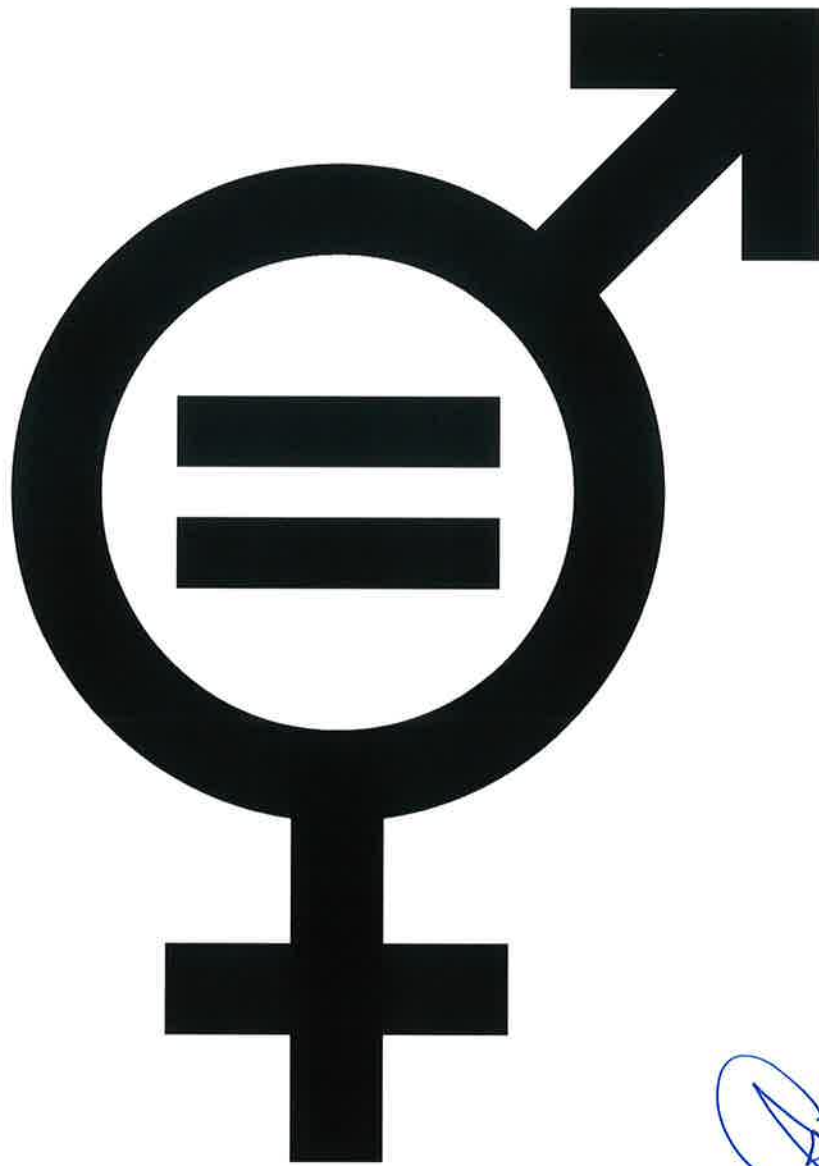






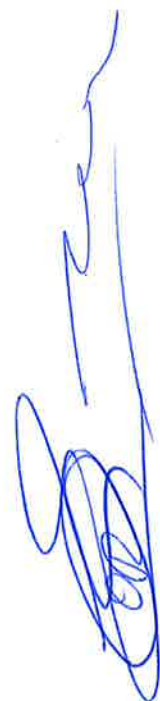
PLAN DE IGUALDAD DE LA FFIS (Órgano de gestión del IMIB-Arrixaca)



ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO LEGAL
 - 2.1. Textos de ámbito global
 - 2.2. Textos de ámbito europeo
 - 2.3. Textos de ámbito estatal
 - 2.4. Textos de ámbito autonómico
3. COMPROMISO DE LA INSTITUCIÓN
4. POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO. Definición, objetivo y vigencia
5. APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD
 - 5.1. Ámbito de aplicación y medios
 - 5.2. Medios
6. LA COMISIÓN DE IGUALDAD. REGLAMENTO
7. DIAGNÓSTICO
 - 7.1. Organigrama Fundación
 - 7.1.1. Órganos de Gobierno de la FFIS
 - 7.1.2. Órganos de Gobierno del IMIB
 - 7.1.3. Comités Científicos del IMIB
 - 7.2. Análisis datos de la plantilla
 - 7.3. Retribuciones
 - 7.4. Clasificación profesional
 - 7.5. Clasificación por jornada laboral
 - 7.6. Clasificación por edad
 - 7.7. Absentismo laboral
8. ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO
9. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y OBJETIVOS
10. DESARROLLO DEL PLAN



1. INTRODUCCIÓN

La Fundación para la Formación e Investigación Sanitarias de la Región de Murcia, órgano de gestión del IMIB, en adelante FFIS, es una entidad sin ánimo de lucro del sector público regional con personalidad jurídica propia, que no se integra estrictamente en la Administración Pública, registrada como fundación de carácter docente e investigador.

