



**PLAN DE IGUALDAD
2024-2028**

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 1/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Comisión Negociadora de Igualdad: <ul style="list-style-type: none"> Céspedes Vidal, Alicia Del Río Yáñez, Elena Dominguez Moreno, Alejandro Gómez Gálvez, Rosa María González Jiménez, Andrés Maldonado Sánchez, Rafael Moreno Indias, Isabel Sánchez Peña, María 	Gerencia: <ul style="list-style-type: none"> Guzmán de Damas, Jose Miguel 	Comisión Negociadora de Igualdad
Fecha: 09/10/2024	Fecha: 10/10/2024	Fecha: 11/10/2024

CONTROL DE EDICIONES		
Versión:	Fecha	Naturaleza de la revisión:
01	19/06/ 2024	Edición inicial
02	08/10/2024	Edición Final

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 2/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

1. COMPROMISO INSTITUCIONAL

El Instituto de Investigación Biomédica de Malaga y Plataforma en Nanomedicina (en adelante IBIMA Plataforma BIONAND), así como su fundación gestora, la Fundación para la Investigación de Málaga en Biomedicina y Salud (FIMABIS), declaran su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y de oportunidades de las personas trabajadoras, 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 como un principio estratégico de nuestra política institucional de recursos humanos y nuestro Plan Estratégico.

La presencia equilibrada de personas de diferente género 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.

Para la elaboración de este Plan se va a realizar un exhaustivo estudio y valoración de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la institución para detectar la presencia de discriminaciones y desigualdades que requieran, en su caso, adoptar una serie de medidas para su elaboración y corrección.

Llevar a la consecución de la igualdad real supone, no solo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también, conseguir la igualdad de oportunidades de las personas trabajadoras en el acceso, la contratación y las condiciones de trabajo, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.. sin discriminación de cualquier tipo sobre su género, edad, origen étnico, nacional o social, religión, creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, opinión política, condición social o económica, escogiendo al candidato/a que más se adecue al perfil requerido.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrando los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre las personas trabajadoras en IBIMA Plataforma BIONAND, FIMABIS y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 3/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBXCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

2. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Constitución Española en su artículo 14 señala que "los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social".

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge, en su artículo 46, el concepto y contenido de los planes de igualdad de las organizaciones, y los define como "un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa y en las organizaciones, la igualdad de trato y de oportunidades entre las personas trabajadoras y a eliminar la discriminación por razón de sexo", garantizando la participación de las organizaciones sindicales con representación legal de las trabajadoras y los trabajadores.

Asimismo, en su artículo 45 se establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre las personas trabajadoras, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los/as representantes legales de la representación legal de las y los trabajadores en la forma en la que se determine en la legislación laboral.

De la misma manera, nuestro Plan de Igualdad está alineado con la Disposición adicional decimotercera "Implantación de la perspectiva de género" de la Ley 14/2011 del 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Además, en 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 se establece la obligación de crear un Plan de Igualdad para empresas con más de cincuenta trabajadores/as que ha de ser registrado en un repositorio público y que deberá recoger las medidas propuestas y su mecanismo de seguimiento.

RD 901/2020, de 13 de octubre, donde se regulan los planes de igualdad y su registro.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Recoge las directrices para realizar una valoración de los puestos de trabajo dentro de la empresa y la correspondiente auditoría retributiva con el fin de identificar y eliminar la posible discriminación directa o indirecta entre sexos.

La incorporación de políticas de igualdad entre las personas trabajadoras en las organizaciones permite orientar su actividad hacia fórmulas de gestión más participativas, más integradoras,

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 4/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBXCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

respetuosas con la diversidad, y que contribuyen a erradicar situaciones de discriminación y violencia.

La incorporación de la igualdad no requiere necesariamente de la habilitación de nuevos procedimientos, sino del compromiso para impulsar, desde los máximos órganos directivos, las políticas y prácticas que aseguren la igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras en toda la organización.

Si bien el sector sanitario en general y el de investigación biomédica en particular están ampliamente feminizados, cabe verificar si la igualdad de oportunidades es real y efectiva, entre las personas trabajadoras que conforman la plantilla, está garantizada.

Este Plan se constituye como principio formador e informador de todos los procesos y políticas de personas en el seno de FIMABIS y en los que sea de aplicación IBIMA Plataforma BIONAND. En el documento se referirá de manera conjunta a la fundación y al instituto como IBIMA-FIMABIS.

IBIMA-FIMABIS conciben el Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas de mejora orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres; y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

El II Plan de Igualdad de IBIMA-FIMABIS se estructura en 7 áreas de intervención, con sus correspondientes acciones. Algunas de ellas (composición órganos de gobierno, formación, comunicación y violencia de género) pueden afectar a todo el personal con relación contractual con FIMABIS, incluyendo a la comunidad afiliada a IBIMA Plataforma BIONAND, mientras que existen áreas (acceso al empleo, conciliación, salud laboral, fomento de la igualdad en el ámbito de la contratación administrativa y retribuciones) que únicamente le incumbe a personal contratado por FIMABIS para su interpretación. Como consecuencia, para aquellos aspectos del Plan de Igualdad identificados, la comunidad científica de IBIMA vinculada a Servicio Andaluz de Salud y/o la Universidad de Málaga, deberán acogerse a los Planes de Igualdad de dichas instituciones, cuyos documentos son públicos en los siguientes enlaces:

- Plan de Igualdad Universidad de Málaga: https://www.uma.es/media/files/IV_diagnostico_y_plan_para_Consejo_de_Gobierno_LXfZAfj.pdf
- Plan de Igualdad del Servicio Andaluz de Salud: https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/sites/default/files/sincfiles/wsas-media-mediafile_sasdocumento/2019/PEIOMH.pdf

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 5/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

3. APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

3.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El Plan de Igualdad de IBIMA-FIMABIS contemplará principalmente al personal con relación contractual con FIMABIS, y además, y como se concretará para cada caso más adelante, a:

- Los trabajadores y las trabajadoras vinculados/as a entidades con las que IBIMA-FIMABIS mantenga algún tipo de relación jurídica y que por tal circunstancia presten sus servicios en las instalaciones, respetando lo establecido en los Planes de Igualdad de sus instituciones.
- Personal investigador y técnico adscrito al IBIMA Plataforma BIONAND, así como estudiantes en prácticas, estancias formativas, becas, etc.
- Otros colectivos que puedan verse afectados por este tipo de medidas.

Se trata de un plan dinámico, en continua evolución y cambio, por lo que se irá adaptando a la evaluación continua de las medidas que establece. Dichas medidas serán analizadas por las personas integrantes de la Comisión Negociadora de Igualdad.

3.2. MEDIOS:

IBIMA-FIMABIS pondrá al servicio del II Plan de Igualdad todos los medios materiales y humanos que se requieran para garantizar su adecuado funcionamiento, sin perjuicio de que se puedan solicitar ayudas externas para tal cometido. Adicionalmente, se facilitarán todos los medios necesarios para el correcto funcionamiento de las medidas adoptadas en el Plan de Igualdad.

3.3. VIGENCIA:

Su vigencia será de cuatro años desde la fecha de aprobación, iniciándose la realización de un nuevo Plan de Igualdad con un nuevo diagnóstico.

4. COMPOSICIÓN Y FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Gestión del Plan de Igualdad será competencia de la Comisión Negociadora de Igualdad, creada en el seno de la Fundación y dependiente de la Dirección de ésta. Esta Comisión tiene encomendada la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre las personas trabajadoras en la organización, de acuerdo con los principios de responsabilidad social corporativa y con la legislación vigente.

La Comisión Negociadora de Igualdad estará formada en un 50% por la empresa y en otro 50% por el Comité de Empresa. Se reunirá, con carácter ordinario, como mínimo dos veces al año para planificar y programar anualmente las acciones a llevar a cabo, realizar su seguimiento y evaluar su impacto. Dicha Comisión, está presidida por Andrés González Jiménez, Coordinador

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 6/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

de la Estructura/Unidad Común de Apoyo a la Investigación (ECAI/UCAI) de Bioinformática del IBIMA Plataforma BIONAND. Adicionalmente, contará con María Dolores Solís, Técnico de Recursos Humanos (RRHH), como Secretaría de dicha Comisión, con voz pero sin voto.

En **representación de IBIMA-FIMABIS** serán integrantes de dicha Comisión con voz y voto:

- Domínguez Moreno, Alejandro, Técnico de Histología
- Gómez Gálvez, Rosa María, Responsable de la Unidad de Proyectos Internacionales
- González Jiménez, Andrés, Técnico de Bioinformática Coordinador ECAI Bioinformática
- Sánchez Peña, María, Responsable de Recursos Humanos y Gestión del Servicio de Profesionales

Y por otra parte, en **representación del Comité de Empresa**, serán integrantes de dicha Comisión con voz y voto:

- Céspedes Vidal, Alicia, Técnico de estructura Biobanco
- Del Río Yáñez, Elena, Técnico de Gestión Económica
- Maldonado Sánchez, Rafael, Técnico ECAI Producción Celular y Salas GMP
- Moreno Indias, Isabel, Co-Investigadora responsable grupo A02

Las funciones de la Comisión Negociadora de Igualdad serán las siguientes:

- Impulsar la formación en materia de Igualdad y lenguaje no sexista en el ámbito de la Fundación.
- Velar por el cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las personas trabajadoras, en el ámbito laboral de FIMABIS.
- Elaborar o actualizar el Plan de Igualdad, así como cualquier otra función relacionada con la elaboración, desarrollo, aplicación y cumplimiento del mismo.
- Realizar el seguimiento de la Igualdad en el IBIMA Plataforma BIONAND. Evaluar el nivel de cumplimiento de los objetivos del Plan de Igualdad.
- Proponer y aprobar el reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad.
- Proponer nuevas medidas que implementen el Plan, a fin de adaptarlo a las nuevas necesidades que vayan surgiendo.
- Revisar la situación de la política de Igualdad de Género aprobada.
- Proponer a la Dirección medidas de mejora.

Cabe añadir que las reuniones serán programadas en doble convocatoria para atención de cuestiones exclusivas de la Fundación que revistan carácter reservado y requieran deber de sigilo en primera convocatoria, y en segunda convocatoria para las demás cuestiones que puedan contar con la presencia de las personas asesoras.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 7/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

5. DIAGNÓSTICO

La elaboración de un Plan de Igualdad requiere el análisis de la situación de partida para tomar las medidas necesarias que puedan corregir las desigualdades de género y eliminar las barreras que obstaculizan el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades, real y efectiva, de las personas trabajadoras. Para ello, se parte de un diagnóstico basado en un análisis cuantitativo y cualitativo, que integra las conclusiones de la auditoría retributiva realizada, así como las medidas con las que actualmente cuenta FIMABIS en los siguientes ámbitos de actuación:

- Procesos de gestión de personal
- Política retributiva
- Condiciones de trabajo
- Corresponsabilidad
- Infrarrepresentación femenina
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La recogida de datos se ha realizado a fecha 30 de junio de 2024, con el objeto de tener una perspectiva de la realidad de la entidad tras su nueva configuración en enero de 2024 como entidad sin ánimo de lucro de ámbito estatal, así como la aplicación de la flexibilización de algunos procedimientos relacionados con las materias a tratar en el presente documento. Adicionalmente, se tendrá en cuenta la fase de negociación del convenio colectivo en el que se encuentra la entidad durante la fase de elaboración del presente plan, en los que también se está trabajando en avances en materia de igualdad que complementarán el presente Plan.

