

# 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, entendiendo 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, 2ª 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	

Personal laboral a 31/12/2023	212 personas	Mujeres: 146 (69%)
		Hombres: 66 (31%)
Organización de la gestión de las personas		
Dispone de departamento personal	SI	
Certificados o reconocimientos en Igualdad obtenidos	Sello HRS4R	
Representación Legal y/o sindical de las Personas Trabajadoras	Comité empresa: 9 miembros	Mujeres: 4
		Hombres: 5
Dispone de Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo	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 homegeneizar 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. 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 Area de Calidad de FIBAO
<b>Indicador</b>	Número y denominación de la acción formativa. Número de horas de formación desagregadas por sexo. 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 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.  Número de horas de formación desagregadas por sexo.  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 la 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 Dotar al personal de Gestión de Personas (RR.HH.) formación específica sobre los derechos de las víctimas de la violencia de género. 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

	Eliminar los sesgos de género en la descripción y denominación de los puestos de trabajo de FIBAO e Ibs.GRANADA
Medida 8.1	Revisar las denominaciones de los puestos de trabajo con lenguaje igualitario.
Objetivos	- 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.
Temporización	2 años
Responsable	Gestión de Profesionales
Indicador	Nº de errores detectados en la denominación de los puestos de trabajo.

	Difusión del plan. Que la plantilla conozca que existe un plan de Igualdad
Medida 8.2	Introducir información vinculada con el Plan de Igualdad en la documentación de acogida.
Objetivos	- 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
Temporización	6 meses
Responsable	Gestión de Profesionales
Indicador	Registro con la información de la implantación de la medida. Documentación de acogida con la información referente al plan de Igualdad

	Elaboración de un manual de estilo con lenguaje no sexista
Medida 8.3	Elaboración de un manual de estilo y redacción de las comunicaciones que emanen del Instituto que contemple lenguaje no sexista.
Objetivos	- 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.
Temporización	1 año
Responsable	Area de Comunicación
Indicador	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 Eilis 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<sup>1</sup>:

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

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

### 1. FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Medida	(Especificar)		
Persona/Departamento responsable			
Fecha implantación			
Fecha de seguimiento			
Cumplimentado por			
<b>Indicadores de seguimiento</b>			
[Trasladar todos los indicadores incluidos en la ficha de medidas			
<b>Indicadores de resultado</b>			
Nivel de ejecución	Pendiente	En ejecución	Finalizada
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.

#### 11. 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.