAYOS CLÍNICOS 25h: realizado por 4 trabajadores y 13 trabajadoras.

EUROINNOVA: ESPECIALISTA EN ENSAYOS CLÍNICOS. Análisis clínicos 200h: realizado por 6 trabajadores y 9 trabajadoras.

EUROINNOVA: ESPECIALISTA EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE ENSAYOS CLÍNICOS 425h: realizado por 7 trabajadores y 17 trabajadoras.



Podemos ver cómo en los distintos años la proporción de hombres y mujeres que se inscriben y realizan los cursos es muy similar a la proporción que existe en la distribución de la plantilla.



### 4.3. Promoción y Desarrollo profesional

La Fundación para la Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental favorece la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el desarrollo profesional y la promoción de la plantilla en la organización, aunque no se encuentra recogido en documento.

#### 4.4. Política Salarial

La composición de las retribuciones se encuentra recogida en el documento de “Rangos retributivos”, publicado en la web de la Fundación para la Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental. En el análisis de dichas cifras, desde la perspectiva de género, no se aprecia desigualdad salarial.

#### 4.5. Política de Conciliación.

**Maternidad:** La empresa tiene instaurado desde el año 2016 un Protocolo de embarazo, para estudio de posibles riesgos durante el periodo de maternidad o lactancia natural, así como la adaptación, en su caso, del puesto de trabajo para evitar los posibles riesgos o que se sopesa la necesidad de incapacidad temporal por riesgo. Este protocolo está publicado en la INTRANET de la entidad. Adicionalmente al permiso retribuido que establece el Estatuto de los Trabajadores para la asistencia a las revisiones médicas prenatales FIBAO también posibilita el realizar las clases de formación para preparación al parto en horario laboral. Las funciones realizadas no se ven alteradas en la incorporación tras el permiso de maternidad.

**Paternidad:** Se asegura el derecho del padre a beneficiarse de tiempo de suspensión por paternidad sin que se vean modificadas las tareas asignadas que venía realizando el trabajador. Asimismo se da flexibilidad para cogerse el permiso en el tiempo que le sea más favorable a su situación personal y familiar.

**Lactancia:** Se da la posibilidad de acogerse al derecho de permiso por lactancia tanto al padre como a la madre, en la forma que más interese para favorecer la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Se da la oportunidad de tomar las horas de lactancia de forma acumulada, y no es algo que tenga que negociar el trabajador o la trabajadora con la empresa, tal y como establece el Establece el art. 37.4 del ET, sino que se da la opción siempre.

**Excedencias:** En desarrollo del art. 46.3 del ET se ofrece absoluta flexibilidad para tomar excedencia por periodos cuidados de descendientes menores de tres años, incluso por periodos cortos: dos, tres meses para favorecer la conciliación de la vida personal y familiar. Desde 2012 se han beneficiado 5 trabajadoras de esta medida.

**Flexibilidad laboral:** Se permite tener flexibilidad en el horario de entrada y salida, es decir, los/as trabajadores/as tienen un amplio margen que puede llegar a suponer hasta una hora para empezar su jornada laboral y finalizarla.

El “**Acuerdo de 17 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía**, por el que se aprueba el Acuerdo Marco de 13 de julio de 2018, de la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, para la mejora de la calidad del empleo público y de las condiciones de trabajo del personal del sector público

andaluz”, fue incorporado a FIBAO a través del Acuerdo de 20 de septiembre de 2018, firmado en el marco de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de las Fundaciones públicas gestoras de la Investigación de Andalucía, acuerdo que se sigue aplicando en la actualidad. Son aplicables a las Fundaciones FIBAO, FISEVI y FIMABIS, en virtud del mismo, los arts. 48 y 49 del EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público) en materia de permisos.

Asimismo está implantada la jornada de 35 horas semanales y permiso de 4 semanas adicionales a los permisos de maternidad y paternidad.

#### **4.6. Salud Laboral.**

**Acoso:** Se respeta la intimidad y protección frente al acoso por razón de origen racial, étnico, religión, convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Y existe un protocolo de acoso en FIBAO, aprobado en 2019.

#### **4.7. Comunicación**

Los principales medios de comunicación interna de FIBAO son la Intranet, correo electrónico, teléfono y la propia web de la Fundación e ibs.GRANADA.

Tras la lectura de los documentos publicados en las webs de FIBAO e ibs.GRANADA (Información Institucional y Organizativa), se observa que existe un lenguaje mayoritariamente incluyente en los mismos, aunque es mejorable en algunas noticias e información.

Para el análisis de la comunicación e imagen externa, desde la perspectiva de género, se ha revisado el contenido de la página web de FIBAO y se observa que el lenguaje ha mejorado bastante desde que se trabajó en el I Plan de Igualdad.

En cuanto al análisis de las imágenes de la web, desde la perspectiva de género, se está aplicando la perspectiva de género ya que aparecen, en la mayor parte de los casos, imágenes femeninas.

## 5. OPORTUNIDADES E INDICADORES DE MEJORA EN LA ORGANIZACIÓN

A partir del análisis realizado con la información sobre las características de plantilla, las prácticas de recursos humanos y la participación de la plantilla en las mismas, es posible hacer una valoración sobre cuál es la situación de la organización en materia de igualdad y resaltar las fortalezas y oportunidades para implementar y desarrollar un Plan de Igualdad en la Fundación para la Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental.

Las fortalezas de FIBAO, que se constituyen como oportunidades para la implantación de un Plan de Igualdad, son:

Contar con un Patronato y una Presidencia que apoyan el desarrollo e implementación de la igualdad entre mujeres y hombres en la Fundación.

Contar con un Comité de Empresa que vela por la transversalidad de género en los diferentes ámbitos de la organización.

Contar con un Departamento de Recursos Humanos orientado a trabajar e impulsar activamente en el proceso de incorporación de la igualdad en la gestión del capital humano de FIBAO.

Una oportunidad a destacar es el comienzo de las negociaciones para aprobar un Convenio Colectivo de las Fundaciones andaluzas gestoras ed la Investigación del SSPA, para homogeneizar las condiciones de trabajo y retributivas de todo el personal que trabaja en las mismas.

Respecto a los indicadores de mejora más significativos, destacar los siguientes:

Es aconsejable revisar el procedimiento de acceso a la plantilla con la finalidad de cubrir más puestos con personal masculino y equilibrar la participación por ambos sexos.

Se aconseja una nueva revisión del lenguaje (escrito y hablado) no sexista, utilizando uno más inclusivo y genérico.

Sería conveniente revisar las medidas de conciliación aplicadas actualmente en la organización teniendo en cuenta la opinión y demandas reales de la plantilla.

Es necesario revisar el procedimiento para el tratamiento de situaciones de acoso, adaptándolo a las modificaciones incorporadas a la normativa en años recientes y estableciendo asimismo un protocolo LGTBI.

Sería apropiado proporcionar a la plantilla formación en materia de igualdad y de género y proporcionar una formación.

## 6. ORIENTACIONES Y PAUTAS PARA EL DISEÑO DEL PLAN DE IGUALDAD EN FIBAO

A partir de la información obtenida en el diagnóstico de igualdad de la Fundación para la Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental, elaborado y expuesto en los puntos anteriores, la organización está preparada para seguir en el avance hacia la igualdad entre mujeres y hombres mediante un nuevo Plan de Igualdad con el desarrollo de las siguientes líneas de actuación:

- Fortalecer el compromiso de FIBAO con la igualdad entre mujeres y hombres.
- Asegurando que la plantilla (presente y futura) conoce, comparte y se implica en este compromiso.
- Implantando el uso del lenguaje no sexista en todos los ámbitos (escrito, hablado, iconográfico y digital).
- Incrementar la presencia de hombres en la plantilla.
- Reforzando los mecanismos de garantía de aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los procesos de selección y promoción.
- Promover las políticas de conciliación como estrategia para la igualdad
- Desarrollando herramientas que permitan conocer las necesidades e intereses de la plantilla así como mecanismos que se están empleando, formal o informalmente, para cubrir las necesidades del personal.
- Diseñando políticas de conciliación adaptadas a las necesidades de la plantilla.
- Garantizar el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo
- Diseñando procedimientos y mecanismos de actuación frente a situaciones de discriminación.

# II PLAN DE IGUALDAD DE FIBAO e ibs.GRANADA

(periodo 1 de agosto 2024 a 31 de julio 2028)

## INDICE

|   |    |
|---|----|
| 1. PRESENTACIÓN.....  | 37 |
| 1.1. Compromiso con la Igualdad de Mujeres y Hombres                                      | 37 |
| 1.2. Contexto actual y Normativa de aplicación  | 38 |
| 1.3. Ficha de Datos de FIBAO  | 39 |
| 1.4. Contextualización de FIBAO e ibs.GRANADA   | 41 |
| 2. PARTES SUSCRIPTORAS DE PLAN DE IGUALDAD  | 44 |
| 3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL  | 45 |
| 4. INFORME DIAGNÓSTICO  | 46 |
| 4.1. Contexto y Marco de Actuación  | 46 |
| 4.2. Composición de la Plantilla e Infrarrepresentación de Mujeres y Hombres              | 46 |
| 4.3. Selección, Contratación, Promoción y Formación                                       | 47 |
| 4.4. Clasificación Profesional y Política Retributiva                                     | 48 |
| 4.5. Tiempo, Lugar de Trabajo y Conciliación  | 49 |
| 4.6. Seguridad y Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón<br>de Sexo | 50 |
| 5.- OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES  | 51 |
| 6.- CRONOGRAMA DE ACTUACIONES   | 67 |
| 7.- MEDIOS Y RECURSOS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL PLAN                                       | 69 |
| 8.- APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO  | 69 |
| 9.- EVALUACIÓN Y REVISIÓN   | 71 |
| Anexo I.- Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad                             | 73 |
| Anexo II.-Informe de Auditoría retributiva  | 80 |

## 1. Presentación

### 1.1. Compromiso con la Igualdad de Mujeres y Hombres

La **Fundación para la Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental -Alejandro Otero- (en adelante FIBAO)** declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de mujeres y hombres, estableciendo dicha Igualdad como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos.

El I Plan para la igualdad de mujeres y hombres de FIBAO (2019-2023) se planteó como retos principales integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos de la institución y adecuar su política y prácticas en esta materia a los avances y mandatos legislativos en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Tras la Evaluación de ese I Plan y la realización del Diagnóstico que se ha realizado en los últimos meses, se pone en evidencia que, aunque se ha avanzado mucho en limar desigualdades en muchas facetas de la vida y del funcionamiento de la Institución, queda aún camino por recorrer para que la igualdad real impregne el día a día del trabajo de las trabajadoras y trabajadores de la entidad.

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

El aseguramiento del principio enunciado se buscará mediante la implantación del II Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, arbitrando los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres en la organización y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El objetivo principal de este Plan se centra en potenciar una cultura organizacional que atienda a la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, consolidando un camino ya emprendido en el seno de nuestra organización.

