



FIMABIS

FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA
PARA LA INVESTIGACIÓN DE MÁLAGA
EN BIOMEDICINA Y SALUD

PLAN DE IGUALDAD 2020

Versión 01 - 2020

COMPROMISO INSTITUCIONAL

FIMABIS declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa ni indirectamente por razón de sexo, así como con el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política institucional y de recursos humanos, de acuerdo con la definición que de dicho principio establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

La presencia equilibrada de mujeres y hombres en los equipos de investigación, así como la incorporación de la perspectiva de género en la ciencia y las instituciones científicas, ha demostrado ser un factor decisivo para mejorar cualitativa y cuantitativamente los resultados de la actividad científica e investigadora.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres; prestando especial atención para reconocer los sesgos de género y la discriminación indirecta y erradicarlos de las prácticas institucionales.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de forma general al personal de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen institucional acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de la implantación de un Plan de igualdad que suponga mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la institución y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

INTRODUCCIÓN

La igualdad, en un sentido amplio, ha estado presente desde tiempos lejanos en las aspiraciones de la humanidad.

La igualdad concreta entre hombres y mujeres es un principio universal reconocido en los más importantes textos internacionales sobre derechos humanos.

Se trata de un concepto que ha ido evolucionando a lo largo de los años, y que ha pasado desde la inicial prohibición formal de la discriminación por razón de sexo a la afirmación del derecho a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

En este sentido hay que destacar la aprobación, por la Asamblea General de las Naciones Unidas, en diciembre de 1979, de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), ratificada por España en 1983.

En el ámbito de la Comunidad Europea (actualmente Unión Europea, UE) el desarrollo de políticas públicas sobre igualdad entre mujeres y hombres tiene su origen en el

Tratado de Roma de 1957 y se ha plasmado en la adopción de distintas directivas sobre aspectos parciales, tales como el salario igualitario, la seguridad social o la protección a las mujeres embarazadas.

Así pues, la igualdad de género es también un principio fundamental en la UE; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999 y del Tratado de Lisboa el 1 de diciembre de 2009, reconociendo el carácter jurídicamente vinculante de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE, la igualdad entre hombres y mujeres y la eliminación de las desigualdades entre ambos constituye un objetivo transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la UE y de sus Estados miembros.

Por lo que respecta al ámbito específico de la ciencia y la investigación, hay que recordar que la Comisión Europea ya formalizó el compromiso de avanzar en la igualdad de género en la investigación en su Comunicación de 17 de febrero de 1999 "Mujeres y ciencia: movilizar a las mujeres en beneficio de la investigación europea".

Prueba tangible de este compromiso ha sido la institución de políticas de promoción de igualdad de género que se implementaron en el VII Programa de la Unión Europea durante el periodo 2007-2013.

En programa europeo para el fomento de la Investigación e Innovación Científica y Tecnológica, Horizonte 2020, se considera la igualdad de género como un elemento clave de la I+D+i y se incorporan, por primera vez de forma horizontal en todas sus iniciativas, tres objetivos estratégicos: 1) el equilibrio de género en los equipos de investigación, 2) el equilibrio de género en la toma de decisiones y 3) la incorporación de la dimensión de género en todos los contenidos de I+D+i (tanto en las convocatorias de ayudas para financiación de la investigación, como en los criterios de evaluación de proyectos).

Por lo que respecta a España, en la Constitución Española de 1978 se proclama la igualdad y la no discriminación por razón de sexo (art. 14) y se establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva (art. 9.2).

En nuestro país las recomendaciones europeas se han incorporado al cuerpo legal mediante la aprobación de distintas leyes encaminadas a remover los obstáculos que siguen impidiendo la igualdad efectiva entre ambos sexos.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 73 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de políticas de género que, respetando lo establecido por el Estado en el ejercicio de la competencia que le atribuye el artículo 149.1.1.^a de la Constitución, incluye, en todo caso: a) la promoción de la igualdad de hombres y mujeres en todos los ámbitos sociales, laborales, económicos o representativos; b) la planificación y ejecución de normas y planes en materia de políticas para

la mujer, así como el establecimiento de acciones positivas para erradicar la discriminación por razón de sexo, y c) la promoción del asociacionismo de mujeres.

Por otra parte, el artículo 10.2 afirma que la Comunidad Autónoma propiciará la efectiva igualdad del hombre y de la mujer andaluzes, promoviendo la democracia paritaria y la plena incorporación de aquella en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social. Asimismo, el artículo 15 determina que se garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los ámbitos.

Finalmente, el artículo 38 establece que la prohibición de discriminación del artículo 14 y los derechos reconocidos en el capítulo II vinculan a todos los poderes públicos andaluzes y, dependiendo de la naturaleza de cada derecho, a los particulares, debiendo ser interpretados en el sentido más favorable a su plena efectividad.

De este modo, la ley contiene medidas de promoción y de garantía de la igualdad de género de carácter transversal que encuentran habilitación competencial específica en nuestro Estatuto de Autonomía, en materia de régimen estatutario del personal funcionario (artículo 47.2.1.ª); agricultura, ganadería y pesca (artículo 48); educación (artículo 52); enseñanzas universitarias (artículo 53); investigación, desarrollo e innovación tecnológica (artículo 54); salud (artículo 55); vivienda y urbanismo (artículo 56); servicios sociales (artículo 61); empleo (artículo 63); transportes (artículo 64); cultura (artículo 68); medios de comunicación social (artículo 69); deportes (artículo 72) y asociaciones, colegios profesionales y corporaciones de derecho público (artículo 79).

Para el impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida política y social de Andalucía, se aprobó la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que fue precedida de un amplio debate social y que concilió la unanimidad de las fuerzas políticas integrantes del arco parlamentario andaluz.

El pasado año se publicó Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía que incluye entre otras modificaciones un artículo nuevo sobre 'Mujeres en la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación'.

ANÁLISIS DE LA SITUACION EN MATERIA DE IGUALDAD

Como paso inicial para orientar las medidas del Plan de Igualdad en FIMABIS, se ha realizado un diagnóstico de igualdad en dos fases:

- Cuestionario de opinión sobre la percepción de la plantilla respecto a la situación de las mujeres en el mercado laboral, la gestión del personal en la empresa, la igualdad de oportunidades en las organizaciones laborales, la trayectoria y participación en la empresa se ha analizado utilizando el cuestionario desarrollado por el Instituto Andaluz de la Mujer. Un total de 85 trabajadoras y trabajadores respondieron al cuestionario, 65

mujeres (76,5%) y 20 hombres (23,5%), obteniendo una tasa de respuesta del 33%. El Anexo 1 incluye la metodología y el análisis del cuestionario de opinión.

- Análisis de las características de la plantilla de FIMABIS. En diciembre de 2017, 260 trabajadoras/es constituían la plantilla de FIMABIS, 188 mujeres (72,3%) y 72 hombres (27,7%), resultando un índice de feminización de 2,61. El Anexo 2 incluye la metodología y el análisis de las características de la plantilla. La información ha sido tratada y analizada con objeto de obtener los siguientes indicadores de género:
 - Índice de concentración: porcentaje (de hombres o mujeres) con relación a su grupo sexual en cada categoría.
 - Índice de feminización: número de mujeres sobre el número de hombres. El 1 indicaría igualdad.
 - Brecha de género: Diferencia entre las tasas femenina y masculina en la categoría de una variable. Cuanto menor es la brecha más cerca se está de la igualdad. Valores negativos indican que la diferencia es a favor de los hombres.

OBJETIVOS

Este Plan tiene como objetivo general la promoción, el fortalecimiento y la implantación de políticas de igualdad de género y prevención de la discriminación en FIMABIS para garantizar la igualdad real entre mujeres y hombres en cumplimiento de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. Esta Ley, incluye el Artículo 21 bis, dedicado al papel de las mujeres en la ciencia y en I+D+i, con el fin de ayudar a superar los obstáculos que hoy todavía encuentran las mujeres en estos campos del conocimiento, incluyendo mecanismos que eviten el sesgo de género en todo el proceso de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, extendiendo estas medidas al ámbito de competencias del Sistema Andaluz del Conocimiento.