Respecto al análisis cualitativo, se incluirá los resultados de la encuesta realizada a la comunidad de IBIMA Plataforma BIONAND. Este diagnóstico se realizará teniendo en cuenta el campo de actuación de la entidad, su estructura organizativa y el entorno que lo rodea.

5.1. INFORMACIÓN DE LA ENTIDAD

FIMABIS es una fundación sin ánimo de lucro creada en 1997 con el objeto de gestionar la investigación del Sistema Sanitario Público Andaluz (SSPA) en la provincia de Málaga. Su misión consiste en integrar armónicamente la investigación básica, clínica y de salud pública promoviendo, desarrollando y divulgando la investigación científica en el área biomédica, biosanitaria y biotecnológica, dando soporte efectivo a la innovación en ciencias de la vida y sirviendo de enlace entre centros sanitarios y de investigación y su entorno social y geográfico. Se encuentra integrada en la Red de Fundaciones Gestoras de la Investigación del Sistema de Salud Público Andaluz (RFGI-SSPA), que coordinada por la Fundación Progreso y Salud (FPS), posibilita la existencia de un espacio compartido de servicios que presta apoyo a los profesionales del SSPA en el desarrollo de su actividad investigadora, impulsando de forma

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 8/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

proactiva la I+D+i de excelencia en salud en la comunidad autónoma andaluza, y garantizando a los profesionales la igualdad y equidad en el acceso a una cartera de servicios homogénea.

En 2010 se creó el Instituto de Investigación Biomédica de Málaga (IBIMA), en virtud del convenio firmado entre la Consejería de Salud, Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, el Servicio Andaluz de Salud (SAS) y la Universidad de Málaga, con el compromiso de hacer de Málaga un enclave de vanguardia y excelencia en biomedicina a nivel internacional. En 2015, IBIMA se acreditó como Instituto de Investigación Sanitaria (IIS) por el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII), formando uno de los 30 institutos con dicha acreditación en España y posicionado como un espacio de referencia nacional en investigación multidisciplinar en el que trabajan científicos procedentes del ámbito universitario y sanitarios. En 2020, IBIMA se integró con el Centro Andaluz de Nanomedicina y Biotecnología (BIONAND), adquiriendo la nanotecnología como uno de sus ejes principales de investigación, y convirtiéndose en el actual Instituto de Investigación Biomédica de Málaga y Plataforma en Nanomedicina (IBIMA Plataforma BIONAND). Este instituto, desde sus orígenes, está gestionado y representado por FIMABIS, fundación que le confiere personalidad jurídica.

IBIMA Plataforma BIONAND se configura como un espacio de investigación multidisciplinar en biomedicina y nanomedicina integrado por los **Hospitales Universitarios Regional de Málaga y Virgen de la Victoria, Distrito Sanitario Málaga-Guadalhorce** y la **Universidad de Málaga**. Con su sede central en el Parque Tecnológico de Andalucía, cuenta con infraestructuras y laboratorios propios donde realizar investigación en cada uno de los centros mencionados. La Comunidad Científica del instituto se agrupa en 8 áreas y 71 grupos de investigación, integrados por personal con vinculación contractual con el SAS, UMA y por FIMABIS en el marco de financiación pública competitiva.

Imagen 1. FIMABIS dentro de la RFGI-SSPA e infraestructuras de IBIMA Plataforma BIONAND



FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 9/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

La estructura organizativa de IBIMA Plataforma BIONAND, así como de FIMABIS en lo que respecta a gestión, queda representada en los siguientes organigramas:

Imagen 2: Organigrama general del IBIMA Plataforma BIONAND

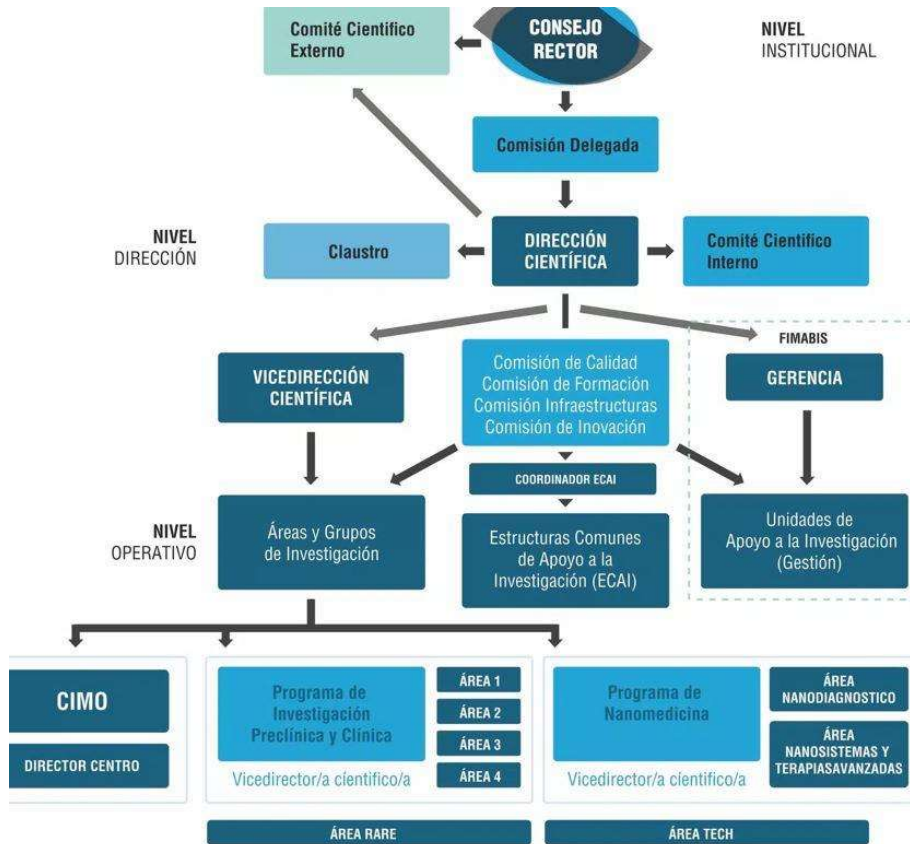


Imagen 3: Organigrama general del FIMABIS



FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 10/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBXCJX3ZB59	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

5.2. ANÁLISIS CUANTITATIVO:

Los datos que se presentan a continuación han sido obtenidos a fecha de **30 de junio de 2024**, y muestra la composición de la plantilla contratada por FIMABIS en cuanto a sexo, edad, tipo de relación laboral, jornada, departamento y nivel jerárquico, dando una visión cuantitativa del estado de la realidad de la entidad en cuanto a igualdad de género.

Los datos analizados arrojan como resultado una clara tasa de feminización (entendida como el porcentaje de mujeres sobre el total de la plantilla) de un 69% del total de personas que trabajan en la Fundación. Adicionalmente, podemos comprobar en la siguiente tabla (*tabla 1*), como la plantilla es mayoritariamente joven, el 68,86% tiene menos de 40 años, y como la tendencia actual es fomentar la contratación igualitaria.

Tabla 1: Composición de FIMABIS por rango de edad y sexo.

Rango de edad	Mujeres	% T	Hombres	% T	Total
Menor 30 años	93	21,93%	48	11,32%	141
31-40 años	106	25,00%	45	10,61%	151
41-50 años	72	16,98%	24	5,66%	96
51-60 años	16	3,77%	10	2,36%	26
Mayor 60 años	6	1,41%	4	0,94%	10
Total (T)	293	69%	131	30.89%	424

Para analizar en profundidad la composición de la plantilla de FIMABIS, se ha diferenciado, por tipo de actividad, la plantilla en 3 grupos: 1) aquella que realizan actividades de gestión (estructura de gestión), 2) la que conforma las actividades de investigación (plantilla investigadora) y 3) los técnicos de las Estructuras Comunes de Apoyo a la Investigación (personal técnico ECAI).

1) Estructura de gestión:

Las tablas 2 y 3 reflejan una estructura de gestión predominantemente femenina (72% mujeres frente a 28% hombres) y mediana edad (80% de sus miembros se encuentran en el rango de edad de menores a 50 años). Conforme al anterior plan de Igualdad analizado en 2017 se desprende que ha aumentado el número de mujeres frente al de hombres, aun habiéndolo incrementado el número de hombres contratados en gestión. Este predominio femenino en la gestión es significativo, pero también plantea la necesidad de promover una mayor inclusión de hombres para evitar posibles sesgos de género inversos. Así mismo, podemos comprobar que la tendencia actual entre los trabajadores/as más jóvenes es una evolución hacia la igualdad entre ambos sexos.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 11/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBXCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Tabla 2: Composición de la estructura de gestión.

Denominación (D)	Mujeres	% D	Hombres	% D	Total
Gerencia	0	-	1	100%	1
Gestión de Proyectos	6	75%	2	25%	8
Compras	1	50%	1	50%	2
Gestión Convocatorias, Captación de Fondos y Fomento I+D+i	2	67%	1	33%	3
Proyectos Internacionales	2	67%	1	33%	3
Gestión Económica y Recursos	5	83%	1	17%	6
Recursos Humanos y Gestión del Servicio de Profesionales	2	100%	0	-	2
Asuntos Jurídicos y Contratación Ensayos Clínicos	3	75%	1	25%	4
Innovación y Transferencia de Tecnología	2	67%	1	33%	3
Desarrollo Corporativo y Calidad	2	100%	0	-	2
Mantenimiento General e Instrumentación Científica	0	-	1	100%	1
Total	25	72%	10	28%	35

Tabla 3: Composición de la estructura de gestión por rango de edad

Rango de edad	Mujeres	% T	Hombres	% T	Total	%
Menor 30 años	2	5,71%	2	5,71%	4	11%
30-50 años	21	60,00%	7	20,00%	28	80%
51-60 años	2	5,71%	0	0,00%	2	6%
Mayor 60 años	0	0,00%	1	2,86%	1	3%
Total (T)	25	71,43%	10	28,57%	35	100%

2) Plantilla investigadora:

En cuanto a la estructura de la **plantilla investigadora**, las tablas 4 y 5 muestran su configuración en cuanto a sexo y edad. Los datos arrojan una mayoría masculina en los puestos más altos de la plantilla investigadora (coordinador/a de área e investigador/a principal), y una feminización de la plantilla a partir del perfil de Investigador/a senior hacia abajo, arrojando en términos generales un 69,17% de mujeres frente a un 30,83% hombres.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 12/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Tabla 4: Composición de la plantilla investigadora

Denominación (D)	Mujeres	% D	Hombres	% D	Total	% T
Investigador/a Coordinador de Área	0	0%	1	100%	1	0,28%
Investigador/a Principal (Líder grupo)	7	35,00%	13	65,00%	20	5,55%
Investigador/a Senior	3	60,00%	2	40,00%	5	1,39%
Investigador/a Postdoctoral	29	69,05%	13	30,95%	42	11,67%
Investigador/a Predoctoral	25	75,76%	8	24,24%	33	9,17%
Técnico especialista de UCAI/Lab. Manager	44	61,97%	27	38,03%	71	19,72%
Técnico de Investigación	140	75,27%	46	24,73%	186	51,67%
Personal Auxiliar de Investigación	1	50,00%	1	50,00%	2	0,55%
Total (T)	249	69,17%	111	30,83%	360	100%

En lo que respecta al rango de edad, la tabla 5 muestra una plantilla investigadora muy joven, en un 65,28% con una edad inferior a los 40 años.