El II Plan de Igualdad de mujeres y hombres de FIBAO e ibs.GRANADA 2024-2028 continúa impulsando cambios, pero también consolidando los ya conseguidos, para que se conviertan realmente en transformaciones organizacionales, relacionadas con la cultura, estructuras, procedimientos y procesos de la propia entidad, relacionados con el cambio de valores necesario para la igualdad. Puesto que este trabajo es largo en el tiempo, se ha querido que el II Plan tenga un carácter continuista, es decir, que siga apostando por procesos iniciados o desarrollados en el I Plan, de forma que se garantice la sostenibilidad de las políticas públicas de igualdad y que los cambios tengan impacto. No obstante, esto no significa que no se hayan incorporado numerosas áreas de mejora al II Plan con relación al periodo de planificación anterior. Estas mejoras han tenido mucho que ver con la necesaria alineación del II Plan con diferentes marcos normativos y programáticos, con el diseño de políticas internas que deben impregnar el funcionamiento de todas las Áreas y no solo de la de Recursos Humanos, como hasta

ahora, que den respuesta a las situaciones más importantes de desigualdad de mujeres y hombres que se ha reflejado en las aportaciones recogidas a los trabajadores y trabajadoras de FIBAO en la fase de diagnóstico. El II Plan se configura como un plan que orienta el avance hacia la consecución de la igualdad, identificando los objetivos sobre los que se considera prioritario incidir a lo largo de los próximos años.

Este nuevo Plan de Igualdad va a contar con recursos para su implantación y seguimiento y con una sistemática de trabajo asentada. Persigue fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades y dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de **FIBAO** que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres.

En la labor de coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres, **FIBAO e ibs.GRANADA** cuentan con el compromiso de la Dirección con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, son una obligación, si se quiere conseguir que este Plan para la Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora.

## **1.2. Contexto actual y Normativa de aplicación**

FIBAO puso en marcha un proceso de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización a través de la elaboración de un Plan de Igualdad en el año 2019. El I Plan de Igualdad de FIBAO ha estado vigente desde 27/06/2019 hasta 26/06/2023. Este primer Plan, ha estado muy marcado por el periodo en el que se ha desarrollado, por las circunstancias tan peculiares que ha tocado vivir, especialmente en los años 2020 y 2021 como consecuencia de la Pandemia Mundial producida por el virus del COVID. Este hecho ha incidido en el desarrollo del Plan y aunque algunos objetivos no se han podido desarrollar, en general, el éxito de la implantación del citado Plan es bastante satisfactorio.

Tomando como punto de partida el I Plan, su informe final de ejecución y el contexto actual, se ha elaborado un nuevo Plan con el objetivo de seguir promoviendo avances, al mismo tiempo que se afianzan los logros ya alcanzados, transformándolos en verdaderos cambios estructurales dentro de la Organización. Estos cambios abarcan tanto aspectos organizativos —como la cultura, las estructuras, los procedimientos y los procesos internos— como dimensiones sociales, orientadas a fomentar un cambio de valores indispensable para lograr la igualdad. Dado que se trata de una labor de largo recorrido, el II Plan ha sido concebido con un enfoque continuista, es decir, con la intención de dar continuidad a las iniciativas ya iniciadas o desarrolladas en el marco del I Plan, asegurando así la permanencia y efectividad de las políticas de igualdad. Sin embargo, esto no impide que se hayan integrado múltiples áreas de mejora respecto al ciclo de planificación anterior.

El presente Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres atiende a la reciente legislación laboral desarrollada para ello desde 2007 y hasta el pasado octubre de 2020.

Se enumeran a continuación los referentes legales:

- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 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.

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres.

Por último, se atiende también a las siguientes referencias del entorno cercano que ayudan a identificar los principales ejes de trabajo para la igualdad de mujeres y hombres en el contexto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la Promoción de la igualdad de género en Andalucía.
- Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de protección y prevención integral contra la violencia de género
- Decreto 275/2010, de 27 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de Género en la Administración de la Junta de Andalucía.
- Decreto 17/2012, de 7 de febrero, por el que se regula la elaboración del Informe de Evaluación del Impacto de Género.
- Plan Estratégico para la Igualdad de Mujeres y Hombres en Andalucía 2022-2028.

Si procediera la actualización del presente Plan para la igualdad como consecuencia de nuevos desarrollos legales, se abordarían todos aquellos cambios que fuesen necesarios para su adaptación.

### 1.3. Ficha de Datos de FIBAO

| Datos de la Empresa        |  |
|----------------------------|--|
| <b>Razón social</b>        | FUNDACION PARA LA INVESTIGACION BIOSANITARIA DE ANDALUCIA ORIENTAL (FIBAO) |
| <b>CIF</b>                 | G18374199  |
| <b>Domicilio social</b>    | AVDA. MADRID, Nº 15, 2º PLANTA C.P. 18012 GRANADA                          |
| <b>Forma jurídica</b>      | Fundación  |
| <b>Año de constitución</b> | 2006   |

|  |   |  |
|--|---|--|
| <b>Responsable de la Entidad</b>                   |   |  |
| <b>Nombre</b>                                      | Sarah Eilis Biel Gleeson                |  |
| <b>Cargo</b>                                       | Gerente                                 |  |
| <b>Telf.</b>                                       | 958023264                               |  |
| <b>e-mail</b>                                      | gerencia@fibao.es                       |  |
| <b>Responsable de Igualdad</b>                     |   |  |
| <b>Nombre</b>                                      | M <sup>a</sup> Luisa Bernier Villamor   |  |
| <b>Cargo</b>                                       | Responsable de Gestión de Profesionales |  |
| <b>Telf.</b>                                       | 958023180                               |  |
| <b>e-mail</b>                                      | rrhh@fibao.es                           |  |
| <b>Actividad</b>                                   |   |  |
| <b>Sector Actividad</b>                            | Investigación y desarrollo              |  |
| <b>CNAE</b>  | 72                                      |  |
| <b>Descripción de la actividad</b>                 | Gestión de la investigación en salud    |  |
| <b>Dispersión geográfica y ámbito de actuación</b> | Almería, Granada y Jaén                 |  |

|   |                            |                    |
|---|----------------------------|--------------------|
| <b>Personal laboral a 31/12/2023</b>                                  | 212 personas               | Mujeres: 146 (69%) |
|   |                            | Hombres: 66 (31%)  |
| <b>Organización de la gestión de las personas</b>                     |                            |                    |
| <b>Dispone de departamento personal</b>                               | de                         | SI                 |
| <b>Certificados o reconocimientos en Igualdad obtenidos</b>           | Sello HRS4R                |                    |
| <b>Representación Legal y/o sindical de las Personas Trabajadoras</b> | Comité empresa: 9 miembros | Mujeres: 4         |
|   |                            | Hombres: 5         |
| <b>Dispone de Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo</b>         | NO                         |                    |

#### 1.4. Contextualización de FIBAO e ibs.GRANADA

FIBAO es una organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo principal es la gestión de la investigación en salud en los centros pertenecientes al Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) de las provincias de Almería, Granada y Jaén. Y en los grupos universitarios pertenecientes al Instituto

FIBAO se constituye en 2006 como una Fundación del Sector Público Andaluz. Y forma parte de la Red de Fundaciones Gestoras de la Investigación (RFGI, en adelante). La organización de las estructuras de gestión y apoyo de la investigación en el SSPA descrito en el apartado anterior que da lugar a la RFGI y a la constitución de **FIBAO**, surge de la motivación de ofrecer servicios de gestión de I+D+i de calidad y más profesionalizados, mejorar la eficiencia económica y la equidad en el acceso de la comunidad investigadora.

Desde su constitución hasta 31 de octubre de 2023, FIBAO pertenecía al Sector Público Andaluz, como entidad instrumental de la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía. Desde 1 de noviembre de 2023

FIBAO ya no se integra en el Sector Público Andaluz, tras una modificación de sus estatutos y de la composición de su Patronato, previamente autorizada por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía. Sigue perteneciendo al Sector Público y le son de aplicación determinadas normas del mismo, pero ya no está afectada por el Régimen Presupuestario y administrativos de los entes del Sector Público de la Junta de Andalucía.

**FIBAO** tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad jurídica y de obrar, está constituida con carácter permanente y por tiempo indefinido y se rige por sus Estatutos y por las leyes y reglamentos que les sean aplicables y, en particular, la Ley 10/2005, de 31 de Mayo, de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía y el Decreto 32/2008, de 5 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía y cuantas normas o disposiciones complementarias o concordantes fueran aplicables.

Está inscrita en el registro de Fundaciones, Sección primera F “Docentes, científicas y desarrollo” con el número GR-546 y reúne los requisitos para estar incluida y ser beneficiaria del régimen de mecenazgo establecido por el artículo 16 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre de Régimen Fiscal de las Entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo. Tiene afectado de modo duradero su patrimonio a los fines de interés general definidos en sus estatutos, principalmente promover la investigación biomédica de calidad.

FIBAO ofrece una plataforma de Servicios que cubre toda la cadena de valor de la investigación Biomédica, desde el descubrimiento hasta su aplicación en la mejora de la salud de las personas, con la aspiración de ser un agente facilitador y de apoyo de los grupos de investigación biomédica, así como un vehículo de valorización y transferencia de los resultados de la investigación a la industria y a la sociedad.

FIBAO es la entidad gestora de **ibs.GRANADA**. El **ibs.GRANADA** es un Instituto de Investigación Sanitaria creado el 14 de marzo de 2012, a partir de un acuerdo de colaboración firmado entre la Consejería de Salud y Familias de la Junta de Andalucía, la **Universidad de Granada**, el **Servicio Andaluz de Salud** y la **Fundación para la Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental – Alejandro Otero**. Está acreditado por el Instituto de Salud Carlos III a través de la Orden de 30 de noviembre de 2015 la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación. En 2020 obtuvo la reacreditación como Instituto por 5 años más.

#### 1.4.1. Misión / Fines fundacionales

Promover y gestionar una Investigación biomédica de calidad en su ámbito de actuación de Andalucía, así como promover y desarrollar innovaciones en tecnologías sanitarias, en la docencia y en la gestión de los servicios sanitarios, a través de la optimización de las actividades de gestión y fomento de la investigación en los centros y organismos del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) a los que presta sus servicios.

Se entiende, por actuaciones de gestión y fomento de la investigación, todas aquellas encaminadas a impulsar de forma efectiva el desarrollo, extensión y consolidación de la I+D+i de excelencia en salud, mediante el soporte, la producción y prestación de servicios de gestión de la investigación, con relación a su Cartera de Servicios, con la mayor calidad, equidad y eficiencia posible a los beneficiarios de su actividad.

Del mismo modo, y también orientado a la consecución de los objetivos identificados, la RFGI y FIBAO como parte de esta, han definido una Cartera de Servicios común. La Cartera de Servicios de Gestión y Apoyo de la RFGI-SSPA a la comunidad investigadora es la siguiente:

- Gestión de convocatorias de ayudas propias.
- Asesoramiento para la captación de financiación y establecimiento de colaboraciones.
- Gestión de ayudas.
- Asesoramiento de proyectos europeos / internacionales.
- Apoyo metodológico – estadístico.
- Difusión y transferencia de resultados.
- Apoyo y gestión de ensayos clínicos.
- Promoción de la investigación y coordinación de eventos.
- Asesoramiento jurídico-económico y de gestión.
- Tramitación de ayudas de intensificación de la actividad investigadora.
- Gestión de centros e institutos de investigación sanitaria vinculados al Sistema Sanitario Público de Andalucía.