La misión, visión y valores se recogen en sus estatutos fundacionales.

MISIÓN

- Generar, gestionar y difundir conocimiento para el Sistema Sanitario Regional, mediante actividades de formación, investigación e innovación y como fines últimos, contribuir a la mejora de los servicios asistenciales, a la satisfacción de los profesionales y a producir valor añadido.
- Servir como ente instrumental y ejecutivo a los fines definidos por las estructuras responsables de las políticas y de la gestión de la Organización en los ámbitos descritos.

VISIÓN

- Desarrollar, consolidar y mantener un entramado dinámico de cooperación efectiva entre todos los agentes regionales (instituciones y personas) implicados en formación, investigación e innovación.
- Ser un referente en su funcionamiento y resultados, basándose en una operativa sólida y dinámica y en el uso de tecnologías avanzadas.

VALORES

- Espíritu de servicio a las instituciones, profesionales y sociedad en general.
- Compromiso irrenunciable con la transparencia, la calidad, la eficiencia y los principios éticos.
- Consideración del personal de la Fundación como el mejor activo, procurando su máxima integración.

La FFIS, a su vez, actúa como órgano de gestión del Instituto de Investigación Biosanitaria Virgen de la Arrixaca, en adelante IMIB.

El IMIB es la unión de investigadores del ámbito biosanitario que pertenecen al Servicio Murciano de Salud y/o a las Universidades de la Región de Murcia como resultado de un convenio de colaboración entre la Consejería de Salud, la Consejería de Empleo, Investigación y Universidades y el Servicio Murciano de Salud.

2. MARCO LEGAL

La igualdad de género es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos de ámbito mundial (o global), europeos, estatales y autonómicos. Así mismo, es un principio básico en el Ordenamiento Jurídico español recogido en la Constitución.

2.1.- Textos de ámbito global

A nivel internacional se reconoce tal principio en diciembre de 1979 en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas y ratificada por España en 1983.

2.2.- Textos de ámbito europeo

En cuanto a la Unión Europea, el Tratado de Ámsterdam firmado el 2 de octubre de 1997 con entrada en vigor el 1 de mayo de 1999, ratificado por España el 7 de mayo de 1999, asume como objetivo transversal comunitario la eliminación de desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, integrando este principio en todas las políticas y acciones de la Unión Europea, así como en las de sus estados miembros.

Más adelante, se recoge en las Directivas 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro y la 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

2.3.-Textos de ámbito estatal

La Constitución Española de 1978 establece en su art. 14 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.”*. Así mismo, el artículo 9.2 expresa que: *“Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.”*

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres de Igualdad estatal.

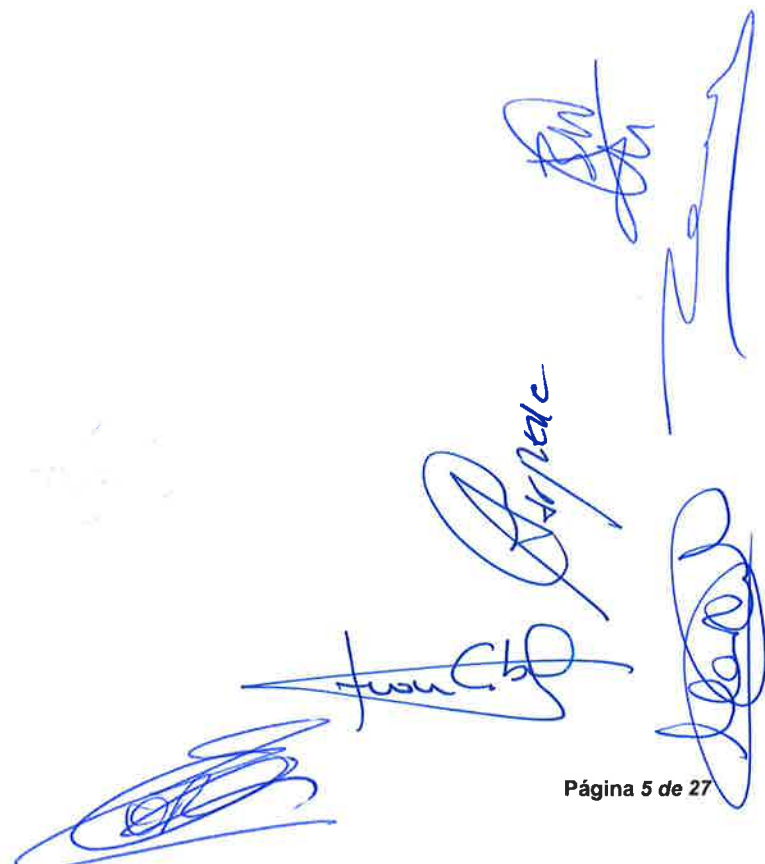
La Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación recoge en su Disposición adicional decimotercera la implantación de la perspectiva de género.