La concreción de este objetivo se llevará a cabo a través de acciones específicas en cada eje, que se desglosan en objetivos específicos:

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE I: Visibilidad y Comunicación

OE II: Investigación y Transferencia

OE III: Gobierno, gestión y representación

OE IV: Igualdad en el trabajo, prevención de la discriminación y conciliación

4.1. OBJETIVO ESPECÍFICO I. Visibilidad y Comunicación

Acciones

- A. Presentar y difundir el I Plan de Igualdad.
- B. Consolidar en FIMABIS el uso de un lenguaje e imagen corporativa igualitaria siguiendo el estilo y las indicaciones de la “Guía orientativa para el uso igualitario del lenguaje y de la imagen en la Universidad de Málaga”, revisando y modificando la información contenida en la web de d y estableciendo campañas de difusión. (1.5. UMA)
- C. Visibilizar en los presupuestos los recursos destinados a políticas de género (1.7. UMA)
- D. Participar como institución en los actos conmemorativos 25 de noviembre (Día contra la violencia hacia las mujeres) y 8 de marzo (Día internacional de las mujeres) u otros.
- E. Revisión de la nomenclatura o denominación de los puestos definidos en estructura. (1.8. UMA)

4.2. OBJETIVO ESPECÍFICO II. Gobierno, gestión y representación

Acciones

- F. Impulsar la paridad de hombres y mujeres en los puestos de los órganos de gobierno.
- G. Visibilizar las políticas de igualdad de género en la denominación de los puestos de los órganos de gobierno. (UMA 1.12.)
- H. Garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las comisiones de selección.
- I. Potenciar un reconocimiento institucional a través del Plan Propio (premios y distinciones) equilibrado entre los hombres y mujeres de FIMABIS.

4.3. OBJETIVO ESPECÍFICO III. Investigación y Transferencia

Acciones

- J. Elaborar y publicar estadísticas sobre actividades de investigación desagregadas por sexo (reporte UMA) (4.1.)
- K. Impregnar el Plan de desarrollo de la carrera profesional FIMABIS del Plan de Igualdad.
- L. Colaborar con la UMA en el diagnóstico de la situación de las científicas con el fin de diseñar acciones para mejorar su presencia y liderazgo en la investigación. (UMA 4.8.)
- M. Potenciar la transferencia con perspectiva de género.
- N. Potenciar el reclutamiento de igual número de hombres y mujeres en Estudios Clínicos.

4.4. OBJETIVO ESPECÍFICO IV. Igualdad en el trabajo, prevención de la discriminación y conciliación

Acciones

O. Garantizar la presencia equilibrada en función del sexo en las comisiones de selección (UMA 6.10)

P. Incluir en los convenios de prácticas externas de estudiantes una cláusula sobre extinción de la relación contractual debido a causas de acoso sexual, por razón de razón u orientación sexual. (UMA 8.13).

Q FIMABIS valorará entre los criterios para la contratación o subcontratación de empresas o entidades: que promuevan la igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de género, así como la conciliación de la vida laboral y personal. (UMA 7.5.)

INDICADORES

A.1. Nº de actividades de difusión realizadas (Jornada de presentación, publicación en la Web)

B.1. Análisis de la documentación y comunicaciones de FIMABIS sobre la aplicación efectiva del lenguaje e imagen no sexista

C.1. Financiación anual

D.1. Número de acciones de difusión en las que participa FIMABIS

E.1. Número de puestos de trabajo con denominación inclusiva

F.1. Relación porcentual del número total de mujeres entre el número de personas totales designadas para formar parte de los órganos de gobierno

G.1. Al menos, un cargo con denominación específica de género.

H.1. Número de mujeres y hombres

I.1. Número de mujeres y hombres premiados

J.1. Número de Informes solicitados y remitidos

K.1. Revisión y actualización, si es necesario, del Plan de desarrollo de la carrera profesional FIMABIS.

L.1. Indicador 1. Existencia del diagnóstico

L.2. Indicador 2. Nº de acciones diseñadas.

M.1. Porcentaje de mujeres que lideran acciones de transferencia

N.1. Porcentaje de mujeres que participan en Estudios Clínicos.

O.1. Indicador. Acciones adoptadas para llevar a cabo esta medida.

P.1. Inclusión efectiva de dicha medida.

Q.1. Nº de empresas con Plan de Igualdad vigente o con cláusulas de Igualdad incorporadas a sus convenios colectivos.

ANEXO 1. Cuestionario de opinión

Metodología

La percepción de la plantilla respecto a la situación de las mujeres en el mercado laboral, la gestión del personal en la empresa, la igualdad de oportunidades en las organizaciones laborales, la trayectoria y participación en la empresa se ha analizado utilizando el cuestionario desarrollado por el Instituto Andaluz de la Mujer (1). El cuestionario incluye 26 preguntas, relativas esas dimensiones y a información de la persona y su situación en la empresa.

El cuestionario fue adaptado a las características de la empresa, previo consenso por la Comisión de Igualdad de FIMABIS. El cuestionario se diseñó a través de un formulario web y se envió por correo electrónico. Se estableció un plazo de respuesta de dos semanas y, transcurrido ese periodo, se enviaron dos recordatorios por correo electrónico. Para el análisis de los datos se ha aplicado estadística descriptiva.

Resultados

Un total de 85 trabajadoras y trabajadores respondieron al cuestionario, 65 mujeres (76,5%) y 20 hombres (23,5%), obteniendo una tasa de respuesta del 33%. La mayoría de trabajadoras y trabajadores tienen una edad comprendida entre 25 y 34 años (38%) y entre 35 y 44 años (46%), y se caracterizan por no tener personas dependientes a su cargo: 79% sin menores de 3 años, 75% sin menores de entre 3 y 14 años, 98% sin mayores dependientes, 96% sin personas con discapacidad y 94% sin personas enfermas crónicas dependientes (tabla 1).

Tabla 1. Características de los trabajadores encuestados

Variable	Categoría	n (%)
Edad	Menos de 25 años	2 (2,4)
	De 25 a 34 años	32 (37,6)
	De 35 a 44 años	39 (45,9)
	45 años o más	12 (14,1)
Menores de 3 años dependientes a su cargo	No	67 (78,8)
	1	14 (16,5)
	2	4 (4,7)
Menores entre 3 y 14 años dependientes a su cargo	No	64 (75,3)
	1	8 (9,4)
	2	13 (15,3)
Mayores dependientes a su cargo	No	83 (97,6)
	1	1 (1,2)
	2	-
	3	-
	4	-
	>5	1 (1,2)
Personas con discapacidad dependientes a su cargo	No	82 (96,5)
	1	3 (3,5)
Personas enfermas crónicas dependientes a su cargo	No	80 (94,1)
	1	5 (5,9)

Entre las trabajadoras y trabajadores encuestados, destaca la categoría de personal técnico (55%), de perfil científico (72%), con contrato laboral temporal (73%), trabajo a tiempo completo (93%) y jornada de trabajo continua (81%).

Tabla 2. Situación en la empresa

Variable	Categoría	n (%)
Antigüedad	Menos de 1 año	16 (18,8)
	Entre 1 y 5 años	32 (37,6)
	Entre 6 y 10 años	17 (20,0)
	Más de 10 años	20 (23,5)
Nivel desarrollo de trabajo	Dirección	3 (3,5)
	Mando intermedio	26 (30,6)
	Técnico	47 (55,3)
	Administrativo	8 (9,4)
	No cualificado	1 (1,2)
Departamento	Científico	61 (71,8)
	Gestión	24 (28,2)
Contrato laboral	Fijo/ Indefinido	18 (21,2)
	Temporal	62 (72,9)
	Fijo discontinuo	5 (5,9)
Trabaja a tiempo	Completo	79 (92,9)
	Parcial	6 (7,1)
Jornada de trabajo	Continua	69 (81,2)
	Partida	16 (18,81)

Respecto a la trayectoria y participación en la empresa, la tabla 3 presenta los datos relativos a la formación.