Igualmente, **FIBAO** actúa como impulsora de sinergias con organismos públicos y privados, nacionales e internacionales tales como: Ministerio de Economía, Industria y Competitividad, Consejería de Salud y Familias, Red de Entidades Gestoras de Investigación Clínica, Instituto de Salud Carlos III y AECC, Fundación Mutua Madrileña, Farmaindustria, Janssen (Johnson & Johnson Farmacéutica), etc .

**FIBAO** tiene la capacidad de articular los instrumentos necesarios para desarrollar una investigación de excelencia y dar cobertura a las necesidades de un conjunto de profesionales para intentar dar respuesta a las causas de las enfermedades, así como encontrar nuevas maneras de tratarlas y prevenirlas.

**FIBAO** ofrece a las personas colaboradoras servicios personalizados que facilitan la gestión profesionalizada de su acción social. **FIBAO** se adapta a las necesidades demandas, por lo que se entiende como un instrumento fundamental para que las empresas y demás colaboradores puedan utilizar sus fondos destinados a labor social de acuerdo con sus políticas internas.

El apoyo de los profesionales de **FIBAO** permite:

- Contar en todo momento con información actualizada, independiente y objetiva sobre las posibilidades de colaboración.
- Tener acceso a nuevas fórmulas de colaboración diseñadas por FIBAO con un enfoque eminentemente práctico.
- Una mayor visibilidad de su acción social a través de la estructura y ámbito de actuación de FIBAO.
- Acceso a una amplia cartera de servicios personalizados que permiten a sus responsables de acción social seleccionar con rigor los proyectos con los que colaborar.

- Apoyo para la definición de acciones de colaboración que promuevan la participación de los diferentes públicos objetivo de la empresa (empleados, clientes, proveedores, investigadores, empresas, etc.).

#### 1.4.2. Centros de Referencia

Los hospitales y centros de investigación de FIBAO cuentan con más de 22.000 profesionales médicos especializados en diferentes disciplinas relacionadas con la salud. Además, cuenta con más de 1.100 personas investigadoras que mantienen alrededor de 70 líneas de I+D+i en activo, muchas de ellas en colaboración con la industria.

Si consideramos todos los profesionales vinculados al SSPA (Personal sanitario y no sanitario) de las provincias de Almería, Granada y Jaén el número asciende a 28.840 siendo el 69% mujeres y el 31% hombres. En cuanto a su ubicación, el 74% desarrollan actividades investigadoras en el ámbito de Atención Hospitalaria y el 26% se encuentra en Atención Primaria.

Desde FIBAO se ayuda a identificar e involucrar personas investigadoras interesadas en colaborar con el sector empresarial desde el diseño y la realización de ensayos clínicos, pasando por proyectos de investigación preclínica, hasta el diseño y validación de dispositivos médicos y soluciones tecnológicas de e-health aplicadas a la salud.

## 2. Partes Suscriptoras del Plan de Igualdad

La implantación del Plan estará liderada por el **Departamento de Gestión de Profesionales (RR.HH.)**, asumiendo así las siguientes funciones:

1. Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral de FIBAO e ibs.GRANADA.
2. Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.
3. Elaborar o actualizar el Plan de Igualdad. Cualquier otra función relacionada con la elaboración, desarrollo, aplicación y cumplimiento del plan de igualdad.
4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.
5. Hacer seguimiento de la Igualdad en FIBAO e ibs.GRANADA. Seguir y evaluar periódicamente el cumplimiento del Plan. Evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos del plan de igualdad y las medidas acordadas.
6. Impulsar la formación en materia de Igualdad y lenguaje no sexista en el ámbito de la Fundación.
7. Proponer nuevas medidas que implementen el plan, a fin de adaptarlo a las nuevas necesidades que vayan surgiendo.
8. Proponer a la Dirección-Gerencia medidas.
9. Resolver cuantas dudas puedan derivarse de su interpretación y ejecución.

La composición de la comisión negociadora del Plan de Igualdad de **FIBAO** es la siguiente: **Representación de la Empresa:**

- Sarah Eilis Biel Gleeson (Directora Gerente)
- Maria Luisa Bernier Villamor (Responsable Unidad Gestión de Profesionales)
- Pablo Álvarez Aránega (Responsable Unidad de Innovación y Transferencia)

y por otra, la **Representación de las Personas Trabajadoras:**

- Isabel Mérida Fernández (CGT)
- Cecilio Maestra Sánchez (CSIF)
- Jose Galván Espinosa (CCOO)

Se constituye también la **Comisión de Igualdad de FIBAO**, que tiene entre sus funciones:

- Velar por el cumplimiento de las acciones que constituyen el Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, los plazos y los recursos para llevarlas a cabo, así como realizar las actuaciones relacionadas con el seguimiento y evaluación de las mismas.
- Recibir, gestionar y responder las dudas o cuestiones que surjan a la plantilla en materia de igualdad de mujeres y hombres o relacionadas con la redacción, desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan para la Igualdad.
- La Comisión de Igualdad será la encargada de identificar y promover la realización de todas las labores de sensibilización necesarias en cuanto al Plan para la Igualdad a la plantilla.

Dicha Comisión está constituida por las mismas **personas que constituyen la Comisión negociadora.**

Para las **quejas o sugerencias** relacionadas con este tema, **FIBAO** ha dispuesto la siguiente dirección de mail dirigida a la Comisión de Igualdad.

[rrhh@fibao.es](mailto:rrhh@fibao.es) (especificar en el Asunto: A/AT. Comisión de Igualdad)

Cualquier modificación legal o convencional que mejore alguna de las medidas previstas en el presente Plan quedará incorporada automáticamente.

Todos los documentos generados por la Comisión de Igualdad quedarán anexados al presente Plan para la Igualdad (acta de constitución de la Comisión de igualdad, reglamento de funcionamiento, acta de aprobación del Plan de Igualdad, etc.).

### **3.- Ámbito Personal, Territorial y Temporal**

El Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de **FIBAO** entrará en vigor el **01/08/2024** y tendrá un periodo de vigencia de 4 años hasta el **31/07/2028** tal y como contempla el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020.

Su contenido deberá ser revisado y renovado anualmente desde su firma, para evaluar qué se ha conseguido globalmente cada año de implantación del Plan.

Transcurrido el periodo de vigencia, se procederá en un plazo máximo de 6 meses a realizar un nuevo diagnóstico de la situación existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres y un nuevo plan que dé respuesta a la realidad de la organización.

Será de aplicación a todas las personas pertenecientes a **FIBAO**, con independencia de su nivel jerárquico o cualquier otro aspecto. Y el mismo es de aplicación en las tres provincias de su ámbito territorial: Almería, Granada y Jaén.

## **4.- Informe Diagnóstico**

### **4.1. Contexto y Marco de Actuación**

**FIBAO** cuenta con un marco para las relaciones laborales que atiende a la igualdad de trato y de oportunidades a nivel formal y que se encuentra citada específicamente en diferentes soportes documentales - código de conducta, protocolos, etc.-.

FIBAO asimismo cuenta con elementos claves para continuar avanzando en igualdad que, sin duda, facilitarán la implementación del este segundo Plan de Igualdad y ofrecerá oportunidades interesantes para su buen funcionamiento:

Un Patronato y una Presidencia que apoyan el desarrollo e implementación de la igualdad entre mujeres y hombres en la Fundación.

Un Comité de Empresa que vela por la transversalidad de género en los diferentes ámbitos de la organización.

Un Departamento de Recursos Humanos orientado a trabajar e impulsar activamente en el proceso de incorporación de la igualdad en la gestión del capital humano de FIBAO.

La experiencia en la implantación de un I Plan de Igualdad, que ha supuesto el asentamiento de las bases de trabajo y la oportunidad de hacer la evaluación del mismo para aprender de los errores y mejorar en las actuaciones a desarrollar.

Con respecto al uso no sexista del lenguaje en sus materiales escritos y contenidos online, aunque se ha realizado un gran avance, sigue existiendo hay una cierta predominancia por el masculino genérico. En ocasiones, se observa la utilización de /a en los documentos oficiales.

### **4.2. Composición de la Plantilla e Infrarrepresentación de Mujeres y Hombres**

Se da una composición desequilibrada de mujeres y hombres en el conjunto de la plantilla con un 68% y 32% respectivamente. Este dato sobre la presencia de mujeres mayoritaria sobre los hombres en **FIBAO obedece a varios factores:**

Por un lado que FIBAO es una entidad joven, de constitución reciente y con una media de edad de su personal bastante baja. Esto implica que las incorporaciones a la plantilla están reflejando el cambio en general que se ha ido produciendo en la sociedad en los últimos años

Por otro lado hay que destacar que pese a que en la plantilla de FIBAO hay un número significativamente superior de mujeres, la mayor parte de los investigadores principales que lideran los grupos y proyectos en el ámbito de esta entidad no están contratados directamente por FIBAO sino por los centros sanitarios del SSPA, por las Universidades y por los Centros de Investigación para los que trabaja FIBAO. Y es en esos puestos de mayor relevancia donde sí hay una mayor presencia masculina sobre la femenina.

Analizados los contratos, se identifica el contrato indefinido a jornada completa como el modelo mayoritario de contratación (56%). Hasta hace bien poco no era así la situación, el contrato temporal era el mayoritario con diferencia. No obstante, esta tendencia ha cambiado como consecuencia de dos hitos importantes producidos en 2022-2023:

En primer lugar el **Proceso de Estabilización** extraordinario de empleo temporal en FIBAO que ha conllevado la conversión a indefinido de 22 puestos de la plantilla temporales y en segundo lugar la **modificación de la Ley de la Ciencia**, la Tecnología y la Innovación en 2022 que introduce el contrato del **art 23 bis**, que tiene duración indefinida, vinculado al desarrollo de una Línea de Investigación o de servicios científico técnicos, siempre y cuando la financiación sea externa. Estos dos hechos han conseguido el cambio de tendencia y que esté subiendo la ratio de contratación indefinida.

Sobre la segregación vertical o techo de cristal, se observa una desigual presencia de mujeres y hombres.

**A nivel institucional:** el Patronato que es el máximo órgano de Gobierno de la Fundación, tiene una representación mayoritaria de representantes del sexo masculino. Esta representación sería el reflejo de una sociedad que todavía sigue arrastrando una mayor presencia masculina en altos cargos de las organizaciones. Ya que el Patronato de la Fundación tiene 13 miembros de los cuales actualmente 3 son mujeres y 10 hombres.