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.



2.4.- Textos de ámbito autonómico

Ley 3/2019, de 20 de marzo, de modificación de la Ley 7/2007, de 4 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres, y de protección contra la violencia de género en la Región de Murcia.



Handwritten signatures in blue ink, including the name "Juan C. P." and "Arriola".

3. COMPROMISO DE LA INSTITUCIÓN

Para los órganos de gobierno del Instituto de Investigación Biosanitaria de la Región de Murcia, IMIB-Arrixaca, así como los de la Fundación para la Formación e Investigación Sanitarias de la Región de Murcia (FFIS), órgano de gestión del mismo, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe entenderse como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la entidad.

En consecuencia, somos conscientes que la gestión de la investigación tiene que estar en consonancia con las necesidades y demandas de la sociedad, y por ello hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES en la organización, la FFIS/IMIB, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, integrando el principio de igualdad de trato de oportunidades, tal y como se recoge en la *Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*.

El compromiso de la Dirección con este objetivo y la implicación de la plantilla son elementos imprescindibles para esta tarea a fin de que el Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de normalización, justicia, mejora del clima laboral, optimización de las capacidades, así como de las potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad.

Para la elaboración e implantación del plan, se va a realizar un minucioso estudio de la situación, a fin de detectar posibles diferencias entre ambos géneros y estudiar las medidas necesarias para su eliminación, de forma que se avance a una organización interna y unas relaciones con la sociedad cuyas acciones estén libres de discriminación por razón de sexo, y contribuyendo a una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.

4. POLÍTICA DE IGUALDAD DE GÉNERO. Definición, objetivo y vigencia

La igualdad de género es un principio constitucional que establece que hombres y mujeres son iguales ante la ley.

Se define la política de igualdad empresarial como un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El objetivo fundamental de la política de igualdad de género se centra en conseguir la plena igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres de la FFIS/IMIB a todos los niveles, lo que implica que, a igualdad de mérito y capacidad, hombres y mujeres desempeñarán sus tareas sin que su sexo, edad, raza o etnia, religión o cualquier otra circunstancia representen un obstáculo, y en las mismas condiciones en cuanto a retribuciones, formación y promoción.

Se acuerda una vigencia inicial de tres años para la consecución de los objetivos previstos en este primer plan de igualdad.



Página 7 de 27

5. APLICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

5.1. Ámbito de aplicación.

El Plan de Igualdad de la FFIS, incluirá en su ámbito de aplicación a:

- ✓ Las personas trabajadoras que mantienen una relación laboral por cuenta ajena con la FFIS.
- ✓ Estudiantes en prácticas, estancias formativas, becas, etc.
- ✓ Otros colectivos que puedan verse afectados por este tipo de medidas.

5.2. Medios

La dirección de la FFIS, como principal responsable de la política de igualdad de la entidad, pondrá al servicio de la misma los medios materiales y humanos que se requieran, de acuerdo con sus posibilidades y conforme a las materias legales que resulten aplicables, en especial:

- ✓ Una persona responsable en materia de igualdad.
- ✓ Lugar adecuado para las reuniones.
- ✓ Material preciso para las mismas.
- ✓ Aportar la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.



6. LA COMISIÓN DE IGUALDAD. REGLAMENTO

La gestión del plan de igualdad será competencia de la Comisión de Igualdad, creada en el seno de la FFIS/IMIB y dependiente de la Dirección de la misma, tiene encomendada la promoción de la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y hombres en la organización, de acuerdo con los principios de responsabilidad social corporativa de la misma en el respecto a la legislación vigente.

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

Con el presente reglamento interno de la Comisión de Igualdad, se formaliza y regulan las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Artículo 1.- CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad de la FFIS/IMIB es el órgano competente para la elaboración de su Plan de Igualdad, con el objetivo de formalizar y regular las pautas de trabajo, competencias y funciones que van a regir el diseño, desarrollo y posterior seguimiento y evaluación del Plan elaborado contra la discriminación laboral y de género entre mujeres y hombres y las competencias que se detallan en el artículo 3 del presente reglamento.

Artículo 2.- COMPOSICIÓN

Este órgano estará compuesto a partes iguales por miembros de que representarán a la Dirección y, representantes legales de las personas trabajadoras en plantilla nombradas por el Comité de Empresa.