Tabla 3. Trayectoria y participación en la empresa

Variable	Categoría	n (%)
Formación recibida en la empresa durante los 3 últimos años	Sí, relacionada directamente con el puesto	36 (42,4)
	Sí, relacionada indirectamente con el puesto	13 (15,3)
	Sí, sin ninguna relación con el puesto	2 (2,4)
	No ha recibido formación	34 (40,0)
Horas de formación recibidas durante el último año	Menos de 20	14 (27,5)
	Entre 20 y 49	24 (47,1)
	Entre 50 y 74	7 (13,7)
	Más de 75	6 (11,8)
Teniendo en cuenta su trayectoria en la empresa en los últimos 5 años	Ha ascendido, promocionado	23 (27,1)
	Ha cambiado de puesto	23 (27,1)
	Ha aumentado su salario	29 (34,1)
	Ha mejorado su horario	17 (20,0)
¿Tiene expectativas de desarrollo profesional (ascenso o cambio a mejor puesto) en la empresa?	Sí, creo que tengo posibilidades	37 (43,5)
	Sí, estoy en proceso de promoción	2 (2,4)
	No, no me interesa	2 (2,4)
	No, hay personas más preparadas	2 (2,4)
	No, no creo que le interese a la empresa	4 (4,7)
	No, no hay posibilidad de promoción o cambio de puesto	38 (44,7)

A continuación se presenta los resultados sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral, la gestión del personal en la empresa y la igualdad de oportunidades en las organizaciones laborales.

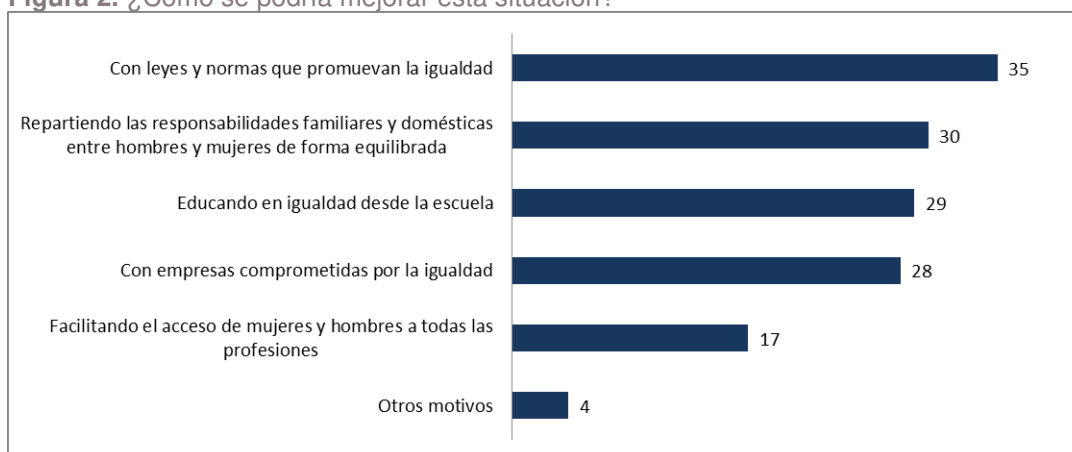
Situación de las mujeres en el mercado laboral

Figura 1. Tanto en Andalucía como en el resto de España el paro femenino es muy superior al masculino, ¿cuál cree que es el motivo principal?



El 55% de las trabajadoras y trabajadores encuestados consideran que el principal motivo por el que el paro femenino es superior al masculino se debe a los problemas de las mujeres para compatibilizar la vida laboral y familiar.

Figura 2. ¿Cómo se podría mejorar esta situación?



Los principales factores que pueden contribuir a mejorar la situación de las mujeres en el mercado laboral son mediante leyes y normas que promuevan la igualdad (24%); repartiendo responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres de forma equilibrada (21%); educando en igualdad desde la escuela (20%) y con empresas comprometidas por la igualdad (20%).

Tabla 4. A continuación le presentamos algunas dificultades que las mujeres pueden encontrar para acceder y permanecer en el mercado laboral

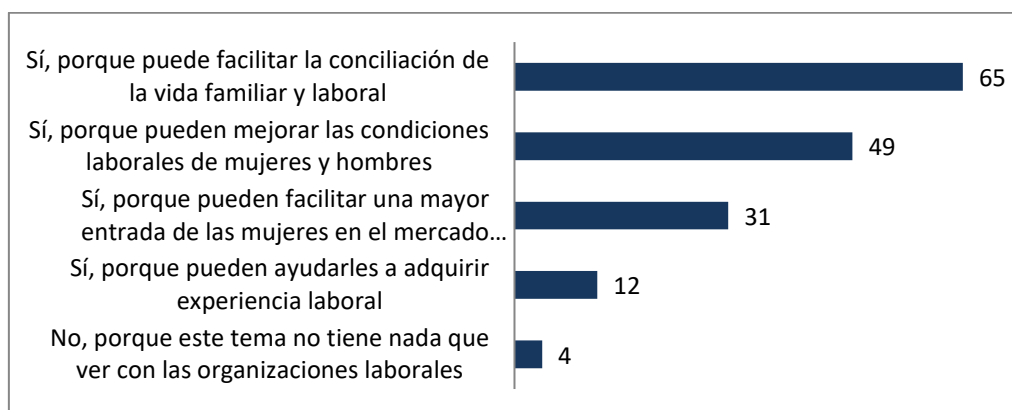
	1	2	3	4
La maternidad	55 (64,7)	19 (22,4)	8 (9,4)	3 (3,5)
La menor valoración que reciben las mujeres en el mercado laboral	9 (10,6)	40 (47,1)	26 (30,6)	10 (11,8)
La opinión del empresariado respecto al tipo de trabajo que pueden desempeñar las mujeres	11 (12,9)	36 (42,4)	30 (35,3)	8 (9,4)
El rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos trabajos	8 (9,4)	19 (22,4)	25 (29,4)	33 (38,8)
Las responsabilidades familiares y/o domésticas	32 (37,6)	36 (42,4)	13 (15,3)	4 (4,7)
El ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres en ciertos puestos de trabajo	8 (9,4)	13 (15,3)	41 (48,2)	23 (27,1)
El machismo en la sociedad en general	20 (23,5)	29 (34,1)	27 (31,8)	9 (10,6)

Muy de acuerdo (1), Bastante de acuerdo (2), Poco de acuerdo (3) o Nada de acuerdo (4)

Entre las dificultades que las mujeres pueden encontrar para acceder y permanecer en el mercado laboral, destaca la maternidad (87% de los trabajadores están muy de acuerdo o bastante de acuerdo) y las responsabilidades familiares y/o domésticas (80% de los trabajadores están muy de acuerdo o bastante de acuerdo).

Del mismo modo, una amplia mayoría de trabajadoras y trabajadores descartan como dificultades el rechazo de las propias mujeres a desempeñar ciertos trabajos (68% de los trabajadores están poco de acuerdo o nada de acuerdo) y el ambiente hostil de los compañeros ante la presencia de mujeres en ciertos puestos de trabajo (68% de los trabajadores están poco de acuerdo o nada de acuerdo).

Figura 3. En términos generales, ¿considera que las organizaciones laborales (empresas, administraciones públicas, etc.) han de contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la sociedad?



La mayoría de trabajadoras y trabajadores consideran que las organizaciones laborales han de contribuir a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (98%), seleccionando como principales motivos la facilidad para conciliar la vida familiar y laboral (40%) y la mejora de las condiciones laborales de mujeres y hombres (30%).