**A nivel directivo,** sí hay una mayor presencia femenina, pues la Dirección-Gerencia de FIBAO, que tiene una delegación de poderes bastante amplia por parte del Patronato, así como la Dirección Científica de ibs.GRANADA está ocupada por 2 mujeres que serían dos puestos con gran poder de toma de decisión tanto a nivel dirección de los recursos económicos y de gestión, como a nivel de planificación y dirección de la actividad científica.

**Mandos intermedios:** en lo que respecta a la responsabilidad de las principales Áreas de Gestión hay una presencia equilibrada de hombres y mujeres (3 mujeres y 3 hombres). Y en la coordinación de Plataformas científico-técnicas también.

El nivel siguiente, el operativo, ya cuenta con 140 mujeres y 64 hombres.

La mayoría de las áreas de trabajo o departamentos se encuentran con presencia de mujeres y hombres.

La limitación en el desarrollo profesional dentro de la estructura por la escasez de vacantes y movilidad interna por ser hasta hace bien poco un ente instrumental, junto con cierta solicitud de mayores facilidades para la conciliación, son las principales áreas de mejora identificadas por este diagnóstico.

#### **4.3. Selección, Contratación, Promoción y Formación**

No se identifican sesgos de género en la provisión de vacantes para la plantilla, principalmente para los puestos del nivel operativo.

Para los niveles de dirección y de mayor responsabilidad, se abordan procesos de selección igualmente sistematizados, si bien no se puede analizar o evidenciar la participación e influencia de mujeres y hombres a lo largo de las diferentes fases de los procesos de selección desde el propio reclutamiento.

No se observa sesgo de género en los procedimientos de selección y contratación en sus procedimientos escritos, se rigen por los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, garantizando a su vez la transparencia, imparcialidad, profesionalidad y discrecionalidad técnica de los órganos de selección, la adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones a desarrollar; así como, la agilidad, sin perjuicio de la objetividad en los procesos de selección.

El principal motivo de las bajas es por finalización de contrato tanto de mujeres como de hombres.

Los procesos de promoción en **FIBAO** son objetivos y transparentes, y se rigen principalmente por criterios demostrables de valía profesional mediante nuevos puestos ofertados.

Cabe señalar que esta opción de promoción, se establece mediante el acceso a nuevas ofertas de empleo que son publicadas por **FIBAO** de acuerdo con los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

Se da un desarrollo profesional más horizontal - en la adopción de nuevas responsabilidades o interlocuciones- que vertical -promociones dentro del organigrama.

Con respecto al proceso de promoción, no cuenta con un procedimiento de promoción *per se*, aunque facilita toda la información sobre las convocatorias llevadas a cabo por organismos externos a la plantilla que desee mejorar su situación laboral dentro de la Fundación. **FIBAO** por ser un ente instrumental que tiene marcada sus dinámicas laborales en este aspecto, al haber sido un ente público instrumental de la Junta de Andalucía hasta 31 de octubre de 2023, ha estado supeditada a los límites presupuestarios establecidos en las Leyes de Presupuestos. Aunque se observa todos los esfuerzos de **FIBAO** en fomentar y mejorar la situación profesional y laboral de sus personas trabajadoras.

No se identifican sesgos o subjetividades a la hora de prescribir la realización de formación a determinadas personas de la organización, en tanto que las áreas están compuestas por un número reducido de personas y la formación necesaria se identifica muy fácilmente dentro de cada área.

En el proceso de formación continua, no se identifican sesgos de género en el diagnóstico de necesidades formativas ni en la adscripción a ella. La formación continua no está unida a procesos de promoción o de planes de carrera.

#### **4.4. Clasificación Profesional y Política Retributiva**

**FIBAO** cuenta con una descripción de puestos de trabajo sistematizada que regula los perfiles y la adaptación persona-puesto. No se identifican sesgos que puedan suponer una mayor adscripción de mujeres o de hombres a puestos o grupos profesionales. Se incluyen elementos descriptivos objetivos y sin impacto de género.

En lo que respecta a la descripción de los perfiles profesionales, solo se tienen en cuenta requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.

Con respecto a la política retributiva, la organización cuenta con unas tablas salariales a las que está adscrita la plantilla de **FIBAO**, si bien se da una política retributiva basada en la personalización y el puesto específico que desempeña. Se da por lo tanto una política retributiva específica, conocida y compartida.

Tras el análisis de género del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) o los puntos del SVPT por género y en el caso de **FIBAO** son todos neutros.

Atendiendo a los resultados del registro retributivo de **FIBAO**, se puede comprobar que hay una brecha salarial del -9,27 % en el total de la retribución equiparada en su media y el 3% en la mediana según datos

del registro retributivo. Cabe resaltar que, estos datos no alcanzan el 25% de brecha salarial en la media y el 10 % en la mediana según 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, establece en su artículo 28, la necesidad de justificar diferencias salariales superiores al 25% no siendo aplicable a **FIBAO**.

Las diferencias en los complementos salariales y extrasalariales, por sí mismas no supone discriminación pues no tienen ningún sesgo de género.

En **FIBAO** no existen puestos ocupados por mujeres y hombres (masa salarial masculina-masa salarial femenina) con una diferencia porcentual en el total de las retribuciones del 25% o superior, no siendo necesario determinar los criterios de aplicación por puesto de complementos y percepciones extrasalariales.

No existen incoherencias en la manera de describir el trabajo masculino y femenino.

Se recomienda considerar el uso del currículum oculto de las personas que ocupan los puestos de trabajo. El currículum formal solo ofrece información sobre la formación de la persona y experiencia de ámbito laboral, por el contrario, el currículum oculto nos aporta datos sobre cualidades y actitudes de los perfiles concretos de las personas que ocupan los puestos de trabajo

El acceso a los complementos salariales es en iguales condiciones para ambos sexos, atendiendo a criterios de grupos profesionales y categorías a las que les vincula su relación contractual, salvo los complementos personales que están vinculados a la persona que ocupa el puesto y no a éste.

Así mismo es importante destacar que se está llevando a cabo un proceso de negociación colectiva en el seno de la Red de Fundaciones gestoras de la Investigación en Andalucía para homogeneizar condiciones laborales y retributivas.

#### **4.5. Tiempo, Lugar de Trabajo y Conciliación**

En los documentos de trabajo de **FIBAO** recogen el conjunto de condiciones de prestación del trabajo - espacios y tiempos. Así como las diferentes medidas que para la conciliación se encuentran disponibles. Son permisos disponibles para el conjunto de la plantilla, y conocidos por todas las personas.

Con respecto al espacio y al tiempo de trabajo - teletrabajo, cumplimiento del horario, exceso de horas, etc.- se considera necesario desarrollar con mayor claridad el compromiso de la organización para con la flexibilidad del tiempo, el espacio de trabajo, el control de los excesos horarios y desconexión digital.

**FIBAO** dispone de una cultura de trabajo que facilita la adopción de medidas para la conciliación. Así:

- Todas las medidas disponibles son públicas en **FIBAO**.
- Dado que no se observa el uso de algunas medidas de conciliación por parte de la plantilla, bien porque no ha necesitado bien porque no están informadas adecuadamente por la Empresa y/o Parte Social de **FIBAO**. Sería conveniente comunicar cómo se plasmarían las medidas no contempladas en la normativa relacionadas con la conciliación en **FIBAO**.
- No se han dado prerrogativas empresariales que hayan supuesto la afectación particular a las personas con responsabilidades de cuidado, es decir, todas las personas que han requerido tiempo para las responsabilidades de cuidado han obtenido el disfrute de este derecho por parte de **FIBAO**.

Dado que la plantilla es bastante joven en general, tan sólo un 27% tiene hijos. Del total de la plantilla una gran parte ha hecho uso de una de las medidas de conciliación más práctica como es la flexibilidad horaria establecida por **FIBAO**; **el amplio margen existente en el horario de entrada y salida supone una medida muy útil para que cada persona trabajadora pueda conciliar con su vida personal y familiar**. No obstante otras medidas como la Bolsa de horas de Libre disposición no se ha hecho prácticamente uso en estos años. Se observa la necesidad de profundizar el compromiso con la conciliación y responsabilidades de cuidado con mejores estrategias de comunicación y difusión.

#### **4.6. Seguridad y Salud Laboral y Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo**

No se identifican riesgos físicos para la salud de las mujeres en situaciones como embarazo, maternidad, lactancia, etc., atendiendo la política de prevención y de evaluación de riesgos a las incidencias que pudieran surgir.

En materia de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dispone de un protocolo del año 2019 que contempla entre otros elementos: Aspectos como la confidencialidad, la intimidad y la dignidad de las personas implicadas, mención sobre la prohibición de represalias contra cualquier persona que reporte situaciones de acoso o participe de alguna manera a lo largo del procedimiento, la tipificación de faltas y el correspondiente régimen sancionador. Así mismo el protocolo regula los plazos para cada una de las fases del procedimiento.

No se han identificado en el momento actual ni en el pasado reciente de la organización comportamientos de este tipo.

No obstante se hace necesario hacer una revisión de este protocolo, actualizarlo y además elaborar otro Protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

## 5.- OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

El II Plan de Igualdad de FIBAO e ibs.GRANADA se estructura en ocho áreas de intervención, con sus correspondientes acciones, que se recogen en el siguiente esquema. En total el plan de Igualdad se compone de las siguientes acciones.

### Área 1. Representación equilibrada

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
|                                   | <b>Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico (Junta/Patronato)</b>   |
| <b>Medida 1.1</b>                 | Promoción de una designación de representantes de los órganos colegiados de decisión, de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, y respetando los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros. |
| <b>Cronograma de implantación</b> | Los 4 años de vigencia del Plan  |
| <b>Responsable</b>                | Dirección-Gerencia   |
| <b>Indicador</b>                  | Porcentaje de mujeres y hombres del total en órganos colegiados de decisión.   |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
|                                   | <b>Implementar la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico</b>   |
| <b>Medida 1.2</b>                 | La designación de representantes de los comités consultivos del ibs.GRANADA, se realizará de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, y respetando los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.  |
| <b>Objetivos</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar e incentivar una representación equilibrada de hombres y mujeres en los distintos grupos profesionales, pero especialmente en aquellos donde estén subrepresentados/as, combatiendo así la segregación horizontal.</li> <li>- Favorecer con medidas específicas para ello el desarrollo profesional de las mujeres de la organización.</li> </ul> |
| <b>Cronograma de implantación</b> | Los 4 años de vigencia del Plan   |
| <b>Responsable</b>                | Dirección científica y Gerencia   |
| <b>Recursos asociados</b>         | Coste/hora del personal de FIBAO asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas  |
| <b>Indicador</b>                  | Porcentaje de mujeres y hombres del total nombrados en Comisión de Investigación y Comité Científico Externo, Comisiones de selección   |

|   |   |
|---|---|
|   | <b>Fomentar la paridad en la composición de los órganos de Representación Legal de trabajadores y trabajadoras</b>  |
| <b>Medida</b>                             | Representación del sexo infrarrepresentado en la RLT  |
| <b>Objetivos</b>                          | - Medir el desarrollo de las personas en la organización, el aprovechamiento y la gestión de todo el potencial, desde el acceso hasta el desarrollo profesional y la promoción de todo el personal sin exclusiones. |
| <b>Descripción detallada de la medida</b> | Instar al Comité de empresa a que elabore listas con presencia equilibrada de mujeres y hombres en las elecciones sindicales que puedan tener lugar.  |
| <b>Cronograma de implantación</b>         | Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad   |
| <b>Responsable</b>                        | Responsable de Gestión de profesionales   |
| <b>Recursos asociados</b>                 | Coste/hora del personal de FIBAO asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida.<br>Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas   |
| <b>Indicadores de seguimiento</b>         | Nº Envío de Comunicación a la RLT   |