Tabla 5: Composición de la plantilla investigadora FIMABIS por rango de edad

Rango de edad	Mujeres	% T	Hombres	% T	Total	% T
Menor 30 años	85	23,61%	42	11,67%	127	35,28%
31-40 años	90	25,00%	36	10,00%	126	35,00%
41-50 años	61	16,94%	20	5,56%	81	22,50%
51-60 años	13	3,61%	9	2,50%	22	6,11%
Mayor 60 años	1	0,28%	3	0,83%	4	1,11%
Total (T)	250	69,44%	110	30,56%	360	100%

3) Personal Técnico ECAI/UCAI

Analizando la distribución de personal técnico en las ECAIS (tabla 6), podemos identificar como el 63% son mujeres frente al 36,67% de hombres. Esta proporción es consistente con la composición general de la plantilla, mostrando una buena representación de mujeres en roles técnicos.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 13/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Tabla 6: Distribución de personal técnico de ECAIS.

Denominación (D)	Mujeres	% D	Hombres	% D	Total	% T
Nanoimagen	4	80%	1	20%	5	16,67%
Asesoramiento Metodológico y Estadístico	1	100%	0	0%	1	3,33%
Estabulario	1	100%	0	0%	1	3,33%
Citometría de flujo	1	100%	0	0%	1	3,33%
Genómica	0	0%	1	100%	1	3,33%
Histología	0	0%	1	100%	1	3,33%
Salas GMP	0	0%	3	100%	3	10%
Unidad de Investigación Clínica	5	83,33%	1	16,67%	6	20%
Laboratorio de Biología Celular	1	50%	1	50%	2	6,67%
Cultivos celulares	1	100%	0	0%	1	3,33%
Biobanco	5	83,33%	1	16,67%	6	20%
Bioinformática	0	0%	2	100%	2	6,67%
Total (T)	19	63%	11	36,67%	30	100%

En cuanto al rango de edad, se aprecia un 63% de su plantilla con edad inferior a 40 años (tabla 7).

Tabla 7. Distribución de personal técnico de ECAIS por rango de edad

Rango de edad	Mujeres	% T	Hombres	% T	Total	% T
Menor 30 años	6	20,00%	4	13,33%	10	33,33%
31-40 años	6	20,00%	3	10,00%	9	30,00%
41-50 años	5	16,67%	3	10,00%	8	26,67%
51-60 años	1	3,33%	1	3,33%	2	6,67%
Mayor 60 años	1	3,33%	0	0,00%	1	3,33%
Total (T)	19	63,33%	11	36,67%	30	100%

Desde una perspectiva de la distribución de la plantilla FIMABIS según **grupos profesionales establecidos según tabla salarial (tabla 8)**, podemos identificar la figura de técnico/a como el grupo profesional mayoritario. Si diferenciamos entre el personal de gestión y el de investigación, el personal de gestión cuenta con un 72% de mujeres frente a un 28% de hombres, a diferencia del personal técnico de investigación que cuenta con un 69%de mujeres, frente a un 30% de hombres. Esto indica que las mujeres están bien representadas en estos roles técnicos y de investigación.

Cabe destacar que de los/as investigadores/as postdoctorales contratados/as por FIMABIS, que representan un 10,38% de la plantilla total, en un 70,45% son mujeres. Este dato nos permite pensar que en un futuro el número de mujeres en puestos directivos podría verse aumentado y con ello los datos dados con anterioridad se podrían equiparar.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 14/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBXCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Aunque en la entidad hay un porcentaje de 70% mujeres a 30% hombres, cabe destacar que este porcentaje se invierte en aquellos grupos de mayor dirección ejecutiva: Gerente (100%), Investigador/a Coordinador/a de área (100%) e Investigadores principales (38,09 % Mujeres y 61,90 % Hombres) (véase Sección 5.7. *Infrarrepresentación femenina*).

Tabla 8: Distribución de personal por grupo profesional asociados a las tablas salariales de FIMABIS.

Denominación	Mujeres	% T	Hombres	% T	Total	% T
Gerente	0	0,00%	1	0,24%	1	0,24%
Investigador/a Coordinador/a de Área	0	0,00%	1	0,24%	1	0,24%
Investigador/a Principal (Líder grupo)	8	1,89%	13	3,07%	21	4,95%
Investigador/a Senior	3	0,71%	2	0,47%	5	1,18%
Investigador/a Postdoctoral	31	7,31%	13	3,07%	44	10,38%
Investigador/a Predoctoral	25	5,90%	9	2,12%	34	8,02%
Técnico/a especialista de UCAI/Lab. Manager	52	12,26%	30	7,08%	82	19,34%
Técnico/a de Investigación	148	34,91%	53	12,50%	201	47,40%
Personal Auxiliar Investigación	1	0,24%	1	0,24%	2	0,47%
Responsable de Unidad	7	1,65%	0	0,00%	7	1,65%
Técnico/a de Gestión	16	3,77%	7	1,65%	23	5,42%
Técnico/a Auxiliar de Gestión	1	0,24%	1	0,24%	2	0,47%
Auxiliar de Gestión	1	0,24%	0	0,00%	1	0,24%
Total (T)	293	69,10%	131	30,89%	424	100%

En cuanto la distribución de personal **por jornada laboral** (tabla 9), el porcentaje de contratos a tiempo parcial supone un 12,97% de los contratos, siendo en las mujeres 3 veces mayor que el de los hombres. Comparando estos datos con la composición general de la plantilla (69% mujeres), se observa que las mujeres están sobrerrepresentadas en los contratos a tiempo parcial, lo que puede reflejar una mayor carga de responsabilidades familiares para ellas.

Tabla 9: Distribución de personal por jornada laboral personal FIMABIS.

Denominación	Mujeres	% T	Hombres	% T	Total	% T
Tiempo completo	251	59,20%	118	27,83%	369	87,03%
Tiempo parcial	42	9,91%	13	3,07%	55	12,97%
Total Efectivos (T)	293	69,10%	131	30,90%	424	100%

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 15/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

En cuanto al **absentismo** donde mujeres y hombres tienen comportamiento diferente, los datos se han tomado de la relación de incapacidades de la plantilla en 2024. La Tabla 10, el porcentaje de mujeres que han estado de incapacidad por enfermedad (77,88%) es superior al porcentaje de los hombres por esta incapacidad (22,12%), si bien se corresponde con la distribución por sexos de la plantilla. Además, los riesgos durante el embarazo y la lactancia son responsables de un absentismo adicional, afectando exclusivamente a mujeres. Nuestros datos reflejan que un 48,15% del absentismo por nacimiento se debe a maternidad y un 51,85% al periodo de paternidad. Estos datos sugieren que un mayor porcentaje de los hombres en plantilla tienen necesidades familiares de conciliación, subrayando la necesidad de abordar las diferencias en absentismo laboral entre sexos.

Tabla 10: Porcentaje de absentismo laboral personal FIMABIS.

Motivo (M)	Mujeres	% M	Hombres	% M	Total
Enfermedad	81	77,88%	23	22,12%	104
Nacimiento (Total)	13	48,15%	14	51,85%	27
Riesgo durante embarazo	5	100%	0	0%	5
Accidente Laboral	3	100%	0	0%	3
Riesgo durante lactancia	1	100%	0	0%	1
Total	103	73,57%	37	26,43%	140

Por último, se presenta un **cuadro resumen** con los datos generales anteriormente analizados desagregados entre hombres y mujeres. Lo relativo al análisis de la composición de órganos de gobierno, comisiones y otros órganos consultivos, serán analizados en detalle en la sección 5.7.

Infrarrepresentación femenina.

Tabla 11: Resumen de datos desagregados por hombres y mujeres FIMABIS.

	% Mujeres	% Hombres
Personal de Gestión	72%	28%
Personal técnico de ECAI	63,33%	36,67%
Personal Investigación	69,17%	30,83%
Total plantilla	69,10%	30,89%
Distribución de personal por jornada parcial	76,36%	23,64%
Distribución de personal por jornada completa	68,02%	31,98%

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 16/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

5.3. PROCESOS DE GESTIÓN DE PERSONAL:

5.3.1. Procesos de selección y contratación

En lo que respecta a los procesos de selección y contratación, se ha establecido un procedimiento interno para asegurar que el proceso es abierto, transparente y basado en méritos (*Open, Transparent and Merit-based Recruitment*, OTM-R), pilares claves recogidos en la Carta Europea de los Investigadores, y en particular, del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores publicada por la Comisión Europea en 2005 (2005/254/CE).

El cumplimiento de estos principios queda debidamente avalado y acreditado con la [Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores](#) (HRS4R) de IBIMA-FIMABIS, que integra su propia [política OTM-R](#) y planes de acción para seguir avanzando en esta materia, además de abarcar los 40 principios básicos sobre:

- Aspectos éticos y profesionales
- Reclutamiento
- Condiciones de trabajo y seguridad social
- Formación

Este esfuerzo y compromiso por parte de IBIMA-FIMABIS tuvo como resultado el reconocimiento de la Comisión Europea en 2016, otorgando el logo “HR Excellence in Research”, que posteriormente fue renovado en 2023.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Basado en ello, los procesos de selección se realizan mediante convocatoria pública de empleo a través de la divulgación del perfil requerido en la página web de [IBIMA Plataforma BIONAND](#) dentro de la sección “Talento”. Dicha oferta consta de requisitos mínimos excluyentes para poder participar en el proceso selectivo, relacionado con aquellos aspectos objetivos que se consideran imprescindibles para el correcto desempeño del trabajo ofertado (titulación, experiencia u otros requisitos), y una serie de requisitos valorables, relacionados con la formación reglada, el expediente académico, la formación no reglada, la experiencia profesional, el conocimiento de idiomas, la docencia y la investigación, los cuales deberá sumar un total 7 puntos repartidos por apartados.