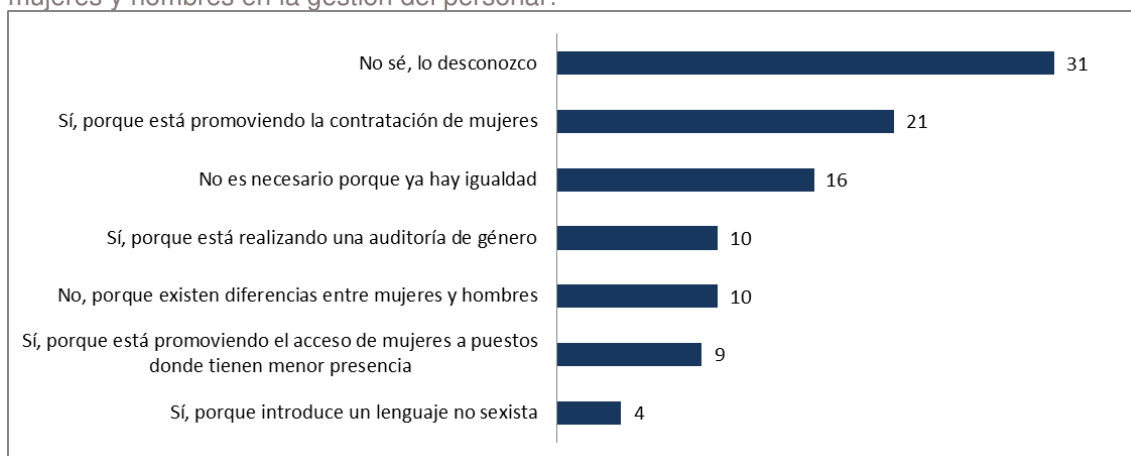
Figura 4. En su opinión, ¿cuáles podrían ser las medidas básicas que deberían adoptar las empresas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres?



Respecto a las medidas básicas que deberían adoptar la empresa para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres son facilitar la compatibilización de la vida familiar y laboral mediante horarios flexibles, guarderías o ayudas económicas (39%) y conocer las necesidades personales y laborales de trabajadoras y trabajadores para el desempeño de su puesto (28%).

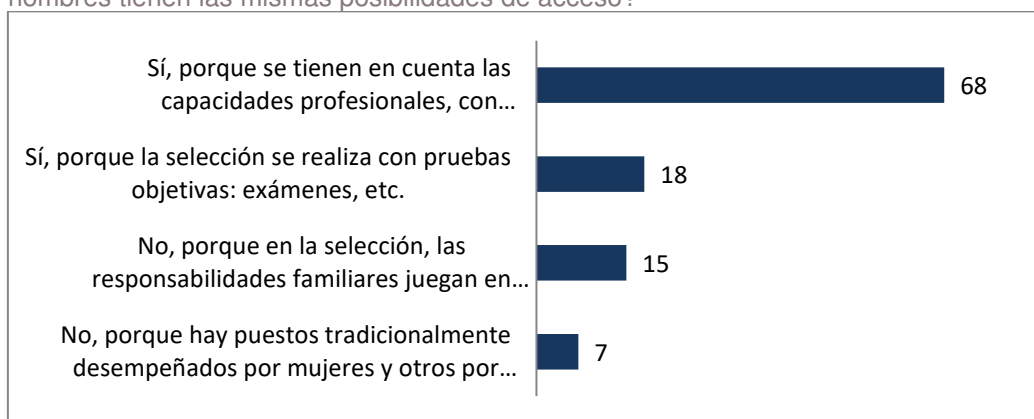
La gestión del personal en la empresa

Figura 5. En su opinión, ¿su empresa tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal?



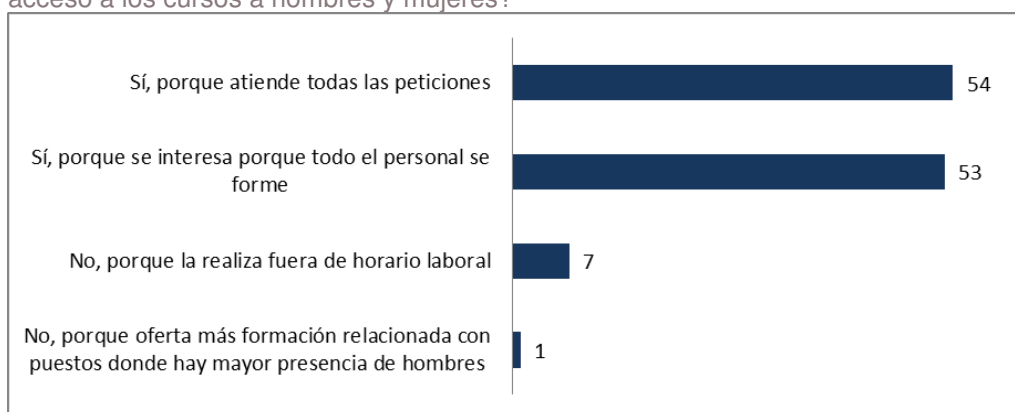
Un 31% de las trabajadoras y trabajadores desconocen si la empresa tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión del personal, mientras el 59% de las trabajadoras y trabajadores consideran que se promueve la igualdad de oportunidades o no es necesario porque ya hay igualdad.

Figura 6. Cuando se producen procesos de selección en la empresa, ¿cree que mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso?



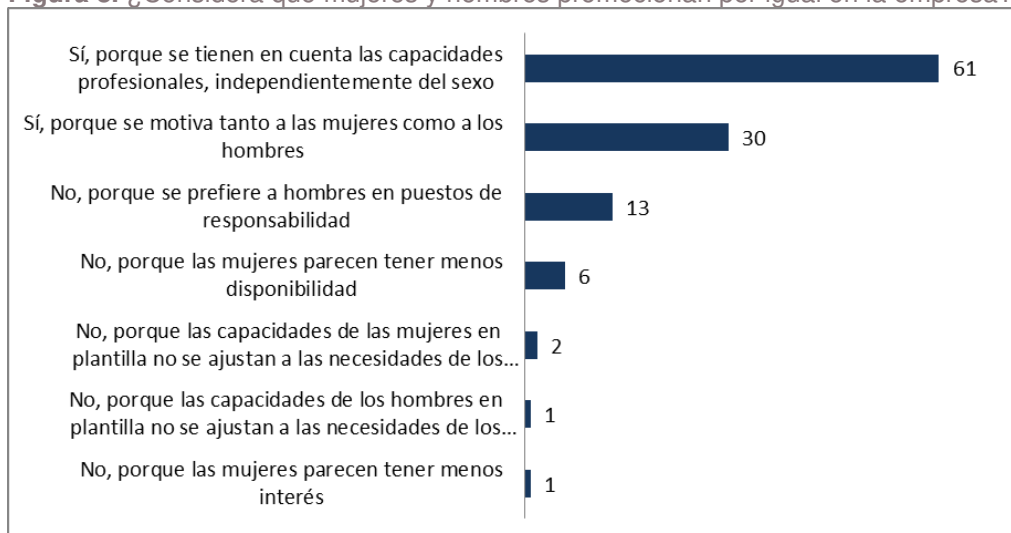
El 80% de trabajadoras y trabajadores consideran que en los procesos de selección de la empresa las mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso.

Figura 7. Cuando la empresa ofrece formación, ¿cree que ofrece las mismas posibilidades de acceso a los cursos a hombres y mujeres?



El 93% de trabajadoras y trabajadores consideran que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades de acceso a la formación que ofrece la empresa.

Figura 8. ¿Considera que mujeres y hombres promocionan por igual en la empresa?



La mayoría de trabajadoras y trabajadores (80%) consideran que las mujeres y hombres promocionan por igual en la empresa.

Figura 9. ¿La empresa favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal?



El 79% de trabajadoras y trabajadores consideran que la empresa favorece la conciliación de la vida laboral y familiar de su personal.

La igualdad de oportunidades en las organizaciones laborales

Tabla 5. En su opinión, ¿qué utilidad puede tener para las empresas la incorporación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en su gestión?