## Área 2. Acceso al empleo y promoción

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
|                                   | Garantizar el acceso en igualdad de condiciones de ambos sexos en los procesos de selección.   |
| <b>Medida 2.1</b>                 | Desagregar por sexos los datos de los procesos de selección (solicitudes, nº personas presentadas, candidatura seleccionada) e incorporar los resultados del estudio a la política de reclutamiento  |
| <b>Objetivos</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Contar con procesos de selección que atiendan proactivamente a la igualdad de mujeres y hombres y al impacto de género</li> <li>- Disponer de un proceso de contratación y de entrada a la organización que atienda y haga visible el compromiso con la igualdad de mujeres y hombres.</li> </ul> |
| <b>Cronograma de implantación</b> | Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad  |
| <b>Responsable</b>                | Área de Gestión de Profesionales   |
| <b>Recursos asociados</b>         | Coste/hora del personal de FIBAO asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas   |
| <b>Indicadores de seguimiento</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  |

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
|                                   | Denominaciones neutras en el sistema de clasificación profesional.   |
| <b>Medida 2.2.</b>                | Denominaciones neutras en el sistema de clasificación profesional. Disponer de un sistema de clasificación que atienda a una denominación y una descripción de puestos de trabajo basada en elementos objetivos y que no supongan discriminaciones indirectas.   |
| <b>OBJETIVOS</b>                  | Denominaciones neutras en el sistema de clasificación profesional.   |
| <b>Descripción detallada</b>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Regular un sistema de clasificación profesional, que defina los criterios objetivos y elimine los criterios discriminatorios que conforman los grupos y las categorías profesionales, utilizando además un lenguaje inclusivo.</li> <li>- Eliminar las denominaciones masculinas o femeninas utilizando términos neutros en la denominación de la clasificación profesional.</li> </ul> |
| <b>Cronograma de implantación</b> | Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad  |
| <b>Responsable</b>                | Área de Gestión de Profesionales   |
| <b>Recursos asociados</b>         | Coste/hora del personal de FIBAO asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas   |
| <b>Indicador</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cambiar la clasificación profesional a un lenguaje neutro (si/no)</li> <li>- Identificar las discriminaciones en el lenguaje (si/no)</li> </ul>   |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
|                                   | Garantizar la promoción de empleo, mejorando la presencia femenina cuando exista infrarrepresentación.  |
| <b>Medida 2.3</b>                 | Incluir los procedimientos de promoción la provisión un párrafo en el que se señale si existe infrarrepresentación de mujeres, se establezca un criterio de desempate en favor de la mujer. |
| <b>Objetivo</b>                   | Aumento % contratación del sexo subrepresentado   |
| <b>Cronograma de implantación</b> | Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad   |
| <b>Responsable</b>                | Área de Gestión de Profesionales  |
| <b>Recursos asociados</b>         | Coste/hora del personal de FIBAO asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas                        |
| <b>Indicador</b>                  | Establecimiento en el PNT de selección un párrafo que lo especifique  |

### Área 3. Sensibilización, formación e investigación

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
|                                   | <b>Analizar el clima en materia de igualdad</b>   |
| <b>Medida 3.1</b>                 | Diseñar y distribuir una encuesta que mida el clima, necesidades en materia de igualdad del personal de la entidad.   |
| <b>OBJETIVOS</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades.</li> <li>- Coordinar el abordaje de la política de igualdad de mujeres y hombres a nivel de FIBAO.</li> <li>- Plantear nuevas actuaciones, en su caso, en función de los resultados</li> </ul> |
| <b>Cronograma de implantación</b> | 2º año  |
| <b>Responsable</b>                | Gestión de Profesionales  |
| <b>Recursos asociados</b>         | Coste/hora del personal de <b>FIBAO</b> asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas   |
| <b>Indicador</b>                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Encuesta realizada (sí/no)</li> <li>• % de participación (Nº de respuestas por sexo)</li> <li>• Informe de resultados realizado (sí/no)</li> </ul>   |

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
|                                   | <b>Promover y fomentar la sensibilización y formación en materia de igualdad de género</b>   |
| <b>Medida 3.2</b>                 | Promover que la mayoría de los cursos ofertados y reuniones de trabajo se realicen en horarios más adecuados para la conciliación de la vida personal y familiar |
| <b>Cronograma de implantación</b> | Los 4 años de vigencia del Plan  |
| <b>Responsable</b>                | Gestión de Profesionales y Responsable Formación   |
| <b>Indicador</b>                  | Incluir en la encuesta de valoración de los cursos pertinencia del horario y valorar resultados.   |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
|                                   | <b>Incorporar la perspectiva de género en las investigaciones</b>   |
| <b>Medida 3.3</b>                 | Realizar acciones formativas para incorporar la perspectiva de género en las investigaciones científicas sobre la salud   |
| <b>Objetivos</b>                  | Tener en cuenta durante todo el proceso de investigación las diferencias potenciales entre sexo y género. Este análisis es particularmente necesario cuando las características biológicas y/o las actitudes culturales son importantes en una investigación. |
| <b>Cronograma de implantación</b> | Anual 2º y 4º año   |
| <b>Responsable</b>                | Dirección Científica de IBS.GRANADA y Área de Calidad de FIBAO  |
| <b>Indicador</b>                  | Número y denominación de la acción formativa.<br>Número de horas de formación desagregadas por sexo.<br>Número de participantes desagregados por sexo.  |

## Área 4. Salud laboral

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
|                                   | <b>Fomentar la adaptación de los puestos de trabajo para evitar las bajas laborales durante el embarazo.</b> |
| <b>Medida 4.1</b>                 | Adaptar los puestos a las mujeres embarazadas que lo requieran   |
| <b>Cronograma de implantación</b> | Los 4 años de vigencia del Plan  |
| <b>Responsable</b>                | Área de Gestión de profesionales y Servicio de Prevención de riesgos laborales                               |
| <b>Indicador</b>                  | Nº de puestos de trabajo adaptados   |

|                                   |  |
|-----------------------------------|--|
|                                   | <b>Promocionar la salud laboral de las empleadas y empleados desde una perspectiva de género</b>   |
| <b>Medida 4.2</b>                 | Realizar una evaluación inicial de los puestos de trabajo, remarcando la perspectiva del riesgo del trabajo en la función reproductiva de trabajadoras y trabajadores, el embarazo y la lactancia. |
| <b>Cronograma de implantación</b> | 2 años   |
| <b>Responsable</b>                | Área de Gestión de profesionales y Servicio de Prevención de riesgos laborales   |
| <b>Indicador</b>                  | Número de evaluaciones de riesgos realizadas con perspectiva de género.  |

|                                   |   |
|-----------------------------------|---|
|                                   | <b>Velar por la salud del personal sensible de la Fundación</b>   |
| <b>Medida 4.3</b>                 | Promover la movilidad de puestos de trabajo por razón de protección a la maternidad, lactancia y situaciones de especial sensibilidad |
| <b>Cronograma de implantación</b> | Los 4 años de vigencia del Plan   |
| <b>Responsable</b>                | Área de Gestión de profesionales y Servicio de Prevención de riesgos laborales  |
| <b>Indicador</b>                  | Nº de mujeres que han solicitado la valoración de su puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo y cuantos se han concedido.     |

|                      |  |
|----------------------|--|
|                      | <b>Investigar cuales han sido las enfermedades determinantes de las bajas laborales, analizando con perspectiva de género la etiología laboral</b> |
| <b>Medida 4.4</b>    | Analizar si las bajas médicas contemplan enfermedades prototípicas masculinas y femeninas.   |
| <b>Temporización</b> | 2ª anualidad del Plan  |
| <b>Responsable</b>   | Área de Gestión de profesionales y Servicio de Prevención de riesgos laborales   |
| <b>Indicador</b>     | Número de bajas laborales desagregadas por sexos   |

## Área 5. Medidas de conciliación y corresponsabilidad.

|                      |  |
|----------------------|--|
|                      | <b>Analizar el clima y necesidades en materia de conciliación</b>  |
| <b>Medida 5.1</b>    | Diseñar y distribuir una encuesta que mida el necesidades y posibles medidas de conciliación emanadas desde los trabajadores de FIBAO. |
| <b>Temporización</b> | En 2025  |
| <b>Responsable</b>   | Gestión de Profesionales   |
| <b>Indicador</b>     | % participación<br>Medidas identificadas y seguimiento de las mismas   |

|                      |   |
|----------------------|---|
|                      | <b>Promoción de la formación en horarios que posibiliten la conciliación</b>  |
| <b>Medida 5.2</b>    | 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>Temporización</b> | Permanente  |
| <b>Responsable</b>   | Responsable de Formación y Gestión de profesionales   |
| <b>Indicador</b>     | Número y denominación de la acción formativa con el horario.<br><br>Número de horas de formación desagregadas por sexo.<br><br>Número de participantes desagregados por sexo. |

|                   |  |
|-------------------|--|
|                   | <b>Difundir medidas de conciliación y corresponsabilidad</b>   |
| <b>Medida 5.3</b> | Dar a conocer a toda la plantilla las medidas de conciliación que pueden disfrutar   |
| <b>Objetivos</b>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitar y garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de trabajadores y trabajadoras, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.</li> <li>- Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje.</li> </ul> |

|                              |   |
|------------------------------|---|
|                              | - Fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones a través de acciones informativas.   |
| <b>Descripción detallada</b> | Diseñar y difundir mediante los canales habituales de comunicación de la entidad un documento que recopile los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente, tanto en el estatuto de los trabajadores, convenio colectivo y permisos que otorgue la entidad mejorando lo mínimos establecidos por ley. |
| <b>Temporización</b>         | A partir marzo 2025   |
| <b>Responsable</b>           | Gestión de profesionales y Area de Comunicación   |
| <b>Recursos asociados</b>    | Coste/hora del personal de <b>FIBAO</b> asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas   |
| <b>Indicador</b>             | Número de comunicaciones realizadas a la plantilla <ul style="list-style-type: none"> <li>• Documento realizado (sí/no)</li> <li>• Documento difundido entre toda la plantilla (sí/no)</li> </ul>   |

|                      |  |
|----------------------|--|
|                      | <b>Sensibilización acerca de la conciliación y corresponsabilidad</b>  |
| <b>Medida 5.4</b>    | Informar y posibilitar que las reuniones de trabajo se desarrollen en el horario compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. |
| <b>Temporización</b> | Permanente   |
| <b>Responsable</b>   | Gestión de profesionales   |
| <b>Indicador</b>     | Número de comunicaciones realizadas a la plantilla   |

|                      |  |
|----------------------|--|
|                      | <b>Fomentar que participen los hombres en las responsabilidades familiares</b>   |
| <b>Medida 5.5</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   |
|                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Favorecer un contexto de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad conocido por todas las personas y que favorezca el conocimiento de las necesidades personales y su abordaje.</li> <li>- Fomentar la corresponsabilidad de los trabajadores varones a través de acciones formativas.</li> </ul> |
| <b>Temporización</b> | Permanente   |
| <b>Responsable</b>   | Gestión de profesionales   |
| <b>Indicador</b>     | Número de comunicaciones realizadas a la plantilla   |