Integran la Comisión de Igualdad:

En representación empresarial:

- Don Juan Jesús Baño Egea, con DNI. 27.479.677-J
- Doña Ana Carpena Soriano, con DNI. 48.467.502-Q
- Doña Marina Delgado Martín, con DNI. 27.482.649-H

La representación legal de los trabajadores:

- Don Juan Cabezas Herrera, con DNI 27.467.314-R. Sindicato: UGT
- Doña María Muñoz García, con DNI 53.144.803-Z. Sindicato: SIME
- Esteban Orenes Piñero, con DNI 34.831.400-Q. Sindicato: SPS

Artículo 3. FUNCIONES

1. Velar para que en la entidad se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Sensibilizar a la organización sobre la importancia de eliminar comportamientos sexistas.
3. Elaborar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
4. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad y promover su implantación.
5. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Artículo 4.- REUNIONES

La Comisión, excepto acuerdo expreso, tendrá al menos una reunión mensual ordinaria mientras se esté desarrollando el informe diagnóstico y reuniones semestrales ordinarias una vez se implemente el Plan de Igualdad.

La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual efectuará la notificación correspondiente con una antelación mínima de siete días naturales.

En el escrito de convocatoria deben aparecer los puntos del orden del día que se tratarán, así como adjuntar la documentación necesaria. Para la válida constitución de la Comisión a efectos de la celebración de reuniones, deliberaciones y toma de acuerdos, se requerirá la presencia de al menos la mitad de la representación de cada parte.

Artículo 5.- ACTAS

De cada reunión que se celebre la Comisión levantará acta, que recogerá necesariamente la asistencia, el orden del día de la reunión, los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha.

Artículo 6.- APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

La aprobación del presente Reglamento de la Comisión de Igualdad se hará por la mayoría absoluta de sus miembros y entrará en vigor a partir de la fecha en que sea aprobado en la Comisión.

Artículo 7.- ACUERDOS

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría y serán vinculantes para las dos partes.



Página 10 de 27

7. DIAGNÓSTICO

La elaboración de un Plan de Igualdad requiere el análisis de la situación de partida para desde ahí, tomar las medidas necesarias que puedan corregir las desigualdades de género y eliminar las barreras que obstaculizan el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades, real y efectiva de las mujeres y de los hombres.

Para la realización de este primer diagnóstico se ha tomado como fecha de referencia 31 de octubre de 2019.

Dada la actividad de la FFIS la mayor parte del personal que presta servicios para la misma es personal investigador.

7.1. ORGANIGRAMA FUNDACIÓN

Con motivo de ostentar la FFIS la competencia de actuar en calidad de órgano de gestión del IMIB, además del resto de competencias propias fundacionales, existe una dualidad en cuanto a órganos de Gobierno se refiere, distinguiéndose entre órganos de gobierno de la FFIS como tal y del IMIB como Instituto acreditado por el ISCIII.

7.1.1. Órganos de Gobierno de la FFIS

La composición de los órganos de Gobierno de la FFIS es la siguiente:

Órganos de Gobierno FFIS.					
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Patronato FFIS	6	50,00%	6	50,00%	12
Comité Ejecutivo FFIS	3	50,00%	3	50,00%	6
Total	9	50,00%	9	50,00%	18

En cuanto a los órganos de gobierno de la FFIS, se observa un claro equilibrio en cuanto a representación de género.

7.1.2. Órganos de Gobierno del IMIB.

La composición de los órganos de Gobierno y Dirección del IMIB es la siguiente:

Órganos de Gobierno y Dirección del IMIB					
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Junta de Gobierno IMIB	3	27,27	8	72,73	11
Comité Permanente IMIB	1	16,67%	5	83,33%	6
Consejo de Dirección IMIB	2	25,00%	6	75,00%	8

Dirección Científica IMIB	0	0,00%	1	100,00%	1
Subdirección Científica IMIB	0	0,00%	2	100,00%	2
Dirección de Gestión	0	0,00%	1	100,00%	1
Subdirección Técnica IMIB	1	100,00%	0	0,00%	1
Total	7	24,14%	22	75,86%	29

En cuanto a los órganos de gobierno del IMIB, todos ellos tienen una mayor proporcionalidad de representación de género masculino, siendo los porcentajes finales los siguientes:

- 24,14% mujeres
- 75,86% hombres

7.1.3. La composición de los Comités Científicos del IMIB es la siguiente:

Comités científicos					
Denominación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Comité Científico Interno (CCI)	7	41,18%	10	58,82%	17
Comité Científico Externo (CCE)	1	14,29%	6	85,71%	7
Total	8	33,33%	16	66,67%	24

En relación a los Comités Científicos del Instituto, la representación femenina supone un 33,33% frente al 66,67% masculina. Nuevamente la representación de género masculino se superpone a la femenina.