	1	2	3	4
Puede ser útil para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las empresas	29 (34,1)	30 (35,3)	20 (23,5)	6 (7,1)
Puede favorecer un mejor aprovechamiento de todas las personas	42 (49,4)	29 (34,1)	10 (11,8)	4 (4,7)
Puede mejorar el clima laboral	31 (36,5)	32 (37,6)	18 (21,2)	4 (4,7)
Puede sensibilizar y cambiar actitudes	37 (43,5)	30 (35,3)	10 (11,8)	8 (9,4)
Puede facilitar la motivación del personal para participar en la formación, promoción, etc.	34 (40,0)	34 (40,0)	12 (14,1)	5 (5,9)
Puede facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral personal de trabajadores y trabajadoras	45 (52,9)	31 (36,5)	5 (5,9)	4 (4,7)
Puede ayudar a combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo en las organizaciones	37 (43,5)	30 (35,3)	15 (17,6)	3 (3,5)
Puede dar una imagen más moderna y competitiva de las organizaciones	39 (45,9)	29 (34,1)	16 (18,8)	1 (1,2)
No creo que sirva para nada	6 (7,1)	4 (4,7)	13 (15,3)	62 (72,9)

Muy de acuerdo (1), Bastante de acuerdo (2), Poco de acuerdo (3) o Nada de acuerdo (4)

Respecto a la utilidad que puede suponer para la empresa la incorporación de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, existe un amplio acuerdo entre los factores identificados: facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral personal de trabajadores y trabajadoras (89%); mejor aprovechamiento de todas las personas (84%); dar una imagen más moderna y competitiva de las organizaciones (80%); facilitar la motivación del personal para participar en la formación, promoción, etc.(80%); ayudar a combatir situaciones discriminatorias o desigualdades que se estén produciendo en las organizaciones (79%); sensibilizar y cambiar actitudes (79%); mejorar el clima laboral (74%); útil para equilibrar la presencia de mujeres y hombres en las empresas (69%).

Figura 10. Como se comentaba al principio, la empresa está realizando un diagnóstico sobre la igualdad de oportunidades, ¿qué utilidad puede tener este diagnóstico y el desarrollo de un Plan de Igualdad?



Por último, se solita a las trabajadoras y trabajadores que indiquen la utilidad de realizar un diagnóstico y desarrollo de un Plan de Igualdad. Los principales motivos son facilitar la compatibilización de la vida familiar, laboral y personal de trabajadores y trabajadoras (23%), mejorar la gestión de los recursos humanos (16%) e influir en un cambio de actitudes más abiertas a la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos y áreas de trabajo (15%).

ANEXO 2. Características de la plantilla

Metodología

Para analizar las características de la plantilla de FIMABIS, distribuidos por sexo, se han revisado los siguientes documentos:

- Planificación y memorias anuales.
- Organigrama.
- Marco Laboral: Permisos y Licencias del Sector Público Andaluz.
- Documentos internos de recursos humanos.
- Procedimiento de contratación y selección
- Convocatorias selección personal.
- Planes de formación continua.
- Evaluaciones de Riesgos.
- Protocolos de Vigilancia de la Salud
- Boletines, folletos de divulgación y publicidad de la organización.
- Página Web.
- Registro Fundanet

Se ha recogido información relativa al año 2017 en los siguientes bloques de contenidos:

- Características de los trabajadores: acceso al empleo y condiciones laborales, clasificación profesional.
- Datos relativos a medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Formación.

Para el análisis de los datos se ha tenido en cuenta que dentro de la plantilla de FIMABIS se diferencian dos grandes grupos de empleados:

- Personal investigador: Se considera personal investigador el que, estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, lleva a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación. En este grupo se incluye también el personal técnico laboral para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica, el personal científico de soporte de las unidades de servicios comunes, y los técnicos que participan en Ensayos Clínicos.
- Personal de gestión: Se considera personal de gestión a aquellos empleados que dan soporte administrativo a la investigación (gestión de proyectos, transferencia tecnológica, metodología de investigación, gestión de profesionales, gestión económica-financiera, etc.).

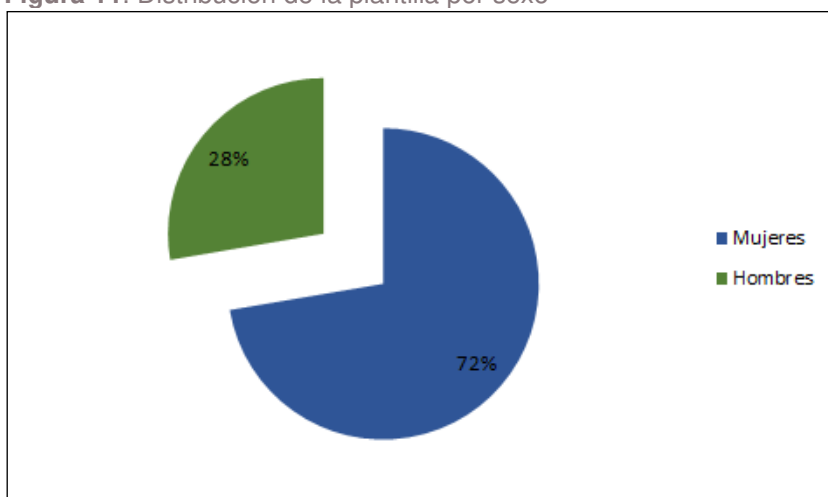
La información se ha recogido de forma global y desglosada por centros. Posteriormente, la información ha sido tratada y analizada con objeto de obtener los siguientes indicadores de género:

- Índice de concentración: porcentaje (de hombres o mujeres) con relación a su grupo sexual en cada categoría.
- Índice de feminización: número de mujeres sobre el número de hombres. El 1 indicaría igualdad.
- Brecha de género: Diferencia entre las tasas femenina y masculina en la categoría de una variable. Cuanto menor es la brecha más cerca se está de la igualdad. Valores negativos indican que la diferencia es a favor de los hombres.

Resultados

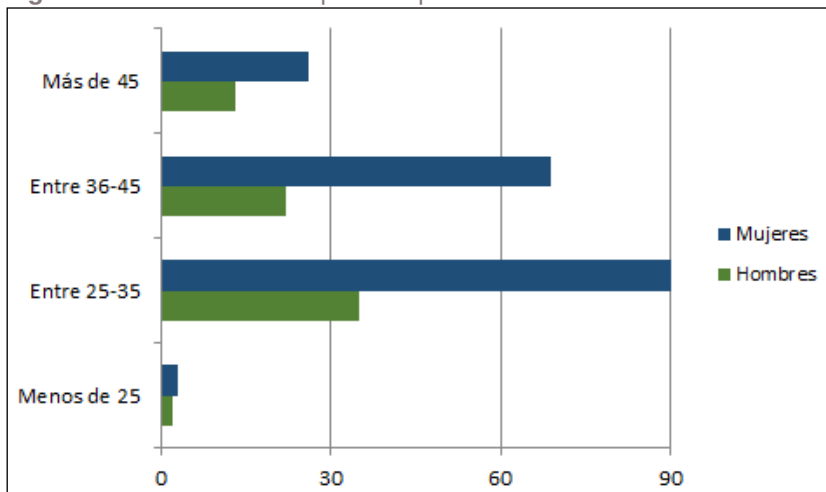
En diciembre de 2017, 260 trabajadoras/es constituían la plantilla de FIMABIS, 188 mujeres (72,3%) y 72 hombres (27,7%), resultando un índice de feminización de 2,61, es decir, por cada hombre hay más de 2 mujeres trabajando (Figura 11).