## Área 6. Detección precoz, prevención y protección de las víctimas de violencia de género en el entorno laboral

|                      |   |
|----------------------|---|
|                      | <b>Informar a la plantilla sobre los recursos y las medidas de protección y atención en materia de violencia de género.</b>   |
| <b>Medida 6.1</b>    | Divulgar los recursos de atención en materia de violencia de género existentes. 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 |
| <b>Temporización</b> | Permanente  |
| <b>Responsable</b>   | Area de Comunicación  |
| <b>Indicador</b>     | Nº de acciones realizadas.  |

|                      |  |
|----------------------|--|
|                      | <b>Favorecer la protección a las víctimas de violencia de género.</b>  |
| <b>Medida 6.2</b>    | Representar a FIBAO en las colaboraciones que puedan darse con instituciones para la erradicación de la violencia contra las mujeres<br>Dotar al personal de Gestión de Personas (RR.HH.) formación específica sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género.<br>Asesorar, en la medida de lo posible, a las víctimas de violencia de género trabajadoras de FIBAO. |
| <b>Temporización</b> | 3 años   |
| <b>Responsable</b>   | Comisión Igualdad  |
| <b>Indicador</b>     | Elaboración de un protocolo  |

|                              |   |
|------------------------------|---|
|                              | <b>Derechos Laborales de las Víctimas de Violencia de Género</b>  |
| <b>Medida 6.3</b>            | Facilitar las condiciones de trabajo de las trabajadoras víctimas de violencia de género.   |
| <b>Descripción detallada</b> | En caso de que una trabajadora sea víctima de violencia de género se intentará, en la medida de lo posible, facilitar sus condiciones de trabajo, a través de medidas como el teletrabajo, cambio de puesto, flexibilidad horaria, etc. |

|                           |   |
|---------------------------|---|
| <b>Objetivos</b>          | - Garantizar los derechos laborales de las trabajadoras víctimas de violencia de género pertenecientes a la plantilla de la entidad.  |
| <b>Temporización</b>      | Durante los 4 años de vigencia del Plan de Igualdad   |
| <b>Responsable</b>        | Area de Gestión de Profesionales  |
| <b>Recursos asociados</b> | Coste/hora del personal de <b>FIBAO</b> asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas |
| <b>Indicador</b>          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• N° permisos atendidos</li> <li>• N° solicitudes</li> </ul>   |

## Área 7. Protección efectiva frente al acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género

|                    |  |
|--------------------|--|
|                    | Protección efectiva frente al acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género   |
| Medida 7.1         | Realizar un estudio de riesgos psicosociales   |
| Objetivos          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida.</li> <li>- Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.</li> <li>- Mantener evaluaciones de la salud física y psicosocial atendiendo a las especificidades de las mujeres y los hombres.</li> <li>- Adoptar medidas de prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género.</li> </ul> |
| Temporización      | 2ª anualidad (en 2025)   |
| Responsable        | Area de Gestión de Profesionales y Servicio de PRL   |
| Recursos asociados | Presupuesto aproximado 3.000 euros   |
| Indicador          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estudio de riesgos psicosociales realizado (sí/no)</li> </ul>   |

|            |  |
|------------|--|
| Medida 7.2 | Revisión del protocolo para la prevención, detección, actuación y resolución de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo.  |
| Objetivos  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo mediante herramientas específicas y la labor de sensibilización y formación requerida.</li> <li>- Asegurar que las personas trabajadoras disfruten de un entorno de trabajo respetuoso y libre de situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.</li> </ul> |

|                      |  |
|----------------------|--|
| <b>Temporización</b> | 6 meses  |
| <b>Responsable</b>   | Comisión de Igualdad   |
| <b>Indicador</b>     | <p>Publicación del protocolo revisado y trasladado a la plantilla</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alcance</li> <li>• N° Denuncias/quejas/sugerencias recibidas</li> <li>• Protocolo difundido (sí/no)</li> <li>• Resolución de conflictos/casos de acoso (sí/no)</li> </ul> |

|                      |  |
|----------------------|--|
| <b>Medida 7.3</b>    | <b>Elaboración de un protocolo LGTBI.</b>  |
| <b>Objetivos</b>     | Promover el respeto por la diversidad y luchar contra todo tipo de discriminaciones que tiendan a la segregación, o menoscabo de algún derecho (salud, educación, trabajo, etc.), por razones o pretexto de orientación sexual, identidad de género y/o sexo, raza, etnia, edad, nacionalidad, caracteres físicos, condición ... |
| <b>Temporización</b> | 12 meses   |
| <b>Responsable</b>   | Comisión de Igualdad   |
| <b>Indicador</b>     | Publicación del protocolo aprobado y comunicado a la plantilla   |

|                      |   |
|----------------------|---|
|                      | <b>Elaborar y Difundir material divulgativo para prevenir situaciones de acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género.</b>  |
| <b>Medida 7.4</b>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevenir el acoso sexual o por razón de sexo.</li> <li>- Asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso.</li> <li>- Se diseñará material informativo específico para dar a conocer los distintos tipos de acoso. El material se difundirá entre la plantilla.</li> </ul> |
| <b>Temporización</b> | 1 año   |
| <b>Responsable</b>   | Comisión Igualdad   |
| <b>Indicador</b>     | Número de comunicaciones realizadas / Número de documentos elaborados   |

|                      |  |
|----------------------|--|
|                      | Formar para prevenir situaciones de acoso sexual, por razón del sexo, de la orientación sexual o identidad de género.  |
| <b>Medida 7.5</b>    | Realizar jornadas formativas e informativas para prevenir el acoso sexual o por razón de sexo. Asegurar un entorno de trabajo libre de situaciones de acoso. |
| <b>Temporización</b> | 1 año y 3º año   |
| <b>Responsable</b>   | Comisión Igualdad  |
| <b>Indicador</b>     | Número de comunicaciones realizadas  |

## Área 8. Comunicación, difusión

|                      |   |
|----------------------|---|
|                      | <b>Eliminar los sesgos de género en la descripción y denominación de los puestos de trabajo de FIBAO e ibs.GRANADA</b>  |
| <b>Medida 8.1</b>    | Revisar las denominaciones de los puestos de trabajo con lenguaje igualitario.  |
| <b>Objetivos</b>     | - Analizar la comunicación interna y externa de la empresa en materia de igualdad de oportunidades, con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación organizacional. |
| <b>Temporización</b> | 2 años  |
| <b>Responsable</b>   | Gestión de Profesionales  |
| <b>Indicador</b>     | Nº de errores detectados en la denominación de los puestos de trabajo.  |

|                      |   |
|----------------------|---|
|                      | <b>Difusión del plan. Que la plantilla conozca que existe un plan de Igualdad</b>   |
| <b>Medida 8.2</b>    | Introducir información vinculada con el Plan de Igualdad en la documentación de acogida.  |
| <b>Objetivos</b>     | - Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de <b>FIBAO</b> que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres |
| <b>Temporización</b> | 6 meses   |
| <b>Responsable</b>   | Gestión de Profesionales  |
| <b>Indicador</b>     | Registro con la información de la implantación de la medida.<br>Documentación de acogida con la información referente al plan de Igualdad             |

|                      |  |
|----------------------|--|
|                      | <b>Elaboración de un manual de estilo con lenguaje no sexista</b>  |
| <b>Medida 8.3</b>    | Elaboración de un manual de estilo y redacción de las comunicaciones que emanen del Instituto que contemple lenguaje no sexista.                       |
| <b>Objetivos</b>     | - Dotarse de una política de comunicación y de relación con los grupos de interés de <b>FIBAO</b> que ponga en valor la igualdad de mujeres y hombres. |
| <b>Temporización</b> | 1 año  |
| <b>Responsable</b>   | Area de Comunicación   |
| <b>Indicador</b>     | Manual   |

|                    |   |
|--------------------|---|
|                    | Difusión del plan en portales corporativos  |
| Medida 8.4         | Comunicar y difundir la existencia del plan en los distintos portales y redes corporativas.   |
| Objetivos          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar que la información sobre el Plan de Igualdad sea accesible a toda la plantilla y grupos de interés.</li> <li>- Fomentar la comunicación y sugerencias, en materia de igualdad, entre la plantilla y la comisión de seguimiento.</li> <li>- Fomentar la participación e implicación del personal de la empresa en el desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades.</li> </ul> |
| Temporización      | 2 años  |
| Responsable        | Area de Comunicación  |
| Recursos asociados | Coste/hora del personal de <b>FIBAO</b> asociados al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas   |
| Indicador          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de comunicación puesto en marcha (sí/no)</li> <li>• Nº de comunicaciones realizadas</li> <li>• Alcance</li> <li>• Canales de información utilizados</li> </ul>  |





## 7.- Medios y Recursos para la Implantación del Plan

El Plan para la Igualdad contará con los equipos y medios suficientes para cumplir con los objetivos propuestos. Asimismo, parte de las acciones planteadas no requerirán de dotación presupuestaria específica, puesto que constituyen iniciativas que se desarrollarán dentro de actuaciones ya vigentes o que serán desarrolladas por personas de la plantilla y con recursos materiales, económicos y temporales ya disponibles.

Así las cosas, el esfuerzo inversor que se estima vendrá determinado por el posible coste económico de la implantación de algunas acciones, principalmente pensando en la dedicación que tendrá la gestión global e implantación interna -en número de personas y en número de horas.

- Coste económico externo: se realizarán estimaciones anuales, según el plan de gestión anual de cada ejercicio.
- Coste derivado de la participación de personas de **FIBAO**: se desconoce la dedicación real que tendrá internamente tanto para su gestión como para el desarrollo de actividades. Para cada ejercicio se realizará el cálculo del gasto salarial correspondiente, entendido éste como una inversión.

Estas partidas presupuestarias se irán revisando periódicamente en el procedimiento de evaluación y seguimiento del Plan para la igualdad de mujeres y hombres con el fin de comprobar su adecuación e idoneidad.

Al mismo tiempo, la empresa podrá solicitar cuantas subvenciones y ayudas económicas públicas sean convocadas para la realización de las actividades.

## 8.- Aplicación y Seguimiento

Los informes de seguimiento serán hechos públicos también entre la plantilla de **FIBAO** compartiendo su contenido en la carpeta común que será habilitada para ello o en la INTRANET.