7.2. ANÁLISIS DATOS DE LA PLANTILLA

Estructura de gestión					
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Director de la FFIS	0	0,00%	1	100,00%	1
Secretaría de Dirección	1	100,00%	0	0,00%	1
Gestión Económico-Financiera	1	25,00%	3	75,00%	4
Departamento Jurídico-Contratación	4	100,00%	0	0,00%	4
Departamento de RRHH	4	100,00%	0	0,00%	4
Departamento de Informática y Sistemas	2	28,57%	5	71,43%	7
Área de Investigación	11	100,00%	0	0,00%	11
Formación	3	50,00%	3	50,00%	6

Gestión de Proyectos	0	0,00%	1	100,00%	1
Gestión de Proyectos Europeos	2	100,00%	0	0,00%	2
Departamento de Desarrollos Estratégicos	2	100,00%	0	0,00%	2
Total	30	69,77%	13	30,23%	43

Responsables de gestión						
	Mujeres	%		Hombres	%	Total
Director de la FFIS	0	0,00%		1	100,00%	1
Responsable Gestión Económico-Financiera	0	0,00%		1	100,00%	1
Departamento Jurídico-Contratación	1	100,00%		0	0,00%	1
Departamento de RRHH	1	100,00%		0	0,00%	1
Departamento de Informática y Sistemas	0	0,00%		1	100,00%	1
Área de Investigación	2	100,00%		0	0,00%	2
Formación	0	00,00%		1	100,00%	1
Total	4			4		8

El análisis de datos de la plantilla de personal de gestión nos muestra cómo existe una mayor representatividad femenina (69,77%) que masculina (30,23%), no obstante, existe paridad absoluta entre el número de responsables en cuanto a género.

7.3. RETRIBUCIONES

Mujeres	Masa Salarial (MS)	MS Media	Hombres	Masa Salarial (MS)	MS Media
38	1.056.455,73	27.801,47	22	713.924,74	32.451,12
	masa salarial mujeres			masa salarial hombres	

En relación a los salarios, la media salarial obtenida del género masculino es superior a la femenina. Esto se explica por los datos que se detallan en el cuadro que sigue.

7.4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Dirección	0	0,00%	1	100,00%	1	0,58%
Investigadores/as Principales.	2	33,33%	4	66,67%	6	3,51%
Técnicos/as de Apoyo a la Investigación STE	11	84,62%	2	15,38%	13	7,60%
Técnicos/as Superiores (FPII) de Apoyo a la Investigación	19	86,36%	3	13,64%	22	12,86%
Técnicos/as Grado de Apoyo a la Investigación	16	72,73%	6	27,27%	22	12,86%
Técnicos/as Máster de Apoyo a la Investigación	31	81,58%	7	18,42%	38	22,22%
Investigadores/as Predoctorales en formación	2	66,67%	1	33,33%	3	1,75%
Técnicos/as Especialistas de Apoyo a la Investigación	2	66,67%	1	33,33%	3	1,75%
Investigadores/as Doctores/as.	10	71,43%	4	28,57%	14	8,19%
Responsables de Plataformas.	3	50,00%	3	50,00%	6	3,51%
Responsables de Áreas de Gestión.**	3	50,00%	3	50,00%	6	3,51%
Técnicos/as de Gestión. ***	25	80,65%	6	19,35%	31	18,13%
Administrativos/as ****	6	85,71%	1	14,29%	7	4,09%
Total	130	76,02%	41	23,98%	171	100%

A pesar de que hay mayor representación femenina (76,02%) que masculina (23,98%) en el personal contratado por la FFIS, se aprecia una mayor representatividad de hombres en los puestos de trabajo en los que se requiere un mayor nivel de estudios, lo que podría explicar la diferencia salarial advertida en el apartado anterior.

7.5. CLASIFICACION POR JORNADA LABORAL

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	%
Reducción Jornada por cuidado de menor o personas a cargo.	0		0		0	0,00%
Tiempo completo	111	72,08%	43	27,92%	154	90,06%
Tiempo parcial	15	88,24%	2	11,76%	17	9,94%
Total	142	83,04%	43	25,15%	171	

En el momento de la realización del diagnóstico no había ninguna persona trabajadora con reducción de jornada por cuidado de familiar.