Figura 11. Distribución de la plantilla por sexo



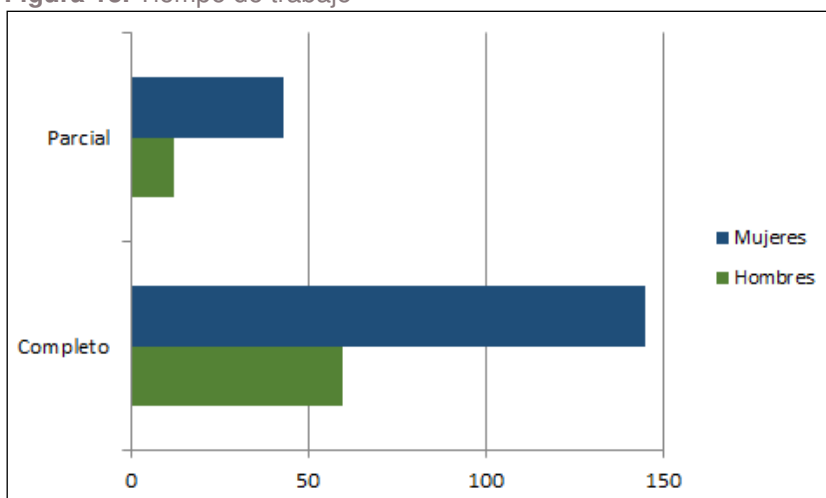
La Figura 12 muestra la distribución de la plantilla por edades. El 47,9% y 48,6% de mujeres y hombres se encuentran en el rango de edad de entre 25-35 años (90 mujeres y 35 hombres) y el 36,7% y 30,6% de mujeres y hombres se encuentran en el rango de edad de entre 36-49 años (69 mujeres y 22 hombres) respectivamente. En dichos intervalos, en los que se ubica el segmento de la población que se encuentra en edad reproductiva, resultan unos índices de feminización del 2,57 y 3,14 respectivamente.

Figura 12. Distribución de plantilla por edades



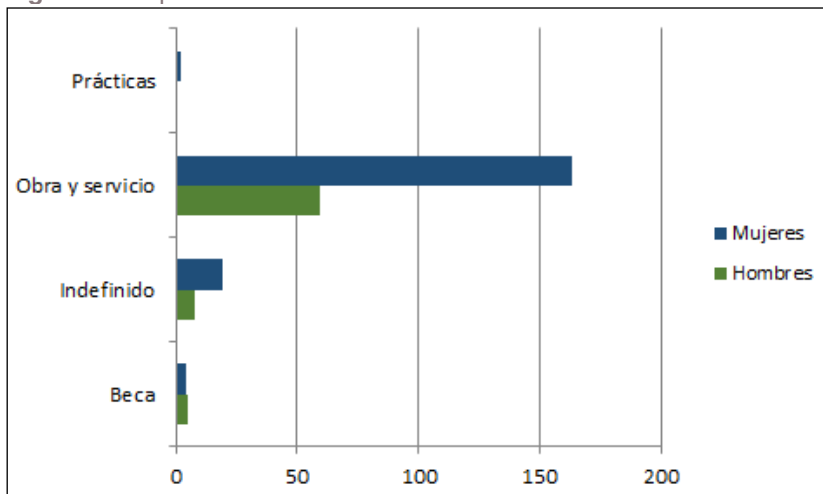
La Figura 13 muestra la distribución del tiempo de trabajo de la plantilla. Analizando por sexo se obtienen unos porcentajes similares en ambos grupos. El 79% de la plantilla trabaja a tiempo completo, 145 mujeres (77,1%) y 60 hombres (83,3%), lo que representa un índice de feminización de 2,42.

Figura 13. Tiempo de trabajo



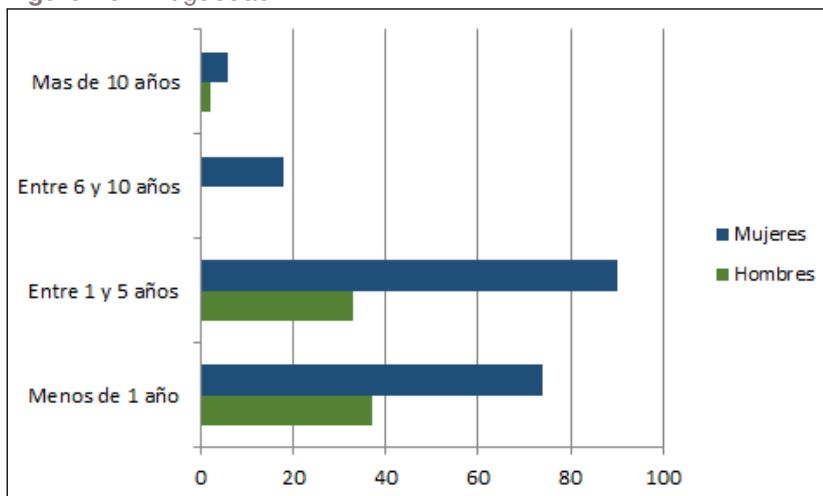
El 85% de la plantilla tiene un contrato por obra y servicio, 163 mujeres y 59 hombres. Al analizar por sexo se detecta una brecha del 4,8% entre los grupos (86,7% de las mujeres y 81,9% de los hombres) y un índice de feminización de 2,76. La Figura 14 muestra los tipos de contratos por sexo.

Figura 14. Tipo de contrato



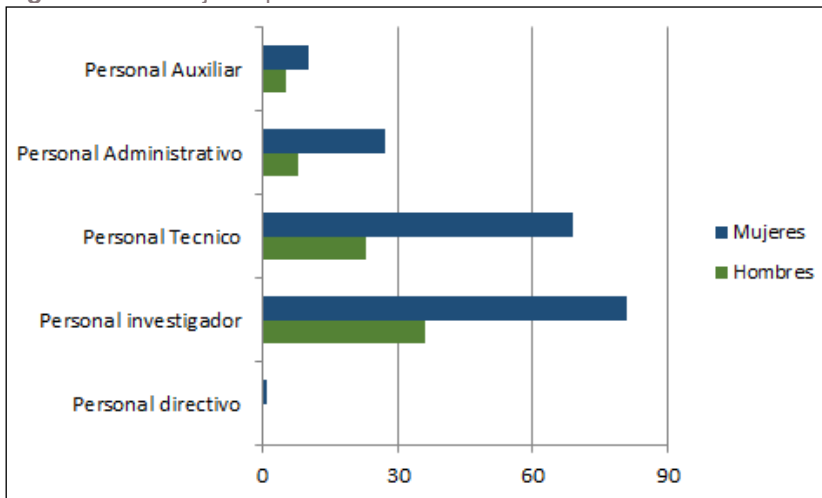
La Figura 15 muestra la antigüedad de la plantilla de FIMABIS. Entre las mujeres predomina el colectivo con una antigüedad de entre 1 y 5 años (90 mujeres que representan el 49,7%), mientras que en los hombres predomina el colectivo con una antigüedad inferior al año (37 hombres que representan el 51,4%).

Figura 15. Antigüedad



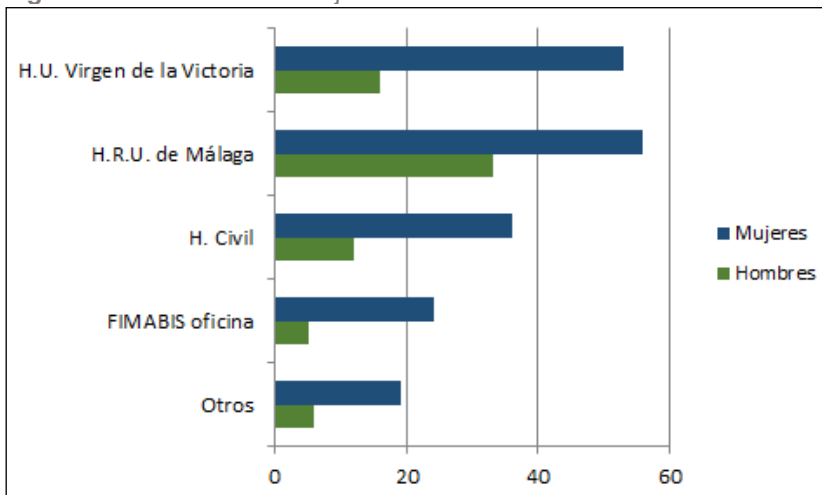
A nivel jerárquico predominan las categorías de personal investigador (45%, con 81 mujeres y 36 hombres) y personal técnico (35%, con 69 mujeres y 23 hombres). Respecto al resto de categorías, destaca el personal administrativo con un índice de feminización de 3,38 (Figura 16).