El Sistema de Seguimiento y Evaluación permite conocer el desarrollo del Plan de Igualdad y los resultados obtenidos en las diferentes líneas de actuación tras su implementación. El seguimiento y la evaluación constituyen el proceso que se desarrolla para obtener un conocimiento preciso sobre las intervenciones realizadas en materia de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en la Empresa. Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del II Plan de Igualdad de Mujeres y Hombres de **FIBAO**.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se constituye al amparo de lo recogido en los apartados de Seguimiento y Evaluación del Plan, con el cometido de interpretar, revisar, modificar y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las

acciones programadas y de las demás funciones que se le atribuyen en el Artículo 3 del presente reglamento y en virtud de lo expresado en el RD 901/ 2020.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación estará compuesta por la plantilla en Representación de la Empresa (50%) y en Representación de las Personas Trabajadoras de **FIBAO** (50%). Su composición:

**En Representación de la Empresa:**

- Sarah Ellis Biel Gleeson (Directora-gerente de FIBAO gerente de ibs.GRANADA)
- M<sup>a</sup> Luisa Bernier Villamor (Responsable Unidad Gestión de Profesionales)
- Pablo Álvarez Aránega (Responsable del Area de Innovación y Transferencia)

**En Representación de las Personas Trabajadoras:**

- Isabel Mérida Fernández (CGT)
- Cecilio Maestra Sánchez (CSIF)
- Jose Galván Espinosa (CCOO)

Se establece que cualquiera de las partes, ante la imposibilidad de acudir a alguna reunión, la persona representante indicada podrá nombrar a una persona en su sustitución.

La duración del mandato de las personas de la Comisión será el de la vigencia del Plan (4 años) y hasta que no se negocie el siguiente.

**8.1 Funciones de la Comisión de Seguimiento:**

Además de los cometidos y competencias que expresamente se le encomiendan en el Plan de Igualdad, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Establecer un calendario de reuniones periódicas cada seis meses.
- La Comisión podrá establecer el número de reuniones extraordinarias necesarias siempre que las circunstancias lo indiquen.
- Proponer, y en su caso aprobar modificaciones a este reglamento.
- Atender y resolver reclamaciones formuladas por la plantilla de la empresa.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Realizar modificaciones o incluir alguna medida si se detecta la necesidad de hacerlo.

- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Recibir la información y documentación necesarias, por parte de la empresa, para realizar su labor de seguimiento y evaluación
- Elaborar un informe semestral y uno anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzados por cada medida.
- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan.
- Quienes componen la Comisión, así como las asesorías, están obligadas a respetar la confidencialidad profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

## 9.- Evaluación y Revisión

El seguimiento y evaluación tiene como objetivos:

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Establecer nuevas medidas o modificar las existentes.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del Plan se dispondrán de las siguientes herramientas:

- Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Cuestionario de Seguimiento.
- Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.
- Modelo de Informe Intermedio y Final de Evaluación.

El órgano responsable del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión de Seguimiento, la Dirección de la empresa y la representación de trabajadores/as.

Cronograma del sistema de seguimiento:

|   |  |           |
|---|--|-----------|
| 1 | Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad | Semestral |
| 2 | Cuestionario de Seguimiento                          | Semestral |
| 3 | Ficha de Evaluación del Plan de Igualdad.            | Anual     |
| 4 | Modelo de Informe Intermedio y Final de Evaluación   | Bienal    |

## Anexo 1. Documentos para el seguimiento del Plan de Igualdad

### 1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

| FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS  |   |                     |                   |
|--|---|---------------------|-------------------|
| <b>Medida</b>  | (Especificar)                           |                     |                   |
| <b>Persona/Departamento responsable</b>  |   |                     |                   |
| <b>Fecha implantación</b>  |   |                     |                   |
| <b>Fecha de seguimiento</b>  |   |                     |                   |
| <b>Cumplimentado por</b>   |   |                     |                   |
| <b>Indicadores de seguimiento</b>  |   |                     |                   |
| [Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas                |   |                     |                   |
| <b>Indicadores de resultado</b>  |   |                     |                   |
| <b>Nivel de ejecución</b>  | <b>Pendiente</b>                        | <b>En ejecución</b> | <b>Finalizada</b> |
| Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente | Falta de recursos humanos               |                     |                   |
|  | Falta de recursos materiales            |                     |                   |
|  | Falta de tiempo                         |                     |                   |
|  | Falta de participación                  |                     |                   |
|  | Descoordinación con otros departamentos |                     |                   |

|  |                                |  |
|--|--------------------------------|--|
|  | Desconocimiento del desarrollo |  |
|  | Otros motivos (especificar)    |  |
| <b>Indicadores de proceso</b>                            |                                |  |
| Adecuación de los recursos asignados                     |                                |  |
| Dificultades y barreras encontradas para la implantación |                                |  |
| Soluciones adoptadas (en su caso)                        |                                |  |
| <b>Indicadores de impacto</b>                            |                                |  |
| Reducción de desigualdades                               |                                |  |
| Mejoras producidas                                       |                                |  |
| Propuestas de futuro                                     |                                |  |
| Documentación acreditativa de la ejecución de la medida  |                                |  |

Incluir en la ficha las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación.

## 2. CUESTIONARIO DE SEGUIMIENTO

- ¿Los datos recogidos están claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han logrado los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Existen obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o eliminar?
- ¿Se han generado nuevas necesidades durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- Los recursos ¿han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Se ha modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la empresa? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la empresa? ¿En la relación con el entorno? ¿En las relaciones comerciales?

### **3. INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD**

#### **[Periodo de referencia]**

##### 1. Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Órgano/Persona que lo realiza.

##### 2. Información de resultados para cada área de actuación

- Fichas de seguimiento de medidas.
- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación,

consecución de objetivos.

##### 3. Información sobre el proceso de implantación

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

##### 4. Información sobre impacto

- Avances en la consecución de objetivos marcados en el Plan.
- Cambios en la gestión y clima empresarial.
- Corrección de desigualdades.

##### 5. Conclusiones y propuestas

- Valoración general del proceso de implantación del plan en el periodo de referencia.
- Propuestas de modificación de medidas incluidas en el plan o adopción de otras nuevas si de las conclusiones del seguimiento se estima necesario.

#### 4. MODELO DE INFORME INTERMEDIO Y FINAL DE EVALUACIÓN

##### 1.- Datos generales

- Razón social.
- Fecha del informe.
- Periodo de análisis.
- Comisión/Persona que lo realiza.

##### 2.- Información de resultados para cada área de actuación

|   | Bajo                     | Medio                    | Alto                     |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Nivel de obtención de resultados esperados  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.

- Resumen de datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de planificación, consecución de objetivos.
- Conclusiones obtenidas de la explotación de datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
- Valoración general del periodo de referencia [mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas].

### 3.- Información sobre el proceso de implantación

| RESULTADOS PROCESO IMPLANTACIÓN                    | Bajo | Medio | Alto |
|--|------|-------|------|
| Nivel de desarrollo de las acciones                |      |       |      |
| Grado de implicación de la plantilla en el proceso |      |       |      |
| El presupuesto previsto ha sido                    |      |       |      |
| El cumplimiento del calendario previsto ha sido    |      |       |      |

- Adecuación de los recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución.
- Soluciones adoptadas en su caso.

### 4. Información sobre impacto

|  | Bajo                     | Medio                    | Alto                     |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ¿Se han producido cambios en la cultura de la empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|  |                          |                          |                          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

- Señalar en qué han consistido los cambios tanto en relación con las personas como en la gestión y clima empresarial.

### 13. Conclusiones y propuestas

- Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad.
- Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

# INFORME DE AUDITORÍA RETRIBUTIVA ANUALIDAD 2023

## Plan de Igualdad FIBAO e ibs.GRANADA

---

### 1. Introducción y objetivos

Este informe tiene como finalidad analizar la política retributiva de la FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOSANITARIA DE ANDALUCÍA ORIENTAL -ALEJANDRO OTERO-, en adelante FIBAO; que es la entidad gestora de ibs.GRANADA.

El informe se elabora para identificar posibles desigualdades salariales entre mujeres y hombres, y proponer medidas correctoras en cumplimiento del Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La auditoría retributiva se integra en el Plan de Igualdad de la empresa y contribuye a garantizar el principio de igualdad de trato y no discriminación.

Con este documento se pretende:

- Analizar **brechas salariales** totales y por categoría profesional.
  - Detectar **posibles discriminaciones directas o indirectas**.
  - Elaborar un **informe claro** con gráficos y propuestas de medidas correctoras.
  - Preparar un **resumen ejecutivo** para tu plan de igualdad.
- 

### 2. Marco normativo

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
  - Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
  - Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
  - Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
-

### 3. Datos de la plantilla analizada y Metodología utilizada

Este informe analiza las retribuciones del personal según sexo, categoría profesional y puesto de trabajo, con el objetivo de identificar posibles desigualdades retributivas que deban ser abordadas en el Plan de Igualdad.

**Fuente de datos:** Registro retributivo 2023 (n=214 personas)

La auditoría se ha realizado sobre la información correspondiente al **Registro Retributivo 2023**.

Principales variables analizadas:

- Sexo: Hombre / Mujer.
- Categoría profesional y puesto de trabajo.
- Nivel de estudios.
- % de jornada laboral.
- Salario base mensual y anual.
- Complementos salariales (antigüedad, responsabilidad, objetivos).

#### Metodología

Métodos estadísticos:

Media, mediana y percentiles (25/75)

Se han calculado las medias y medianas de la retribución anual total (columna "TOTAL retribución anual") agrupando por sexo y a continuación se han analizado los datos agrupando por:

- Categorías profesionales
- Puestos de trabajo específicos

Brecha salarial (% diferencia H/M)

Los cálculos se han realizado separando por sexo (H/M) para identificar posibles brechas salariales.

- Brecha salarial global (media y mediana).
- Brecha salarial por categoría profesional.
- Brecha por salario base y por complementos.
- Análisis del impacto de la jornada parcial.