El número de mujeres con contrato a tiempo parcial (88,24%) es superior al de los hombres (9,94%). Las bases de las convocatorias en las que se ofertan los puestos de trabajo incluyen las

características del contrato a formalizar, incluido el número de horas, y tratándose de convocatorias de pública concurrencia entendemos que no se trata este de un

7.6. CLASIFICACIÓN POR EDAD.

Grupos de personal por edad	Mujeres	% entre hombres y mujeres	Hombres	% entre hombres y mujeres	TOTAL
Menor 30 años	19	76,00%	6	24,00%	25
30 - 50 años	97	75,19%	32	24,81%	129
51 - 60 años	9	56,25%	7	43,75%	16
Mayor 60 años	1	100,00%	0	0,00%	1
Total	126	73,68%	45	26,32%	171

Grupos de personal por edad	Mujeres	% en relación al total de mujeres	Hombres	% en relación al total de hombres
Menor 30 años	19	0,15%	6	0,13%
30 - 50 años	97	0,77%	32	0,71%
51 - 60 años	9	0,07%	7	0,16%
Mayor 60 años	1	0,01%	0	0%
Total	126	100%	45	100%

Se advierte en los datos del cuadro cómo el peso en las franjas de edad menores de 30 y hasta menores de 51 años es muy similar en ambos géneros, mientras que, en edades a partir de 51 años, proporcionalmente hay más hombres trabajando que mujeres.

7.7. ABSENTISMO LABORAL

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Enfermedad Común por IT	39	81,25%	9	18,75%	48
Accidente de trabajo con baja médica	3	100,00%	0	0,00%	3
Accidente de trabajo sin baja	1	50,00%	1	50,00%	2
Riesgo durante el embarazo	1	100,00%	0	0,00%	1
Maternidad y Paternidad	8	100,00%	0	0,00%	8
Permiso de Lactancia	5	100,00%		0,00%	5
Total	57	85,07%	10	14,93%	67

8. ANÁLISIS DE RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE DIAGNÓSTICO

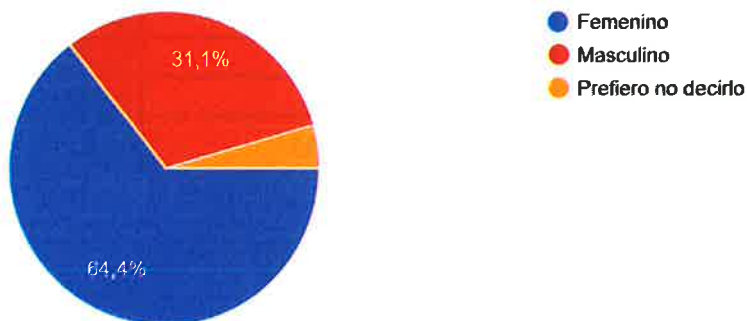
Se envía por correo electrónico al correo corporativo breve cuestionario de diagnóstico a todo el personal contratado a fin de que en un plazo de 10 días lo enviaran cumplimentado a fin de obtener información con la que iniciar este plan de igualdad. Se informa que se trata de un cuestionario

totalmente anónimo con el fin de elaborar e implementar un Plan de igualdad para la mejora en la gestión de los recursos humanos promoviendo la igualdad de oportunidades entre las personas trabajadoras de la FFIS/IMIB.

De las 171 encuestas enviadas se han recibido 45 respuestas. Los datos obtenidos son los siguientes:

¿Cuál es su género?

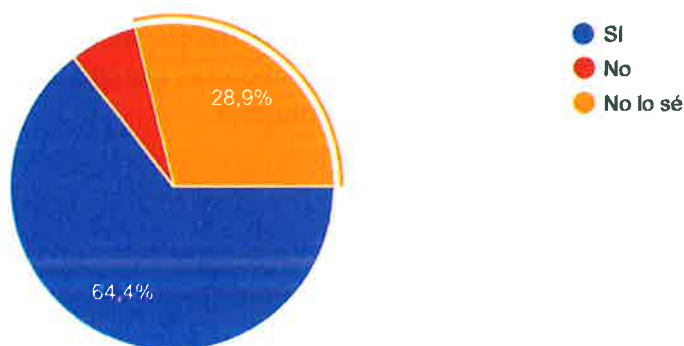
45 respuestas



Considera usted que:

¿Se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la FFIS/IMIB?

45 respuestas



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

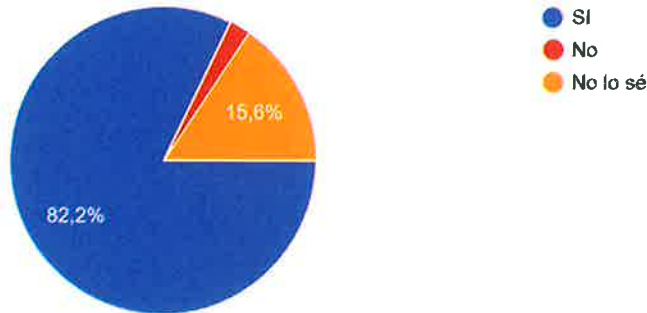
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