Figura 16. Nivel jerárquico



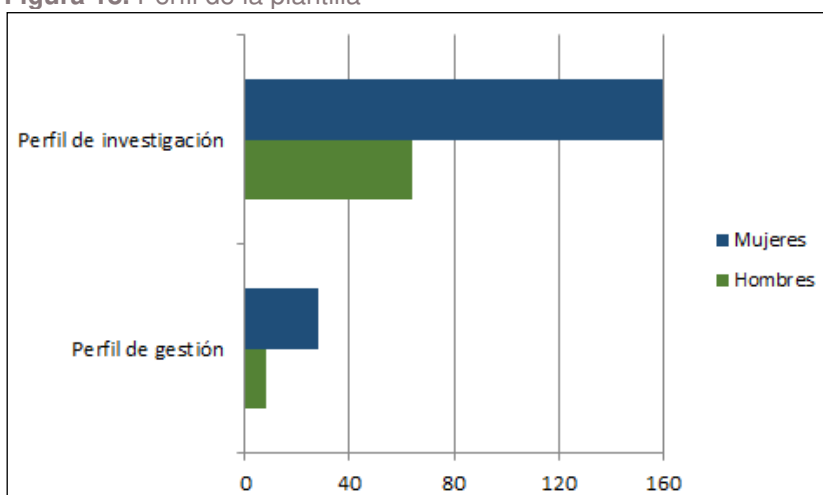
La plantilla se distribuye en los siguientes centros: Hospital Regional Universitario de Málaga (34%), Hospital Universitario Virgen de la Victoria (27%), Hospital Civil (18%), FIMABIS oficina (11%) y otros centros (10%). Destaca el índice de feminización en FIMABIS, donde hay más de cinco mujeres empleadas por cada hombre. El índice de feminización oscila entre 1,7 en el Hospital Regional Universitario de Málaga y 4,8 en FIMABIS oficina (Figura 17).

Figura 17. Centros de trabajo



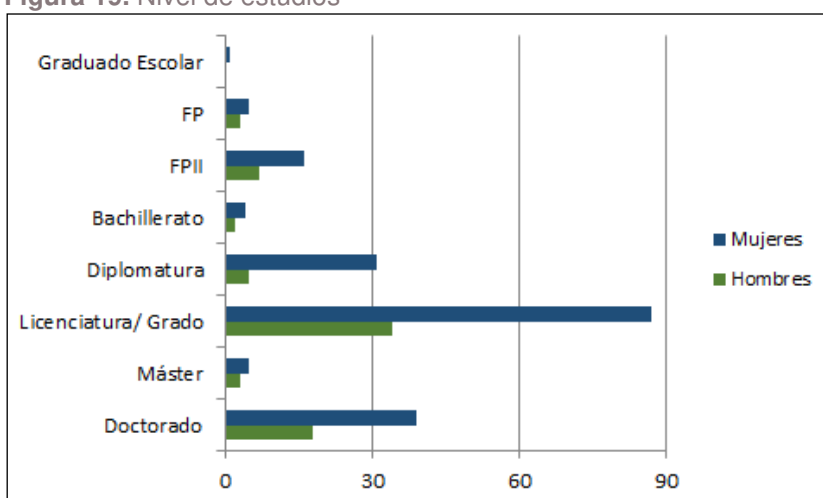
Dentro de la plantilla de FIMABIS se diferencian dos grandes grupos de empleados: perfil de gestión (13,8%) y perfil de investigación (86,2%). El personal con perfil de gestión tiene un índice de feminización de 3,50, mientras en el personal con perfil de investigación, con un índice de feminización de 2,50, se aproxima al promedio de la plantilla (Figura 18).

Figura 18. Perfil de la plantilla



En relación al nivel de estudios de la plantilla, destaca su alto grado de especialización y titulación. El 84% de la plantilla tiene estudios universitarios y postgrado: 17% diplomatura, con un índice de feminización de 7,40; 43% licenciatura/grado, con un índice de feminización de 3,33; 2% máster, con un índice de feminización de 0,25; y 22% doctorado, con un índice de feminización de 1,65 (Figura 19).

Figura 19. Nivel de estudios



Las Tablas 6, 7 y 8 muestran con más detalle las características de la plantilla, nivel de estudios por categoría profesional y el organigrama por centro.

Tabla 6. Características generales

	Categoría	Total	Mujeres	IC	Hombres	IC	BG	IF
Edad	Menos de 25	5	3	1,6%	2	2,8%	-1,2%	1,50
	25-35	125	90	47,9%	35	48,6%	-0,7%	2,57
	36-45	91	69	36,7%	22	30,6%	6,1%	3,14
	Más de 45	39	26	13,8%	13	18,1%	-4,2%	2,00
Tiempo de trabajo	Completo	205	145	77,1%	60	83,3%	-6,2%	2,42
	Parcial	55	43	22,9%	12	16,7%	6,2%	3,58
Tipo de contrato	Becario	9	4	2,1%	5	6,9%	-4,8%	0,80
	Indefinido	27	19	10,1%	8	11,1%	-1,0%	2,38
	Obra y servicio	222	163	86,7%	59	81,9%	4,8%	2,76
	Prácticas	2	2	1,1%	0	0,0%	1,1%	-
Antigüedad	Menos de 1 año	111	74	39,4%	37	51,4%	-12,0%	2,00
	Entre 1 y 5 años	123	90	47,9%	33	45,8%	2,0%	2,73
	Entre 6 y 10 años	18	18	9,6%	0	0,0%	9,6%	-
	Más de 10 años	8	6	3,2%	2	2,8%	0,4%	3,00
Nivel jerárquico	Directivo	1	1	0,5%	0	0,0%	0,5%	-
	Investigador	117	81	43,1%	36	50,0%	-6,9%	2,25
	Técnico	92	69	36,7%	23	31,9%	4,8%	3,00
	Administrativo	35	27	14,4%	8	11,1%	3,3%	3,38
	Auxiliar	15	10	5,3%	5	6,9%	-1,6%	2,00
Departamento	Gestión	36	28	14,9%	8	11,1%	3,8%	3,5
	Investigación	224	160	85,1%	64	88,9%	-3,8%	2,5
Centro/ Nodo	FIMABIS	29	24	12,8%	5	6,9%	5,8%	4,80
	H. Civil	48	36	19,1%	12	16,7%	2,5%	3,00
	H.R.U. de Málaga	89	56	29,8%	33	45,8%	-16,0%	1,70
	H.U. Virgen de la Victoria	69	53	28,2%	16	22,2%	6,0%	3,31
	Otro	25	19	10,1%	6	8,3%	1,8%	3,17
Nivel de estudios	Graduado Escolar	1	1	0,5%	0	0,0%	0,5%	-
	FP	8	5	2,7%	3	4,2%	-1,5%	1,67
	FP II	23	16	8,5%	7	9,7%	-1,2%	2,29
	Bachillerato	6	4	2,1%	2	2,8%	-0,7%	2,00
	Diplomado	36	31	16,5%	5	6,9%	9,5%	6,20
	Licenciado/ Grado	121	87	46,3%	34	47,2%	-0,9%	2,56
	Máster	8	5	2,7%	3	4,2%	-1,5%	1,67
	Doctor	57	39	20,7%	18	25,0%	-4,3%	2,17

IC: Índice de concentración; BG: Brecha de género; IF: Índice de feminización.