Finalizada la fase de preselección realizada por el departamento de Recursos Humanos relativa a la valoración de los requisitos mínimos, el proceso continuará con la fase de selección, consistente en la valoración de las candidaturas en relación con los requisitos valorables establecidos y demás pruebas que prevean las bases del proceso, pasando por tanto los tres mejores candidatos que superen el 50% de los requisitos valorables a la fase de entrevista, la cual consta de 3 puntos.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 17/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJCX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Por lo que la Comisión de Selección actuará como órgano colegiado y tendrá la función de evaluar a los candidatos que participan en la fase de selección y emitir un Informe con el resultado de este. La Comisión de Selección en su función de evaluación no discrimina a las personas investigadoras de cualquier manera sobre su género, edad, origen étnico, nacional o social, religión, creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, opinión política, condición social o económica, escogiendo al candidato/a que más se adecue al perfil requerido. La Comisión de Selección actuará bajo los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, siempre respetando los principios de Igualdad, Mérito, Capacidad y Publicidad, estará compuesto por tres miembros (un presidente y dos vocales), formará parte de este un profesional de recursos humanos de la Fundación y dos personas a propuesta del Investigador Principal, garantizando siempre en la composición de dicha Comisión de Selección la representación equilibrada de hombres y mujeres.

En los últimos cinco años, se han publicado un promedio de 148 convocatorias al año: (178 en 2021, 147 en 2022, 161 en 2023, y 106 en 2024).

Cabe destacar que, en 2024, un 64% de las contrataciones de empleo fueron mujeres, mientras que un 36% fueron hombres. Añadir, que el 71% de los postulantes fueron mujeres frente a un 29% de hombres, estando en línea con la distribución porcentual de las personas contratadas de cada uno de los sexos

5.3.2. Procesos de formación

En lo que respecta a la formación, desde la Unidad de Formación, cada año, se genera y difunde, entre el personal adscrito al instituto, una encuesta de detección de necesidades formativas genérica que engloba los distintos perfiles profesionales del IBIMA Plataforma BIONAND, así como el catálogo de cursos disponibles para el personal de todo el instituto, lo que, permite elaborar un cronograma formativo adaptado a las necesidades de las personas destinatarias del Plan de Formación del Instituto y a los objetivos establecidos en este. Posteriormente, el informe de resultados de la citada encuesta es trasladado a la Comisión de Formación. Además, el Plan de Formación es evaluado por los órganos de gobierno en reunión ordinaria durante el último trimestre del año para analizar el avance a octubre y en mayo del año siguiente se evalúa su cierre. Los cursos se difunden periódicamente mediante newsletter, y a través de la propia web del instituto en la sección "[Talento](#)".

La última encuesta de detección de necesidades formativas, elaborada en enero del año 2023, ha sido realizada por 78 personas, que ha servido de base para diseñar el Plan Formativo 2024.

Dentro de todas las acciones formativas organizadas por el IBIMA Plataforma BIONAND, se incluye formación externa de otras instituciones públicas y/o privadas vinculadas al instituto, así como formación bonificada.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 18/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

La *tabla 12*, refleja las formaciones realizadas en 2024 así como la participación en las mismas según sexo. Como se puede ver, la proporción de mujeres que asisten a dichas formaciones es 3 veces superior a la de los hombres (72,91% vs 27,09%). Al comparar estos porcentajes con la composición de la plantilla, se observa que el 50.29% de las mujeres participaron en actividades formativas, mientras que el 42.19% de los hombres lo hicieron. Este dato indica una mayor participación proporcional de mujeres en la formación..

Tabla 12: Listado del personal inscrito en cursos formativos.

Formación 2024	Hombres	Mujeres
Programa de psicoterapia psicodinámica	18	25
Habilidades del investigador para comunicar la ciencia al público	5	17
Liderazgo, investigación biomédica y contexto clínico: dificultades y oportunidades	9	8
Guía y consejos para preparar el plan de gestión de datos en los proyectos FIS	8	47
Aspectos metodológicos, éticos y regulatorios de proyectos de Investigación	5	19
ECAI Bioinformática-Introducción a R	5	17
Curso interpretación análisis genómico	2	21
Curso de interpretación de análisis transcriptómica	3	18
Jornada de apoyo la investigación clínica IBIMA	25	44
Sesión Protección de datos	36	123
Jornada de protección de tecnología	17	19
Total	133	358

Toda formación organizada por el IBIMA Plataforma BIONAND es evaluada posteriormente mediante cuestionarios de satisfacción. Los resultados totales del año 2024 reflejan que la satisfacción referente a los distintos aspectos de la formación supera el 9,3%

Por otro lado, se ha analizado el personal investigador del IBIMA Plataforma BIONAND que está iniciando su carrera investigadora. Para ello, se ha tomado como indicador de medición el número de tesis leídas durante los años 2021, 2022 y 2023 segregadas por sexo del Programa de Doctorado en Biomedicina (tabla 13).

Tabla 13: Nº lecturas de tesis de personal FIMABIS.

Anualidad	Mujeres	% T	Hombres	% T	Total
2021	6	10,53%	14	24,56%	20
2022	9	15,79%	6	10,53%	15
2023	10	17,54%	12	21,05%	22
Total (T)	25	43,86%	32	56,14%	57

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 19/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

5.3.3. Proceso de promoción profesional

IBIMA Plataforma BIONAND está alineado con carrera investigadora española de acuerdo con [“Research Career path in Spain at a glance!”](#) publicado por FECYT en 2024. La promoción se basa en ayudas competitivas públicas y/o privadas que permiten una carrera profesional vinculada a méritos y capacidad científica que va desde la fase predoctoral hasta las etapas de consolidación.

5.4. POLÍTICA RETRIBUTIVA

El análisis de las retribuciones brutas medias anuales basada en la auditoría retributiva (tabla 14) revela diferencias salariales entre mujeres y hombres en algunos puestos. Claramente debemos de tener en cuenta que en la actualidad hay más equidad en la contratación, así como que, los salarios han ido evolucionando e incrementándose con el paso de los años, lo que conlleva que al coexistir contratos más antiguos, y o de diferentes fuentes de financiación públicas y/o privadas, con salarios más bajos correspondientes a mujeres, exista una diferencia con los contratos actuales. Es fundamental realizar revisiones internas periódicas de las retribuciones para identificar y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo. La transparencia en las tablas salariales y la realización de ajustes necesarios son esenciales para asegurar la igualdad retributiva.

Tabla 14: Retribuciones brutas medias anuales de la plantilla de FIMABIS segregadas por sexo.

	Nº Hombres	Nº Mujeres	Diferencia media salarial (%)
Personal Gestión			
Gerente	1	0	n/a
Responsable de Unidad	0	7	n/a
Técnico/a de Gestión	7	16	-1,22%
Técnico/a Auxiliar de Gestión	1	1	-7,73%
Auxiliar de Gestión	0	1	n/a
Personal Investigación			
Investigador/a Coordinador de Área	1	0	n/a
Investigador/a Principal (Lider grupo)	13	8	0,39%
Investigador/a Senior	2	3	-6,62%
Investigador/a Predoctoral	9	25	-13,31%
Técnico especialista de UCAI/Lab. Manager	30	52	1,23%
Técnico de Investigación	53	148	-5,34%
Personal Auxiliar de Investigación	1	1	-1,19%

A continuación, se incluye el desglose y descripción de los grupos profesionales del instituto, de acuerdo con sus tablas salariales.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 20/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Tabla 15: Descriptivo de los grupos profesionales

Grupo Profesional	Descripción
Personal investigación (incluidos técnicos ECAIS)	
Investigador/a Coordinador de Área	Los profesionales adscritos a este Grupo Profesional cuentan con estudios universitarios superiores y experiencia acreditada en puestos de dirección intermedia, que impliquen gestión de personas e innovación en procedimientos y metodologías. Gestionan los presupuestos y toda la operativa de los proyectos y programas asignados, con un alto grado de autonomía, responsabilizándose por completo de los resultados obtenidos.
Investigador/a Principal (Lider grupo)	Investigadores con el título de doctor que sean líderes de un grupo de investigación con trayectoria investigadora consolidada superior a 10 años, con líneas de investigación en el ámbito de la biomedicina y ciencias de la salud, bien definidas y financiación activa para desarrollar proyectos de I+D+i en estas líneas. Desarrollan sus cometidos con total autonomía e independencia, siendo por ello los responsables máximos de los resultados obtenidos en el Grupo. Tienen un nivel destacado de actividad científica, el cual se valora en función de los siguientes parámetros, evaluados para un periodo de 5 años, que vendrán definidos para cada convocatoria: Captación de recursos, Generación de conocimientos, aplicabilidad clínica y transferencia, Formación de investigadores, Participación en actividad internacional.
Investigador/a Senior	Investigadores con trayectoria consolidada superior a 5 años, que hayan liderado como Investigador Principal al menos un proyecto de investigación. Desarrollan su labor investigadora bajo la dependencia del Investigador Responsable. Tienen un nivel relevante de actividad científica, el cual se valora en función de los siguientes parámetros, evaluados para un periodo de 5 años, que vendrán definidos para cada convocatoria: Captación de recursos, Generación de conocimientos, aplicabilidad clínica y transferencia, Formación de investigadores, Participación en actividad internacional.
Investigador/a Postdoctoral	Posdoctoral o posEIR siendo profesionales con trayectoria investigadora/innovadora y resultados demostrables, bajo la dependencia del Investigador Responsable y/o Investigador Sénior. Tienen un nivel adecuado de actividad científica, el cual se valora en función de los siguientes parámetros, evaluados para un periodo de 5 años, que vendrán definidos para cada convocatoria, generación de conocimientos, aplicabilidad clínica y transferencia, movilidad internacional, otros méritos relevantes
Investigador/a Predoctoral	Predctoral/EIR de investigación que se encuentren realizando una tesis doctoral en una línea de investigación orientada a la resolución de problemas de Salud, bajo la supervisión de los miembros del Grupo de Investigación al que está adscrito. Su potencial científico, se valora en función de los siguientes parámetros, Expediente de titulación académica o méritos académicos equivalentes (alumno colaborador, título de máster oficial, tesina en proyecto sobre problemas de salud, etc.) Temática de tesis doctoral orientada a resolver un problema de salud relevante.
Técnico/a especialista de UCAI/Lab. Manager	Están en posesión de un título universitario medio o superior, con conocimientos técnicos específicos y experiencia acreditada superior a 5 años en su área de conocimiento y un mínimo de 2 años en la prestación de servicios a la comunidad investigadora a través de grupos de I+D+i, plataformas científicas especializadas o servicios de apoyo a la investigación, o participación como técnicos especialistas de apoyo en proyectos específicos de investigación. Disponen de las certificaciones pertinentes para el desempeño de las funciones necesarias para el desempeño profesional. Los trabajadores incluidos en este Grupo Profesional están sujetos al seguimiento de instrucciones de carácter general, gozando de autonomía, y responsabilidad e iniciativa para organizar el trabajo propio y/o el de otras personas, ejerciendo su cometido bajo una supervisión sobre resultados alcanzados.
Técnico/a	Están en posesión de un título universitario medio o superior, con experiencia inferior a la descrita para los técnicos especialistas o ciclo formativo superior, con conocimientos técnicos específicos y/o experiencia acreditada como técnico/a en alguna de las siguientes actividades: prestación de servicios a la comunidad investigadora a través de grupos de I+D+i, plataformas científicas especializadas o servicios de apoyo a la investigación o participación como técnicos de apoyo en proyectos específicos de investigación. Disponen de las