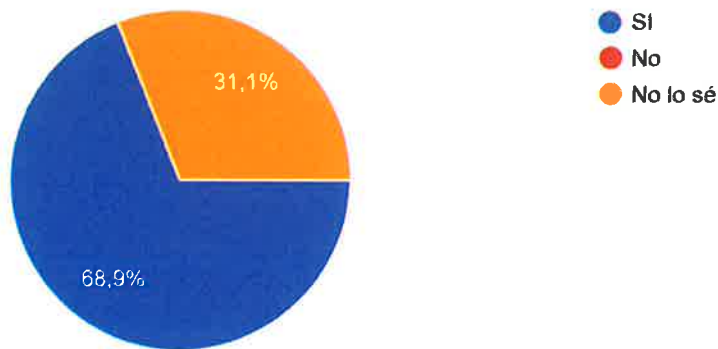
¿Tienen mujeres y hombres las mismas posibilidades de acceso en los procesos de selección de personal de la FFIS/IMIB?

45 respuestas



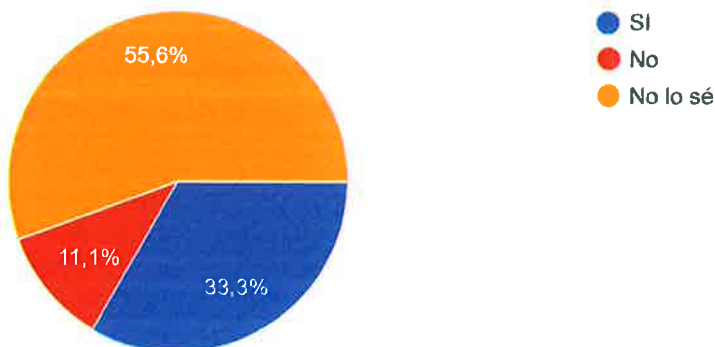
¿Acceden por igual hombres y mujeres a la formación ofrecida por la FFIS/IMIB?

45 respuestas



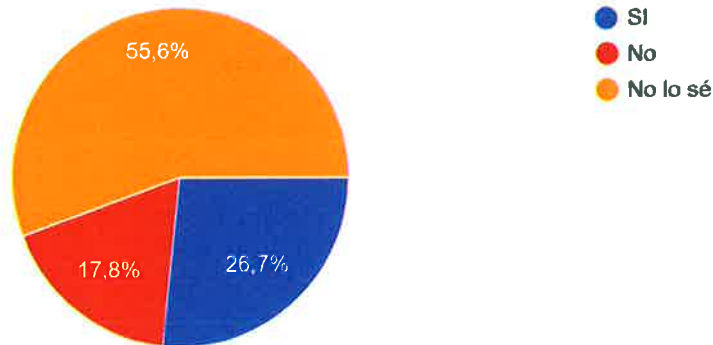
¿Promocionan trabajadoras y trabajadores por igual?

45 respuestas



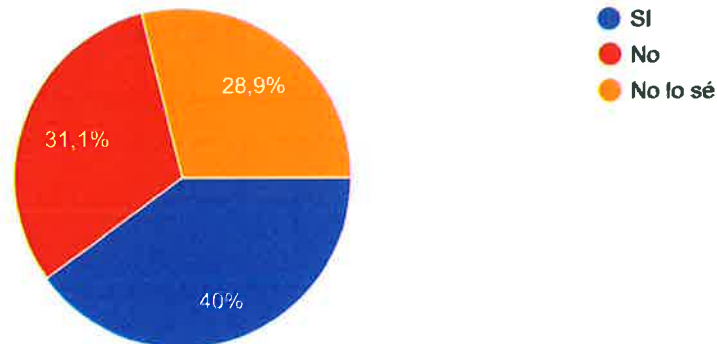
¿Cobra menos que algún compañero/a que desempeñe las mismas tareas contratado/a por la FFIS/IMIB?

45 respuestas



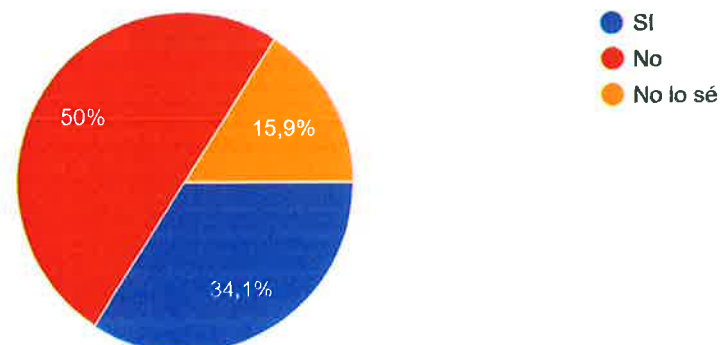
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral?

45 respuestas



¿Conoce medidas de conciliación disponibles en la FFIS/IMIB?