Tabla 7. Nivel de estudios por categoría de personal

	Categoría	Total	Mujeres	IC	Hombres	IC	BG	IF
Directivo	Doctor	1	1	100%	-	-	100%	-
Investigador	FPII	1	1	1,2%	0	-	1,2%	-
	Diplomado	10	9	11,1%	1	2,8%	8,3%	9,00
	Licenciado/ Grado	57	37	45,7%	20	35,7%	10,0%	1,85
	Máster	4	3	3,7%	1	2,8%	0,9%	3,00
	Doctor	45	31	38,3%	14	38,9%	-0,6%	2,21
Técnico	FP	7	4	5,8%	3	13,0%	-7,2%	1,33
	FPII	17	11	15,9%	6	26,1%	-10,1%	1,83
	Bachillerato	1	1	1,4%	0	0,0%	1,4%	-
	Diplomado	22	20	29,0%	2	8,7%	20,3%	10,00
	Licenciado/ Grado	37	29	42,0%	8	34,8%	7,2%	3,63
	Máster	3	2	2,9%	1	4,3%	-1,4%	2,00
	Doctor	5	2	2,9%	3	13,0%	-10,1%	0,67
Administrativo	FPII	3	3	11,1%	0	0,0%	11,1%	-
	Bachillerato	4	3	11,1%	1	12,5%	-1,4%	3,00
	Diplomado	2	1	3,7%	1	12,5%	-8,8%	1,00
	Licenciado/ Grado	17	18	66,7%	5	62,5%	4,2%	3,6
	Máster	1	-	-	1	12,5%	12,5%	-
	Doctor	2	2	7,4%	-	-	7,4%	-
Auxiliar	FP	1	1	10,0%	0	0,0%	10,0%	-
	FPII	2	1	10,0%	1	20,0%	-10,0%	1
	Bachillerato	1	0	0,0%	1	20,0%	-20,0%	-
	Diplomado	2	1	10,0%	1	20,0%	-10,0%	1
	Licenciado/ Grado	4	3	30,0%	1	20,0%	10,0%	3
	Máster	1	1	10,0%	0	0,0%	10,0%	-
	Doctor	4	3	30,0%	1	20,0%	10,0%	3

IC: Índice de concentración; BG: Brecha de género; IF: Índice de feminización.

Tabla 8. Organigrama

	Categoría	Total	Mujeres	IC	Hombres	IC	BG	IF
FIMABIS	Personal directivo	1	1	3,6%	-	-	3,6%	-
	Personal administrativo	25	27	96,4%	5	100%	-3,6%	5,4
H. Civil	Personal investigador	24	18	52,94%	6	50,0%	2,9%	3,00
	Personal técnico	19	13	38,24%	6	50,0%	-11,76%	2,17
	Personal auxiliar	3	3	8,82%	0	0,0%	8,8%	-
H.R.U. de Málaga	Personal investigador	44	26	47,3%	18	54,5%	-7,3%	1,4
	Personal técnico	35	25	45,5%	10	30,3%	15,2%	2,5
	Personal administrativo	2	0	0,0%	2	6,1%	-6,1%	-
	Personal auxiliar	7	4	7,3%	3	9,1%	-1,8%	1,3
H.U. Virgen de la Victoria	Personal investigador	34	25	47,17%	9	56,25%	-9,1%	2,8
	Personal técnico	30	26	49,06%	4	25,00%	24,1%	6,5
	Personal administrativo	1	0	0,00%	1	6,25%	-6,3%	0,0
	Personal auxiliar	4	2	3,77%	2	12,50%	-8,7%	1,0
Otros	Personal investigador	15	12	66,67%	3	50,00%	16,67%	4
	Personal técnico	8	5	27,78%	3	50,00%	-22,22%	1,67
	Personal auxiliar	1	1	5,56%	0	0,00%	5,56%	-

IC: Índice de concentración; BG: Brecha de género; IF: Índice de feminización.

MOVIMIENTO DE PERSONAL

La tabla 9 muestra el movimiento del personal de FIMABIS entre el periodo 2013-2017. Se observa que durante este periodo el índice de feminización de altas y bajas es superior de 2, a excepción de las altas en 2017.

Tabla 9. Movimiento de personal 2012-2016

	Mujeres	Hombres	IF
Altas/incorporaciones			
2013	128	44	2,9
2014	130	39	3,3
2015	105	20	5,3
2016	75	24	3,1
2017	101	53	1,9
Total (2013-2017)	539	180	3,0
Bajas			
2013	114	28	4,1
2014	91	27	3,4
2015	92	23	4,0
2016	95	30	3,2
2017	85	31	2,7
Total (2013-2017)	477	139	3,4
Motivo de las bajas			
Despido	7	2	3,5
ETT	2	0	-
Fin de contrato	372	110	3,4
Fin Maternidad	1	0	-
Fin sustitución	8	1	-
Renuncia	87	26	3,3
Total general	477	139	3,4

IF: Índice de feminización.

RESPONSABILIDADES FAMILIARES DE LA PLANTILLA

Un total de 132 trabajadores tienen responsabilidades familiares, 102 de mujeres y 30 de hombres. Estas cifras pueden estar sobreestimadas dado que un trabajador puede tener a varias personas a su cargo. En todos los casos las personas dependientes a su cargo fueron menores de edad (Tabla 10).

Tabla 10. Personas dependientes a su cargo

	Total	Mujeres	IC	Hombres	IC	BG	IF
Menores de 8 años	53	41	40.2%	12	40.0%	0.2%	3.4
Menores entre 8 y 14 años	79	61	59.8%	18	60.0%	-0.2%	3.4

IC: Índice de concentración; BG: Brecha de género; IF: Índice de feminización.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

En 2017 se utilizaron un total de 34 medidas de conciliación. Diferenciando a nivel de género, 16 mujeres y 2 hombres utilizaron un total de 32 y 2 medidas respectivamente (Tabla 11).

Tabla 11. Utilización de las medidas de conciliación

	6	6	18,8%	-	-
	10	10	31,3%	-	-
	1	-	-	1	50,0%
	1	1	3,1%	-	-
	10	10	31,1%	-	-
	4	4	12,5%	0	-
	2	1	3,1	1	50,0%

IC: Índice de concentración.

PARTICIPACIÓN EN ACTIVIDADES DE FORMACIÓN CONTINUA

Un total de 55 trabajadoras/es han participado en actividades de formación continua, 48 mujeres (87,3%) y 7 hombres (12,7%). Al ajustar por el total de plantilla, estas diferencias se reducen al 25,5% de mujeres y 9,7% de los hombres de los trabajadores de FIMABIS han participado en actividades de formación en 2017. También hay que tener en cuenta que una persona pudo participar en más de una actividad. La Tabla 12 muestra información del número de horas, tipo de formación, lugar y momento de impartición.

Tabla 12. Participación en actividades de formación continua

	Categoría	Total	Mujeres	IC	Hombres	IC	BG	IF
Número de horas	Menos de 20 h	19	17	35,4%	2	28,6%	6,8%	8,5
	Entre 20-50h	34	29	60,4%	5	71,4%	-11,0%	5,8
	Entre 51h y 75h	1	1	2,1%	0	0,00%	2,1%	-
	Entre 76h y 100h	0	0	0,00%	0	0,00%	0,00%	-
	Más de 100h	1	1	2,1%	0	0,00%	2,1%	-
Lugar de impartición	Centro de trabajo	29	25	52,1%	4	57,1%	-5,0%	6,25
	En la propia localidad	7	5	10,4%	2	28,6%	-18,2%	2,5
	Fuera de la localidad trabajo	13	12	25,0%	1	14,3%	10,7%	12
	Online	6	6	12,5%	0	0,0%	12,5%	-
Momento impartición	Dentro de jornada laboral	9	6	12,5%	3	42,9%	-30,4%	2
	Parcialmente fuera jorn. lab.	43	39	81,2%	4	57,1%	24,1%	9,75
	Totalmente fuera jorn. lab.	3	3	6,2%	0	0,0%	6,2%	-
Tipo de formación	Desarrollo de carrera	9	9	18,7%	0	0,0%	18,7%	-
	Especialización técnica	9	8	16,7%	1	14,3%	2,4%	8
	Formación genérica	29	25	52,1%	4	57,1%	-5,0%	6,25
	Transversal	8	6	12,5%	2	28,6%	-16,1%	3