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 21/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJCXJ3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

	certificaciones pertinentes para el desempeño de las funciones necesarias para el desempeño profesional. En los trabajadores de este Grupo Profesional, su iniciativa, autonomía y responsabilidad están orientadas a la resolución de problemas técnicos o prácticas propias de su campo de actuación, ejerciendo su cometido bajo una supervisión directa sobre resultados alcanzados.
Personal Auxiliar	Están en posesión de un título de formación profesional (ciclo formativo de grado medio), colabora en la preparación de las muestras de laboratorio, así como a organizar, limpiar y mantener los materiales y equipos de laboratorio. Disponen de las certificaciones pertinentes para el desempeño de las funciones necesarias para el desempeño profesional. Los trabajadores de este Grupo Profesional están sujetos al seguimiento de las prácticas y procedimientos de trabajo normalizados existentes en la organización. Su iniciativa, autonomía y responsabilidad están orientadas a determinar y organizar el trabajo propio, actuando bajo una supervisión directa sobre resultados alcanzados.
Personal de Gestion	
Responsable de Unidad	Los trabajadores incluidos en este Grupo Profesional tienen la responsabilidad directa en la gestión, planificación, integración y coordinación del área o áreas funcionales que les sean asignadas. Toman decisiones o participan en su elaboración, así como en la definición de objetivos concretos. Desempeñan sus funciones con alto grado de autonomía, y responsabilidad. Se responsabilizan de la planificación a medio plazo de la Unidad, administrando de manera responsable los recursos humanos y económicos que tienen asignados. Son trabajadores con una formación básica equivalente a titulado universitario de grado superior y una especialización adquirida a través de una amplia experiencia en su actividad, complementado con formación específica especializada.
Técnico/a	Los trabajadores incluidos en este Grupo Profesional son aquellos que, con autonomía, responsabilidad y capacidad de resolución de problemas técnicos o prácticas propias de su campo de actuación, desempeñan cometidos relacionados con asesoramiento, control, evaluación, información, planificación u otras de análoga naturaleza. Son trabajadores con una formación universitaria superior –licenciado, ingeniero, grado- o media – diplomatura, ingeniería técnica-, con un alto grado de especialización en una actividad específica y/o experiencia profesional acreditada en el ámbito de su actuación.
Técnico/a Auxiliar	Los trabajadores de este Grupo Profesional están sujetos al seguimiento de instrucciones de carácter general, gozando de autonomía, responsabilidad e iniciativa para organizar el trabajo propio. Se incluyen en este Grupo aquellos trabajadores que desempeñan labores de trabajo técnico especializado, con una autonomía subordinada en la toma de decisiones a la aprobación de personas del nivel o niveles superiores. Son trabajadores con formación universitaria y/o experiencia profesional acreditada en el ámbito de su actuación.
Auxiliar	Los trabajadores de este Grupo Profesional están sujetos al seguimiento de las prácticas y procedimientos de trabajo normalizados existentes en la organización. Su iniciativa, autonomía y responsabilidad están orientadas a determinar y organizar el trabajo propio, actuando bajo una supervisión genérica sobre resultados alcanzados. Colaboran en tareas complementarias o de apoyo en las labores de gestión de los proyectos y actividades realizadas en el ámbito de su Área. Entre otras tareas realiza el procesamiento informático de documentación. Son trabajadores con formación mínima ciclo formativo de grado medio o superior, (o equivalente), y/o una acreditada experiencia en su ámbito de actuación.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 22/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBXCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

5.5. CONDICIONES DE TRABAJO

En relación a las condiciones de trabajo del personal, cabe destacar que en la actualidad estamos inmersos en pleno proceso de negociación del convenio colectivo para ésta y el resto de fundaciones del sector, ya que hasta el momento, la fundación se ha regido por el Estatuto de los trabajadores, los artículos 48 y 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del empleado Público, el acuerdo existente entre la entidad y el Comité de empresa firmado en 2018 y los nuevos permisos relativos a la normativa Europea conforme al Real Decreto Ley 5/2023. Dicho lo anterior es importante señalar de manera genérica los principales rasgos relativos a las condiciones laborales existentes en la actualidad:

- Jornada de trabajo: La jornada de trabajo consiste en 35 horas semanales.
- Horarios: En cuanto a los horarios de trabajo para el desarrollo de la jornada anual, la entidad cuenta con un sistema flexible que permite a cada profesional configura su horario de entrada y salida, respetando siempre el total de la distribución anual, así como el tramo de presencia obligatorio en el centro de trabajo.
En el mismo sentido hay establecidas una serie de jornadas especiales de 6 horas diarias para periodos concretos, asumibles siempre y cuando las necesidades organizativas de las distintas áreas lo permitan.
- Bolsa de horas: existe un procedimiento de compensación de horas realizadas fuera del horario ordinario, siempre autorizadas previamente por su responsable, no superando además el límite del 5%.
- Asuntos propios: Se disponen de 4 días de libre disposición, adicionales a las vacaciones.
- Teletrabajo: en relación a la modalidad de prestación de servicios a distancia, todo el personal a excepción de los responsables de equipo tiene derecho a un 20% siempre que las necesidades del servicio lo permitan.
- Desconexión digital: conforme a la nueva LOPDGDD se establece que los trabajadores tienen derecho a la desconexión digital.

5.6. CORRESPONSABILIDAD

En cuanto a las medidas de conciliación y mejoras existentes relativas a promover mejoras de conciliación, además de las anteriormente mencionadas relativas a la jornada de trabajo de 35h, el horario flexible de entrada y salida, la bolsa de horas de libre disposición, los días de asuntos propios y el 20% de trabajo a distancia, existen una serie de medidas específicas destinadas a la mejora de estas medidas;

- Recuperación de horas por motivos personales justificados: se dispone de una bolsa de horas de libre disposición, acumulables entre sí, dirigida y de forma justificada, al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, discapacitadas, hasta el

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 23/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBXCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

segundo grado de consanguinidad, quedando supeditada la concesión con el normal desarrollo de los servicios.

- Jornada para personas con necesidades de conciliación: las personas con especiales circunstancias relativas al cuidado, atención y enfermedad de personas mayores, discapacitadas, hasta el segundo grado de consanguinidad, debidamente justificadas y en tanto se mantengan las mismas circunstancias, podrán solicitar su jornada de trabajo de forma continuada.
- Asunción de los permisos regulados en los artículos 48 y 49 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del empleado Público.
- Asunción y aplicación de manera tolerante de los permisos relativos a la normativa Europea recogida en el Real Decreto Ley 5/2023.

5.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

El análisis de la composición de los órganos de decisión y liderazgo de IBIMA Plataforma BIONAND (tabla 16) muestra un equilibrio de sexo (43% de representación de mujeres vs. 57% de hombres). Esto es el resultado de un gran avance en los últimos años, donde la mujer está tomando cada vez una mayor presencia en los órganos de toma de decisiones, tendencia que va en aumento. Sin embargo, hay una carencia notable de mujeres en órganos de gobierno unipersonales, lo que representa una oportunidad para mejorar la representación femenina en estos roles específicos.

Tabla 16: Composición de los órganos de gobierno

Órganos de gobierno y consultivos	Denominación del órgano (D)	Mujeres	% D	Hombres	% D	Total	% T
Colegiados de gobierno	Consejo Rector	3	50%	3	50%	6	10,34%
	Comisión delegada	2	66,67%	1	33,33%	3	5,17%
Unipersonales de gobierno	Dirección/ Vicedirección Científica y Gerencia	0	0,00%	4	100%	4	6,90%
Colegiados consultivos	Comité Científico Externo	5	45,45%	6	54,55%	11	18,97%
	Comité Científico Interno	11	47,83%	12	52,17%	23	39,66%
Patronato	Patronato FIMABIS	4	36,36%	7	63,64%	11	18,97%
Total (T)		25	43,10%	33	56,90%	58	100%

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 24/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

La composición de comisiones de trabajo de IBIMA Plataforma BIONAND (Comisión de Calidad, Igualdad, Formación, Innovación Infraestructuras) (*tabla 17*), donde existe también un equilibrio de género en términos generales (55% mujeres vs. 45% hombres), resultado de una reestructuración en este sentido en los últimos años. Cabe destacar la Comisión de Innovación con un claro predominio de las mujeres entre sus miembros.

Tabla 17: Composición de las Comisiones de trabajo.

Comisión	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Calidad	5	10,20%	5	10,20%	10	20,41%
Formación	8	16,33%	6	12,24%	14	28,57%
Innovación	8	16,33%	2	4,08%	10	20,41%
Infraestructuras	6	12,24%	9	18,37%	15	30,61%
Total	27	55,10%	22	44,90%	49	100%

Respecto a la composición de la coordinación de las áreas científicas (*tabla 18*), siendo el 80% de las mismas coordinadas por mujeres. Esto refleja fielmente la mayor predominancia de las mujeres como líderes científicos dentro del instituto. En el futuro la fundación velará por la consecución de la paridad entre ambos sexos.

Tabla 18: Composición del personal coordinador y coordinador adjunto de las áreas científicas

Denominación del Área Científica	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Enfermedades cardiovasculares, obesidad y diabetes. Determinantes ambientales y estilo de vida.	0	0%	1	10%	1	10%
Biología Molecular y Traslacional del Cáncer	2	20%	0	0%	2	20%
Neurociencias, cronicidad, envejecimiento y salud en poblaciones vulnerables.	2	20%	0	0%	2	20%
Enfermedades autoinmunes, infecciosas, inflamación y alergia.	1	10%	0	0%	1	10%
Nanodiagnóstico	1	10%	0	0%	1	10%
Nanosistemas y terapias avanzadas	1	10%	0	0%	1	10%
IBIMA Rare: Enfermedades raras	1	10%	0	0%	1	10%
IBIMA Tech: Área Tecnología en Salud e Innovación	0	0%	1	10%	1	10%
Total	8	80%	2	20%	10	100%

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 25/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Finalmente, cabe analizar el liderazgo de los 80 grupos de investigación de IBIMA Plataforma BIONAND en los roles de Investigador Responsable (IR) y Co-Investigador Responsable (Co-IR). Como nos arroja la tabla 19, el 32,52% de estos puestos están ocupados por mujeres, siendo mayoritario en hombres el rol de IR (44,72% del total respecto a un 16,26% de mujeres).

Tabla 19: Desglose por sexo de los líderes de los grupos de investigación de IBIMA Plataforma BIONAND (IR y Co-IR)

Denominación	Mujeres	% T	Hombres	% T	Total	% T
Investigador Responsable (IR)	20	16,26%	55	44,72%	75	60,98%
Co-Investigador Responsable (Co-IR)	20	16,26%	28	22,76%	48	39,02%
Total (T)	40	32,52%	83	67,48%	123	100,00%

En la actualidad el IBIMA cuenta con 10 personas que han sido clasificadas como coordinadores de área, de las cuales 8 son mujeres (80%) y 2 son hombres (20%). Este hecho nos indica que existe superioridad del número de mujeres en el personal coordinador de área, será necesario hacer un seguimiento de la evolución en los años futuros de este indicador con el fin de que exista paridad entre ambos sexos para poder alcanzar el equilibrio de género.