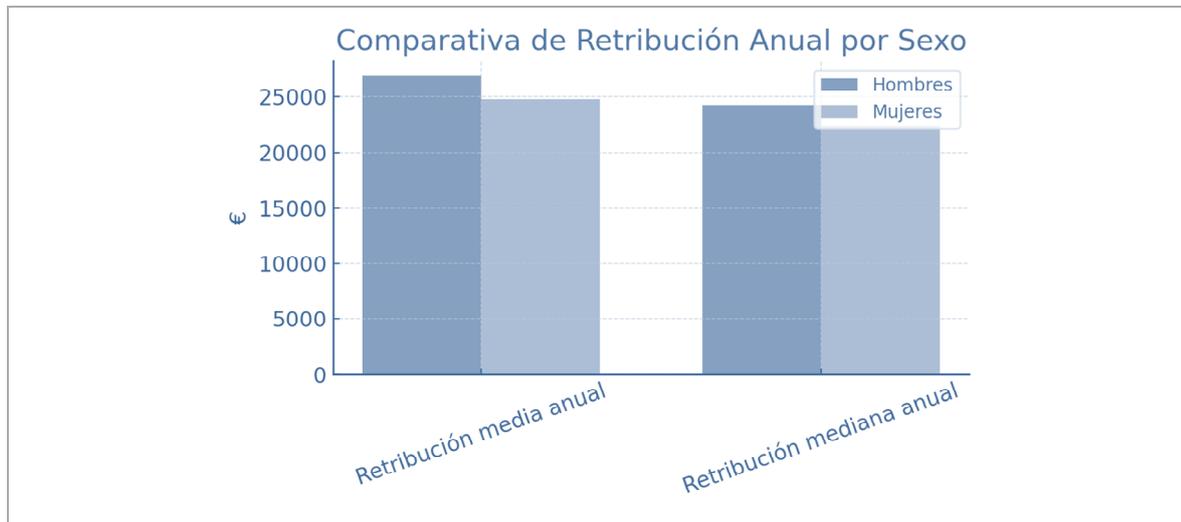
#### 4. Resultados del análisis retributivo

##### 4.1 Brecha salarial global

En el análisis global general de retribuciones medias y medianas por sexo los resultados arrojan cierta diferencia:

| Concepto                         | Hombres (€) | Mujeres (€) | Brecha (%)  |
|----------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Retribución media anual</b>   | 26.904,78   | 24.791,65   | 7,85% menor |
| <b>Retribución mediana anual</b> | 24.266,06   | 22.400,00   | 7,69% menor |

Esto implica que, de media, las mujeres perciben un 7,85% menos de retribución anual que los hombres.



Este diferencial podría estar relacionado con:

- La distribución de jornadas parciales.
- La concentración de mujeres en ciertos puestos o categorías.
- La menor percepción de determinados complementos salariales.

## 4.2 Brecha por grupo profesional/puesto

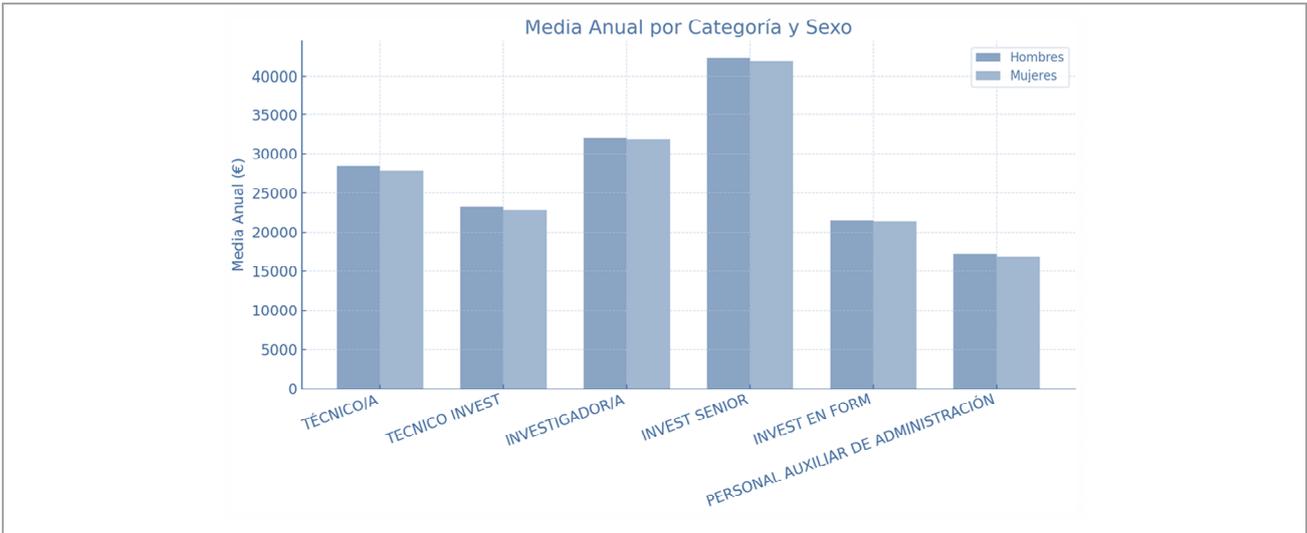
En el análisis por categorías/grupos profesionales se incluyen tablan detalladan con los cálculos completos por categoría y puesto de trabajo, mostrando distribución salarial, valores atípicos y desviaciones estándar para un análisis más exhaustivo.

### 4.2.1.- Tabla de Medias y Medianas por grupo profesional y Sexo

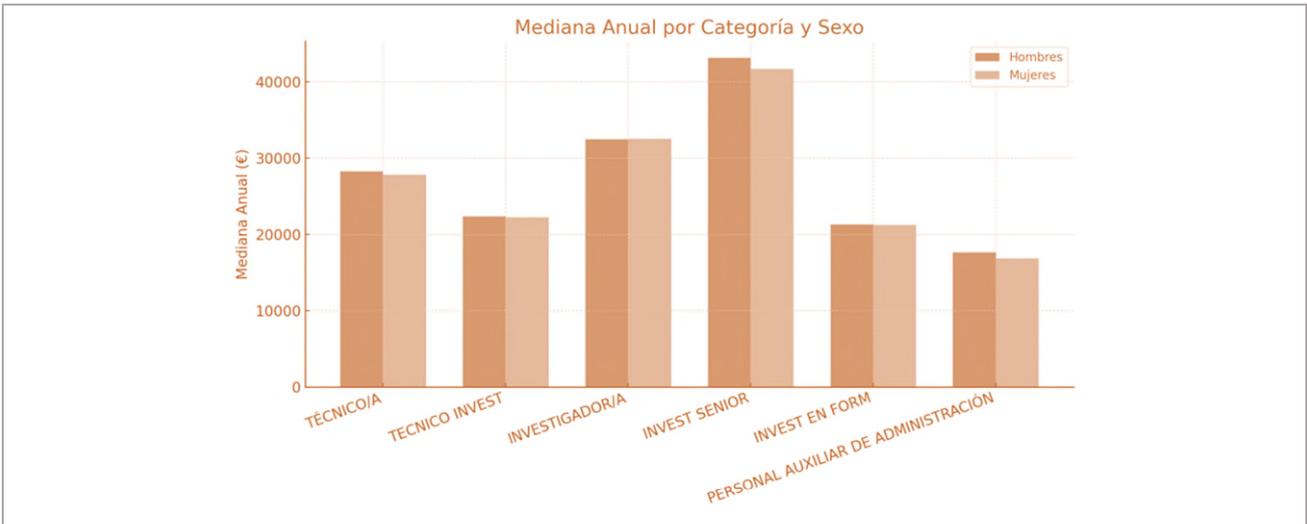
| Grupo Profesional                          | Sexo    | Media Anual (€) | Mediana Anual (€) | Nº Personas | Brecha Media (%) |
|--|---------|-----------------|-------------------|-------------|------------------|
| <b>TÉCNICO/A</b>                           | Hombres | 28.450,00       | 28.240,55         | 25          | -                |
| <b>TÉCNICO/A</b>                           | Mujeres | 27.890,00       | 27.790,00         | 32          | 1.97%            |
| <b>TECNICO INVEST</b>                      | Hombres | 23.150,00       | 22.351,00         | 18          | -                |
| <b>TECNICO INVEST</b>                      | Mujeres | 22.780,00       | 22.242,50         | 45          | 1.60%            |
| <b>INVESTIGADOR/A</b>                      | Hombres | 32.120,00       | 32.445,00         | 12          | -                |
| <b>INVESTIGADOR/A</b>                      | Mujeres | 31.950,00       | 32.506,00         | 15          | 0.53%            |
| <b>INVEST SENIOR</b>                       | Hombres | 42.310,00       | 43.174,92         | 8           | -                |
| <b>INVEST SENIOR</b>                       | Mujeres | 41.890,00       | 41.714,90         | 10          | 0.99%            |
| <b>INVEST EN FORM</b>                      | Hombres | 21.450,00       | 21.269,50         | 22          | -                |
| <b>INVEST EN FORM</b>                      | Mujeres | 21.380,00       | 21.217,84         | 35          | 0.33%            |
| <b>PERSONAL AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN</b> | Hombres | 17.220,00       | 17.637,68         | 3           | -                |
| <b>PERSONAL AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN</b> | Mujeres | 16.890,00       | 16.867,90         | 5           | 1.92%            |

La brecha media (%) se calcula comparando la media anual de mujeres respecto a hombres en cada categoría.

## Gráfico de Media Anual por Categoría y Sexo



## Gráfico de Mediana Anual por Categoría y Sexo



#### 4.2.2.- Tabla de Medias por puestos específicos

| Puesto                   | Hombres (€) | Mujeres (€) | Diferencia |
|--------------------------|-------------|-------------|------------|
| COORD EECC/DATA MAN.     | 25673       | 24102       | +6.1%      |
| TEC. GESTION PROY        | 28173       | 27192       | +3.5%      |
| TECNICO INVEST ESPECIAL. | 28354       | 27790       | +2.0%      |

En lo que se refiere al análisis por puestos específicos, los Puestos con Mayor Disparidad son los tres que se indican en la tabla:

**1. COORDINADOR/A DE EECC/DATA MANAGER: Diferencia: 6.1%**

Hombres: 25,673.22 € (media)

Mujeres: 24,102.02 € (media)

**2. TÉCNICO/A DE GESTIÓN DE PROYECTOS: Diferencia: 3.5%**

Hombres: 28,172.61 € (media)

Mujeres: 27,191.91 € (media)

**3. TECNICO/A INVESTIGACIÓN: Diferencia: 1.6%**

Hombres: 23,150.00 € (media)

Mujeres: 22,780.00 € (media)

## 5. Resumen ejecutivo

### Hallazgos Principales

- Se observa una brecha salarial global significativa (7,85%).

Este diferencial podría estar relacionado con:

- o La distribución de jornadas parciales.
- o La concentración de mujeres en ciertos puestos o categorías.
- o La menor percepción de determinados complementos salariales.

- Existe una ligera brecha salarial en la categoría de TÉCNICO/A, donde los hombres ganan en promedio un 2% más que las mujeres.
- En puestos de coordinación (COORD EECC/DATA MAN.), la diferencia alcanza el 6.1%, siendo mayor que en otras posiciones.
- Las categorías de investigación (INVESTIGADOR/A e INVEST SENIOR) muestran menores diferencias salariales entre sexos.
- Los puestos de formación (INVEST EN FORM) presentan una diferencia mínima (0.3%).

#### **6.- Recomendaciones y Propuestas de actuación**

- Realizar un análisis más detallado por puesto de trabajo.
- Estudio de la incidencia de la jornada parcial.
- Revisión de criterios de asignación de complementos salariales para garantizar equidad.
- Realizar un análisis más detallado de la progresión salarial por antigüedad para descartar sesgos en la evolución de carreras profesionales.
- Establecimiento de un sistema de valoración de puestos objetivo y transparente.
- Plan de seguimiento anual de la evolución de la brecha salarial.

#### **7. Anexos**

- Registro retributivo 2023
- Listado de variables analizadas.