5.8. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

FIMABIS reconoce la importancia de combatir el acoso laboral, moral y sexual, considerándolo una violación grave de los derechos fundamentales como la dignidad, la integridad física y moral, y la igualdad de trato. Por ello, cuenta con un [Protocolo de Actuación en caso de discriminación, acoso moral o sexual en el trabajo](#) accesible a través de la web de IBIMA para todo el personal adscrito al instituto (con vinculación contractual con FIMABIS y otras entidades colaboradoras). De esta forma, la organización se compromete a implementar medidas para prevenir, así como sancionar estos comportamientos con el objeto de salvaguardar la dignidad y derechos de las personas, asegurando un ecosistema de seguridad y salud en el trabajo.

Este protocolo, establece claramente el procedimiento de actuación, que será evaluado y tratado por una Comisión Instructora para el Tratamiento de Situaciones de Acoso (CITSA), con capacidad para hacer intervenciones previas y/o disciplinarias que pueden concluir en sanciones.

5.9. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS

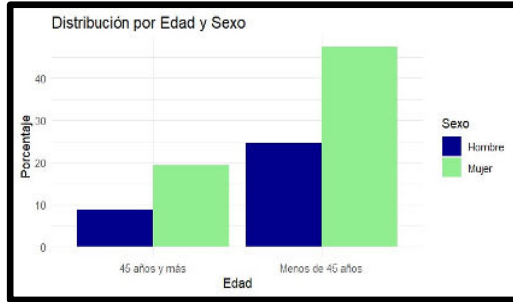
5.9.1. Participación en la encuesta y representatividad

La encuesta de igualdad en IBIMA-FIMABIS fue respondida por 114 trabajadores, de los cuales 76 (67%) fueron mujeres y 38 (33%) fueron hombres. Esta distribución refleja adecuadamente la composición de la plantilla de IBIMA-FIMABIS, donde la tasa de feminización es del 69%. Por lo tanto, la participación en la encuesta es proporcional a la distribución de género de la empresa, lo que asegura una buena representatividad de los resultados.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 26/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

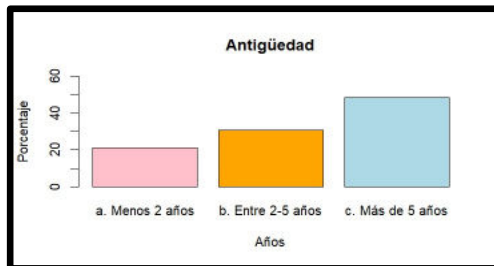
En términos de edad, el 72% de los encuestados son menores de 45 años, lo cual está en línea con la plantilla de la empresa, que es mayoritariamente joven (68.86% tiene menos de 40 años). Esto implica que las percepciones recogidas en la encuesta provienen principalmente de empleados jóvenes, un grupo demográfico relevante para evaluar la cultura organizacional y las políticas de igualdad.

Imagen 4: Participación en la encuesta por sexo y rango de edad



La mayoría de los participantes llevan trabajando en IBIMA-FIMABIS al menos 5 años (48%), con una distribución adicional de 30% entre 2 y 5 años, y 22% menos de 2 años. Esto indica una participación diversificada en términos de antigüedad, lo que añade profundidad a la comprensión de cómo las políticas de igualdad afectan a empleados con distintos niveles de experiencia en la organización.

Imagen 5: Participación en la encuesta por antigüedad

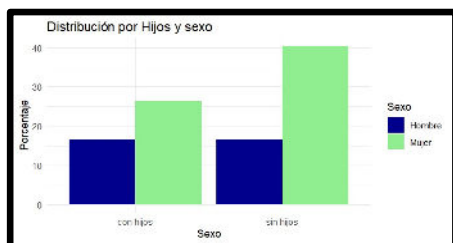


5.9.2. Distribución por hijos y sexo

De los encuestados, aproximadamente el 43% tiene hijos a cargo y el 7% tiene otras personas dependientes bajo su cuidado. No se observan diferencias significativas en la apreciación de la conciliación en función del sexo o de la presencia de hijos a cargo.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 27/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Imagen 6: Participación en la encuesta según distribución por hijos y sexo



5.9.3. Igualdad en la entidad en función del sexo

El 84% de los participantes considera que existe igualdad de trato en la entidad, mientras que el 16% no está de acuerdo. En cuanto a la selección de personal, el 90% indica que los procesos se llevan a cabo de manera objetiva y sin sesgo de género, aunque el 10% percibe lo contrario.

Respecto al acceso a la formación, el 99% de los encuestados afirma que hay igualdad de oportunidades independientemente del sexo, mientras que solo el 1% está en desacuerdo. En términos de retribución salarial, el 86% cree que existe igualdad entre hombres y mujeres, mientras que el 13% no lo percibe de esta manera.

En lo referente a las oportunidades de ascenso, el 68% de los encuestados considera que existe igualdad en el acceso a puestos superiores, en contraste con el 32% que no comparte esta percepción.

Tabla 19: Igualdad en la entidad en función del sexo

Variable	Respuesta	n (%)
Igualdad de trato	No	16 (16)
	Si	82 (83)
Igualdad en la selección de personal	No	10 (10)
	Si	89 (89)
Igualdad de acceso a la formación	No	1 (1)
	Si	106 (99)
Igualdad en la retribución salarial	No	11 (13)
	Si	71 (86)
Igualdad en las oportunidades de ascenso	No	24 (32)
	Si	51 (68)

En cuanto a las oportunidades de ascenso en IBIMA-FIMABIS, el 68% de los encuestados considera que existe igualdad para optar a puestos superiores, mientras que un 32% no percibe esta igualdad. Este resultado indica que, aunque la mayoría de los empleados creen que las oportunidades de ascenso son equitativas entre hombres y mujeres, hay un porcentaje significativo que no lo ve de esta manera.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 28/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

La representación de género en los puestos directivos es otro aspecto que se evaluó. Un 75% de los encuestados señala que no existe un equilibrio de género en estos roles, lo que sugiere una percepción generalizada de que los hombres están sobrerrepresentados en los puestos de mayor responsabilidad.

Estos datos se alinean con la estructura organizativa de IBIMA-FIMABIS, donde se observa una tendencia similar. Aunque en áreas como la coordinación científica existe una fuerte presencia femenina (75% de los puestos de coordinación son ocupados por mujeres), en los órganos de gobierno unipersonales (como la dirección y vicedirección científica, así como la gerencia), la representación es completamente masculina, con un 100% de los cargos ocupados por hombres.

5.9.4. Conciliación laboral

Los resultados muestran que el 63% de los trabajadores considera que hay facilidad para conciliar la vida familiar y laboral en IBIMA-FIMABIS, mientras que el 37% no lo percibe así. Respecto a la conciliación corresponsable, el 82% cree que se promueven medidas que faciliten la corresponsabilidad en el cuidado familiar, y un 18% no está de acuerdo con esta afirmación.

En cuanto a la comunicación y efectividad de estas políticas, solo el 24% de los encuestados considera que se ha proporcionado información adecuada sobre las medidas de conciliación disponibles, mientras que el 76% opina que no ha recibido suficiente información. Además, solo el 35% cree que las políticas de conciliación de la entidad superan las establecidas por la ley, mientras que un 65% no percibe mejoras significativas en comparación con los requisitos legales.

Por último, el 51% de los encuestados opina que adoptar medidas temporales de conciliación puede reducir sus oportunidades de desarrollo profesional, lo que indica una percepción de posibles consecuencias negativas asociadas al uso de estas políticas dentro de la organización.

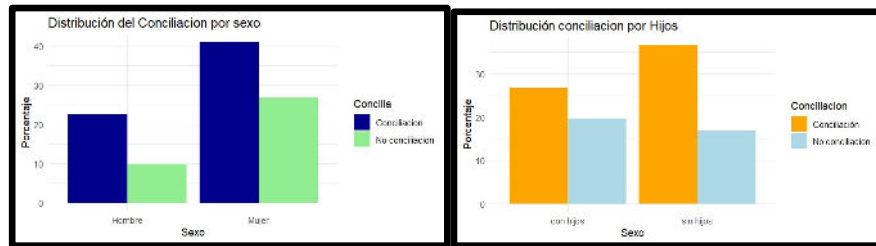
Tabla 20: Resultados de la encuesta sobre conciliación Laboral

Variable	Respuesta	n (%)
Facilidad para conciliar vida familiar	No	26 (37)
	Si	45 (63)
Facilidad de conciliación corresponsable	No	10 (18)
	Si	45 (82)
Información adecuada sobre conciliación.	No	62 (76)
	Si	20 (24)
Mejores políticas de conciliación que las impuestas por ley.	No	30 (65)
	Si	16 (35)
Afecta el desarrollo profesional y la conciliación.	No	30 (52)
	Si	28 (48)

No se observa diferencias en la apreciación de la conciliación en función del sexo o en función de la presencia de hijos a cargo.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 29/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Imagen 7 y 8: Respuestas de la encuesta sobre conciliación laboral por sexo e hijos

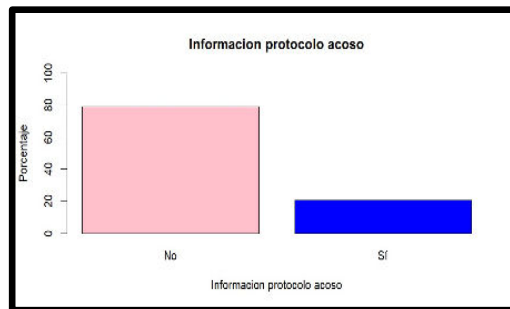


5.9.5. Acoso sexual

En cuanto a la percepción sobre la gestión del acoso sexual en IBIMA-FIMABIS, el 84% de los encuestados considera que no se ha proporcionado suficiente información sobre los mecanismos de acción ante situaciones de acoso sexual. Este dato refleja una preocupación importante entre los empleados respecto a la claridad y accesibilidad de los procedimientos establecidos para abordar estas situaciones.

Además, solo un 16% de los participantes indicó que sí han recibido la información adecuada sobre cómo proceder en caso de acoso sexual, lo que sugiere la necesidad de mejorar la comunicación y formación sobre los protocolos y recursos disponibles para la prevención y gestión de este tipo de conductas en la entidad.

Imagen 9: Resultados de la encuesta sobre la información del protocolo de acoso



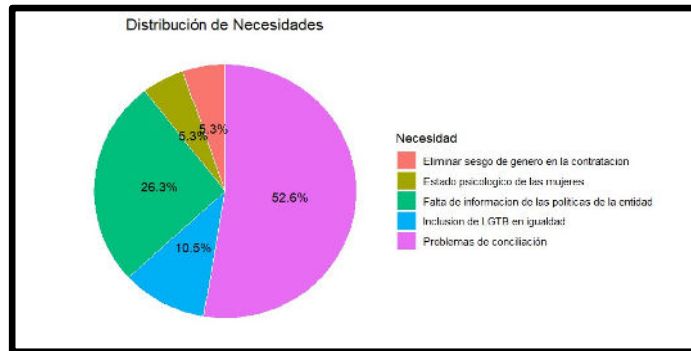
El 45% indica que ha recibido información sobre el plan de igualdad.

5.9.6. Distribución de necesidades

El 23% de los empleados identificó necesidades específicas en la entidad, mientras que el 77% no señaló ninguna necesidad concreta. Entre quienes identificaron necesidades, la distribución fue la siguiente: el 52,6% mencionó problemas de conciliación, el 26,3% indicó la falta de información sobre las políticas de la entidad, un 10,5% señaló la inclusión de LGTB en igualdad, y un 5,3% destacó la necesidad de eliminar el sesgo de género en la contratación. Además, otro 5,3% mencionó el estado psicológico de las mujeres.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 30/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Imagen 10: Resultados de la encuesta sobre distribución de necesidades



5.9.7. Propuestas de mejora de la igualdad

En relación con las propuestas para mejorar la igualdad en la entidad, el 20% de los empleados identificó áreas específicas. La propuesta más destacada, con un 35,7%, fue promover la representación femenina en puestos de dirección. Le sigue la implementación de flexibilidad en horarios, teletrabajo, conciliación y bolsa de horas, sugerida por el 28,6% de los encuestados.

La revisión y vigilancia de los contratos por parte de RR.HH. fue mencionada por el 14,3%. Las otras propuestas, cada una con un 7,1%, incluyeron la adopción de cuestionarios de igualdad previos a la preparación de eventos, la eliminación de los sesgos de contratación a favor de las mujeres, y la imposición de un uniforme.

Imagen 11: Resultados de la encuesta sobre las propuestas de mejora de la igualdad



5.9.8. Causas de feminización de la empresa

Las causas de la feminización de la empresa fueron identificadas y clasificadas en varias categorías. La principal causa mencionada, con la mayor frecuencia, es que el tipo de trabajo es más demandado por mujeres, lo cual fue señalado por la mayoría de los participantes.

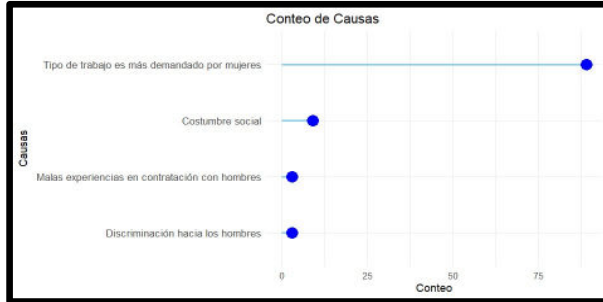
Otras causas incluyen la costumbre social, que también fue destacada, aunque con menor frecuencia. Además, se mencionaron malas experiencias en la contratación con hombres y la

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 31/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBXCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

percepción de discriminación hacia los hombres, aunque estas causas tuvieron un menor número de menciones.

Este análisis muestra que la feminización en la empresa se percibe principalmente como una consecuencia de la demanda de trabajo por parte de las mujeres y factores sociales, con menos énfasis en problemas específicos de contratación o discriminación.

Imagen 12: Resultados de la encuesta sobre las causas de feminización de la empresa



5.10. DIAGNÓSTICO DEL ESTADO DE SITUACIÓN

A continuación, se realiza un análisis de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades (DAFO) que presenta IBIMA-FIMABIS en términos de igualdad, en el que se basará las líneas estratégicas y los objetivos definidos en la Sección 6.

5.3.1. Debilidades

- Desigualdad en la representación de género en órganos unipersonales de gobierno.
- Predominio de mujeres en contratos a tiempo parcial (76.36%).
- Diferencias salariales entre mujeres y hombres en algunos puestos.
- Déficit en la comunicación de las medidas flexibilización instauradas en la empresa.
- Desequilibrio en la proporción de mujeres que finalizan sus tesis doctorales, lo que supone el inicio de su carrera investigadora, en relación al porcentaje de mujeres en plantilla.
- Ausencia de medidas para colectivos como LGTBI.

5.3.2. Amenazas

- Posible perpetuación de roles de género tradicionales si no se aborda el desequilibrio en la representación en órganos unipersonales.
- Riesgo de que la alta participación femenina en el personal técnico no se traduzca en una mayor representación en posiciones de liderazgo a largo plazo.
- Continuación de las diferencias salariales si no se toman medidas correctivas.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 32/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

5.3.3. Fortalezas

- Equilibrio de género en órganos de gobierno y comisiones de trabajo en IBIMA Plataforma BIONAND.
- Adecuada representación femenina en roles de liderazgo científico (80% en coordinación de áreas científicas), en función de la distribución de la plantilla.
- Proceso de selección transparente y equitativo, con alta participación femenina (64% de contrataciones y 71% de postulantes).
- Elevada participación femenina en actividades formativas impulsadas por la entidad (50.29% de las mujeres).

5.3.4. Oportunidades

- Incrementar la representación femenina en órganos unipersonales de gobierno.
- Mejorar la difusión de las políticas de flexibilidad laboral que permitan una mejor conciliación entre la vida laboral y personal, como horarios flexibles y opciones de teletrabajo.
- Aumentar la participación masculina en actividades formativas.
- Incentivar la finalización de los doctorados de mujeres.
- Seguir desarrollando y promoviendo la igualdad de oportunidades en todos los niveles profesionales.
- Generar conciencia y cultura sobre igualdad en la comunidad IBIMA-FIMABIS.
- Verificar la igualdad salarial entre mujeres y hombres, para identificar y prevenir potenciales discriminaciones retributivas.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 33/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

6. OBJETIVOS, MEDIDAS E INDICADORES

En este apartado se presentan las diferentes áreas de actuación del Plan de Igualdad, organizadas en función de los objetivos planteados. Cada área incluye una serie de acciones concretas que buscan promover la igualdad entre las personas trabajadoras de la organización.

Para cada acción, se detallan las medidas que se implementarán, junto con los indicadores que permitirán hacer un seguimiento del progreso y evaluar su efectividad. Además, se identifican los responsables encargados de ejecutar las acciones, los plazos de ejecución y los recursos necesarios para su desarrollo.

ÁREA DE ACTUACIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres
Acciones	A. Revisar los procesos de selección desde la publicación de las ofertas hasta la contratación, con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres haciendo uso de los criterios de lenguaje y comunicación inclusiva.
	B. Acciones formativas en igualdad de oportunidades dirigidas a las personas que participan en los procesos de selección
	C. Informar a las nuevas incorporaciones sobre la política de igualdad de la entidad.
Medidas	A.1. Revisión de procesos con lenguaje inclusivo
	A.2. Conocer el grado de hombres y mujeres que acceden a las ofertas de empleo
	A.3. Establecer una fase del proceso de selección ciego y transparente, en la evaluación curricular
	A.4. Participación de un miembro de RRHH en las entrevistas de procesos selectivos, encargado de velar por la igualdad y transparencia en los procesos.
	B.1. Formación en los criterios de selección en igualdad a los responsables de los procesos.
	B.2. Guía sobre pautas a seguir en términos de igualdad en los procesos selección
	C.1. Actualización del manual de bienvenida con las medidas de igualdad aprobadas en la institución.
Responsable	Responsable de RRHH. Comisión Negociadora de Igualdad (seguimiento)
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> • Proporción de ofertas de empleo con lenguaje inclusivo. • Proporción de procesos selectivos a los que se ha proporcionado información de procesos de igualdad. • Porcentaje de procesos selectivos con evaluación ciega. • Porcentaje de procesos selectivos con participación de RRHH en la fase de entrevista.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 34/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Plazo ejecución de	2º semestre de plan igualdad.
Seguimiento	Vigencia del plan de igualdad.
Recursos	Coste/hora del personal de FIMABIS asociado al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.

ÁREA DE ACTUACIÓN 2: FORMACIÓN

Objetivo	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en la formación
Acciones	<p>A. Generar acciones formativas en materia de igualdad dirigidas al personal</p> <p>B. Realizar formación y difusión de las medidas de flexibilización de la empresa</p> <p>C. Reducir el desbalance de género en la finalización del doctorado.</p>
Medidas	<p>A.1. Generación de un curso de formación especializada en igualdad recomendado para el personal de nueva admisión.</p> <p>A.2. Realización Curso periódico sobre igualdad para el personal de la plantilla</p> <p>A.3. Incorporación de un objetivo en el plan de formación para velar por la igualdad de género.</p> <p>A.4. Realización de acciones formativas para incorporar la perspectiva de género en las investigaciones científicas sobre salud</p> <p>B.1. Realización de acciones formativas en las medidas de flexibilización de la empresa.</p> <p>C.1. Realización de una encuesta para conocer las dificultades en el desarrollo del doctorado.</p> <p>C.2. Aumento de la visibilidad de los doctorandos mediante la generación de un espacio propio en web y un protocolo de comunicación pública por parte del doctorando al inicio de su proyecto.</p>
Responsable	Responsable de Formación. Comisión negociadora de igualdad (seguimiento)
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> Número de formaciones realizadas Existencia de un objetivo en el plan de formación sobre perspectiva de género
Plazo ejecución de	4º Semestre del Plan de igualdad
Seguimiento	Vigencia del plan de Igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> Coste/hora del personal de FIMABIS asociado al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste de contratación y /o pago de docentes para la realización de las formaciones.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 35/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

ÁREA DE ACTUACIÓN 3: CONDICIONES LABORALES IGUALITARIAS

Objetivo	Garantizar la igualdad de retribución y condiciones laborales para todos los empleados
Acciones	A. Revisar el análisis de la retribución desagregada por sexo, según las categorías profesionales de la plantilla
	B. Identificar y analizar las posibles incidencias que se den en la plantilla
	C. Informar específicamente de los riesgos en todo aquello que pueda afectar al embarazo y la lactancia, así como las medidas adoptadas para evitar dichos riesgos.
	D. Investigar las razones motivadoras del desbalance en la parcialidad en contratación existente.
Medidas	A.1. Revisión del Informe anual de altas y bajas, excedencias y permisos.
	A.2. Análisis del informe sobre retribución desagregada por sexo y categorías
	B.1. Generación de un correo electrónico para el contacto de la plantilla con la comisión negociadora del plan de igualdad.
	C.1. Generación de un decálogo sobre la prevención de riesgos en embarazos y lactancia.
	D.1. Creación de una encuesta personalizada para el personal parcial, con el objetivo de conocer las razones de dicha situación laboral
Responsable	Responsable de RRHH. Comisión negociadora de igualdad (seguimiento)
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de la retribución desagregada anualmente Número de incidencias identificadas y analizadas Número de informes anuales enviados a la comisión negociadora de igualdad
Plazo de ejecución	2º semestre plan de Igualdad
Seguimiento	Vigencia del plan de igualdad.
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> Coste/hora del personal de FIMABIS asociado al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste de servicios externos informáticos. Coste de servicios externos en prevención de riesgos laborales.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 36/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBXCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

ÁREA DE ACTUACIÓN 4: CONCILIACIÓN VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

Objetivo	Informar a los empleados de las medidas de conciliación actuales de las que dispone el centro
Acciones	<p>A. Difundir y facilitar el acceso al personal a la información sobre los derechos y medidas existentes en conciliación y corresponsabilidad</p> <p>B. Hacer más accesible la Unidad de RRHH al personal ubicado en los diferentes centros de IBIMA-FIMABIS</p>
Medidas	<p>A.1. Generación de un documento de preguntas frecuentes sobre las políticas de conciliación de la empresa para la plantilla.</p> <p>A.2. Generación de cartelería para el fácil acceso a dicho documento.</p> <p>B.1. Visita periódica de RRHH en los diferentes centros que conforman la institución.</p>
Responsable	Responsable de RRHH. Comisión negociadora de igualdad (seguimiento)
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> Número de comunicaciones difundidas sobre derechos y medidas de conciliación Número de guías informativas elaboradas Número de talleres organizados Calendario de asistencia de RRHH a los diferentes centros
Plazo de ejecución	2º Semestre del plan de Igualdad
Seguimiento	Vigencia del plan de Igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> Coste/hora del personal de FIMABIS asociado al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste de diseño gráfico e impresión. Coste de servicios externos de informática.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 37/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

ÁREA DE ACTUACIÓN 5: FOMENTO DE LA IGUALDAD EN LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO, COMITÉS Y COMISIONES

Objetivo	Promover la igualdad de género en los órganos de gobierno y comités.
Acciones	<p>A. Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico</p> <p>B. Promover la representación femenina en los órganos de decisión</p>
Medidas	<p>A.1./B.1. Realización de encuestas anuales para evaluar la paridad en los órganos colegiados</p> <p>A.2./B.2. Notificación periódicamente a los órganos de gobierno de desbalances en la distribución de género en los órganos de gobierno comités y comisiones.</p>
Responsable	Comisión negociadora del plan de igualdad
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> Número de encuestas realizadas Número de comunicaciones a los órganos de gobierno
Plazo de ejecución	1º Semestre del plan de igualdad
Seguimiento	Vigencia del plan de igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> Coste/hora del personal de FIMABIS asociado al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 38/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

ÁREA DE ACTUACIÓN 6: COMUNICACIÓN E IMAGEN CORPORATIVA

Objetivo	Fomentar una comunicación inclusiva y accesible que promueva la igualdad de género en todos los niveles de la organización
Acciones	A. Incorporar el uso del lenguaje y comunicación neutro en toda documentación tanto a nivel de gestión interna como externa
	B. Establecer un canal de comunicación abierto en materia de igualdad a todo el personal
	C. Facilitar el acceso a la documentación sobre igualdad de género de la entidad.
	D. Visibilizar a la mujer en la ciencia e investigación
Medidas	A.1. Recordatorio periódicamente a comunicación sobre la implantación del lenguaje inclusivo y neutro.
	B.1. Creación un correo específico de la comisión para que lleguen iniciativas o cualquier aspecto relacionado con igualdad (<i>Área de actuación 3-medida B1</i>)
	C.1. Creación de un espacio web accesible a toda la plantilla con información sobre el plan y otros documentos en materia de igualdad
	A.2./D.1. Generación de campañas en RRSS para la difusión de estos eventos.
Responsable	Responsable de Comunicación. Comisión negociadora del plan de Igualdad (seguimiento)
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> Número de documentos de gestión que utilizan lenguaje neutro Número de correos específicos de igualdad recibidos y gestionados Número de accesos al espacio web de igualdad Impacto de la campaña de comunicación en la visibilidad de la mujer en la ciencia e investigación
Plazo de ejecución	1º Semestre del Plan de Igualdad
Seguimiento	Vigencia del plan de Igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> Coste/hora del personal de FIMABIS asociado al seguimiento y/o ejecución de la medida. Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. Coste de diseño gráfico. Coste de servicios externos de informática.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 39/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBXCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

ÁREA DE ACTUACIÓN 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACION SEXUAL Y OTROS, INCLUIDA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Objetivo	Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual y otros, incluida la violencia de género
Acciones	A. Promover IBIMA Plataforma BIONAND como espacio libre de acoso
Medidas	<p>A.1. Difusión de un canal de denuncias por acoso</p> <p>A.2. Realizar cursos de formación dirigidos al personal sobre prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual y otros.</p> <p>A.3. Implementación y difusión de un protocolo de acción rápida para atender denuncias de acoso sexual y por razón de sexo</p> <p>A.4. Generación de cartelería para concienciación de la violencia de género y cambios en el logo por el día de la violencia de género.</p> <p>A.5. Participar en el Día Internacional de la Violencia de Género: 25 de noviembre</p>
Responsable	Responsable de Comunicación, responsable de formación. Comisión negociadora del plan de Igualdad (seguimiento)
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de acción rápida para atender denuncias establecido y accesible • Número de cursos de formación realizados • Número de denuncias recibidas y gestionadas • Número de eventos de concienciación en los que se ha participado
Plazo de ejecución	2º Semestre del plan de Igualdad
Seguimiento	Vigencia del plan de igualdad
Recursos	<ul style="list-style-type: none"> • Coste/hora del personal de FIMABIS asociado al seguimiento y/o ejecución de la medida. • Medios informáticos, material de oficina, despacho o instalaciones habilitadas. • Coste de diseño gráfico e impresión. • Coste de servicios externos informáticos. • Coste de docentes y/o cursos de formación.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 40/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

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, así como los obstáculos encontrados a lo largo del camino. El seguimiento y la evaluación nos permite conocer el impacto de las acciones realizadas, y el avance en igualdad de género a lo largo del periodo de vigencia del presente plan.

La evaluación consta de tres etapas:

1. Evaluación inicial, que es la que se realiza en la Sección 5 del presente documento y que sirve como diagnóstico de la situación actual de IBIMA-FIMABIS, que marcará los ejes estratégicos y medidas para trabajar en una mejora de la igualdad.
2. Seguimiento semestral de las acciones previstas en el plan y grado de consecución de las mismas, identificando posibles desviaciones, si las hubiese. Este seguimiento se realizará cumplimentando la plantilla "Ficha de seguimiento de medidas" identificada en el Anexo I.
3. Evaluación intermedia y final: Se realizará a los 2 y 4 años de ejecución del Plan y tendrá como objetivo evaluar el grado de consecución de los objetivos fijados, así como el resultado y el impacto obtenido. Estos informes serán públicos en la web de IBIMA Plataforma BIONAND, y se realizarán siguiendo la plantilla indicada en el Anexo II.

Este seguimiento se realizará dentro del seno de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del II Plan de Igualdad de mujeres y hombres de la entidad, que estará compuesta por la plantilla en Representación de la Empresa (50%) y en Representación de las Personas Trabajadoras (50%).

En Representación de la entidad:

- Domínguez Moreno, Alejandro, Técnico de Histología
- Gómez Gálvez, Rosa María, Responsable de la Unidad de Proyectos Internacionales
- González Jiménez, Andrés, Técnico de Bioinformática Coordinador ECAI Bioinformática
- Sánchez Peña, María, Responsable de Recursos Humanos y Gestión del Servicio de Profesionales

Y por otra parte, en representación del Comité de Empresa, serán integrantes de dicha Comisión con voz y voto:

- Céspedes Vidal, Alicia, Técnico de estructura Biobanco
- Del Río Yáñez, Elena, Técnico de Gestión Económica
- Maldonado Sánchez, Rafael, Técnico ECAI Producción Celular y Salas GMP
- Moreno Indias, Isabel, Co-Investigadora responsable grupo A02

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. En caso de que

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 41/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

la imposibilidad sea de larga duración (>6 meses) o permanente se propondrá una persona sustituta por la parte afectada que será aprobada por la mayoría de dicha parte. Y deberá ser notificado a la comisión negociadora del plan de igual antes de la siguiente reunión.

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

7.4. 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 6 meses.
- La Comisión podrá establecer el número de reuniones extraordinarias necesarias siempre que las circunstancias lo indiquen.
- Proponer, y en su caso evaluar y aprobar, sugerencias de cambio con respecto a la planificación inicial.
- 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 el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Realizar la información y documentación necesarias, por parte de la empresa, para realizar su labor de seguimiento y evaluación.
- Elaborar informes de seguimiento periódicos (anual) según plantilla indicada en Anexo I, una evaluación intermedia (dos años) y la evaluación final del plan a los cuatro años.

8. PROCESO DE MODIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

A petición de una de las partes de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, se podrá modificar el Plan, añadiendo, reorientando, mejorando o alguna de las medidas originales del Plan. En caso de que exista necesidad de realizar modificaciones, éstas se realizarán por la decisión mayoritaria de las personas constituyentes de la Comisión.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y lo firmarán las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, y actualización del Plan, con las difusiones oportunas a tal fin.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 42/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

ANEXO I. MODELO FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Área			
Medida			
Persona/s unidad/es responsables			
Fecha límite de implementación			
Fecha de implementación			
Fecha/s de seguimiento	- dd/mm/aaaa - dd/mm/aaaa		
Horas totales			
Presupuesto consumido			
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
(Especificar los indicadores incluidos en cada medida)			
Indicadores de resultado			
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)		
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 43/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Dificultades y barreras encontradas para la implementación	
Soluciones adoptadas (en su caso)	
Indicadores de impacto	
Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	
Observaciones (ej. Proveedores siguientes pasos, otros aspectos a destacar)	

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 44/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

ANEXO II. MODELO INFORME DE EVALUACIÓN INTERMEDIO Y FINAL

1. Datos Generales

- 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			
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de igualdad			
Nivel de obtención de resultados esperados			
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de			
Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas			
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico			
Situación del nivel de compromiso de la empresa con la igualdad			

- 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 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. Informe sobre el proceso de 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. Informe sobre el impacto

	Bajo	Medio	Alto
¿Se ha producido cambios en la cultura de la empresa?			

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 45/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de las mujeres?			
¿Se han reducido los desequilibrios de presencia de los hombres?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones del equipo directivo?			
¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla?			
¿Se han detectado cambios en relación con la imagen externa de la empresa?			

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

5. 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.

FIRMADO POR	MARIA ROSA SANCHEZ PEÑA	11/10/2024 17:55:05	PÁGINA 46/46
	ISABEL MORENO INDIAS	11/10/2024 13:55:09	
	ANDRES GONZALEZ JIMENEZ	11/10/2024 13:53:19	
	ALICIA CESPEDES VIDAL	11/10/2024 13:35:42	
	ALEJANDRO DOMINGUEZ MORENO	11/10/2024 13:32:36	
	RAFAEL ALBERTO MALDONADO SANCHEZ	11/10/2024 13:12:21	
	ELENA DEL RIO YAÑEZ	11/10/2024 12:26:22	
	ROSA MARIA GOMEZ GALVEZ	11/10/2024 12:24:55	
VERIFICACIÓN	UUM32CF9VAHGBQ7UYA8NJBCJX3ZBS9	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	