44 respuestas



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

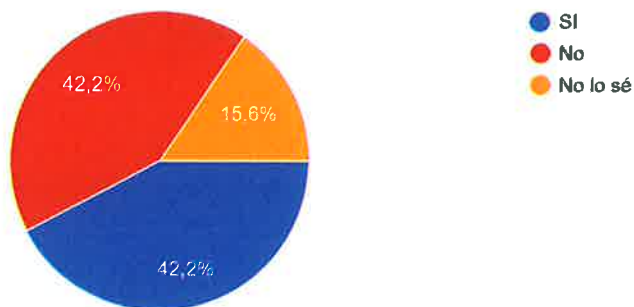
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

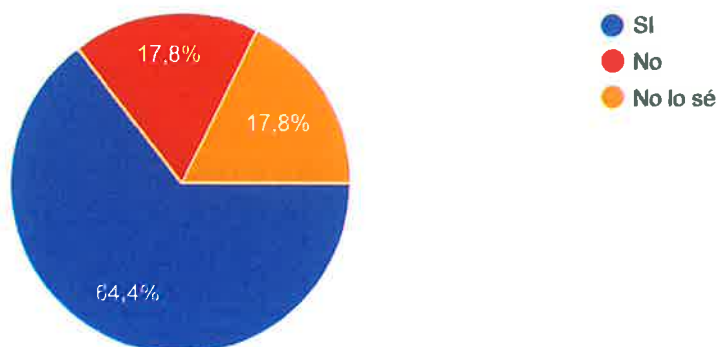
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual en su lugar de trabajo?

45 respuestas



¿Considera necesario un Plan de Igualdad en la FFIS/IMIB?

45 respuestas



Este breve cuestionario contó con la participación de un 26,32% de las personas a las que se les hizo llegar la encuesta.

Así mismo, consideran necesario un plan de igualdad en la entidad y aunque manifiestan en su mayoría la igualdad de oportunidades de acceso a los contratos de la entidad, existe un gran desconocimiento en cuanto a posibilidades de conciliación de vida familiar y laboral así como en cuanto a posibilidades de promoción y cuestiones salariales.

Handwritten signatures in blue ink, including several illegible signatures and a large circular stamp on the right side.

9. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y OBJETIVOS

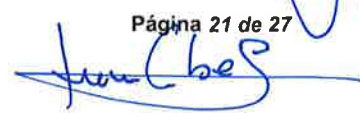
En base a los resultados del análisis, se proponen 8 líneas estratégicas a fin de fomentar la cultura igualitaria en cuanto a oportunidades de mujeres y hombres en la entidad, así como las siguientes acciones positivas:

- Línea 1.- Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del Plan para la Igualdad.
 - Acción 1.1.- Realizar encuestas periódicas a fin de detectar posibles carencias.
 - Acción 1.2.- Rediseñar el cuestionario de evaluación.
- Línea 2.- Fomento de la igualdad en los órganos de Gobierno y Comités.
 - Acción 2.1.- Instar a los órganos competentes para que las designaciones de los miembros de los comités cumplan la normativa sobre paridad.
- Línea 3.- Comunicación, uso de lenguaje no discriminatorio, difusión y publicidad.
 - Acción 3.1.- Comunicar y difundir la existencia del plan en los distintos portales y redes corporativas.
 - Acción 3.2.- Se elaborará un glosario de términos de igualdad para el personal y se publicará en las webs corporativas de la FFIS, así como del IMIB.
 - Acción 3.3.- Establecer un espacio en web en el que el personal disponga de información en materia de igualdad.
 - Acción 3.4.- Enviar recordatorios periódicos donde se inste al personal a colaborar con la igualdad en la empresa
- Línea 4.- Formación en igualdad entre mujeres y hombres.
 - Acción 4.1.- Al inicio de la contratación se facilitará información al personal sobre igualdad de trato y oportunidades.
 - Acción 4.2.- Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades
 - Acción 4.3.- Realizar acciones formativas básicas para incorporar la perspectiva de género a toda la plantilla.
 -
- Línea 5.- Fomento de la igualdad en la contratación de personal.
 - Acción 5.1.- Revisar las denominaciones de los puestos de trabajo para que tengan lenguaje no sexista.
 - Acción 5.2.- Utilizar un lenguaje inclusivo en las convocatorias de empleo.
 - Acción 5.3.- Añadir información vinculada con el plan de Igualdad en el manual de acogida.

- Línea 6.- Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Acción 6.1.- Realizar un estudio de viabilidad en el que se analice el impacto de las medidas de ordenación del tiempo de trabajo en las mujeres y hombres.
 - Acción 6.2.- Identificar y catalogar las medidas que existen en la empresa, relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Acción 6.3.- Informar al personal contratado sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y la corresponsabilidad.
- Línea 7.-Política salarial y retribuciones
 - Acción 7.1.- Establecer un sistema retributivo en función de los puestos de trabajo, independientemente de las personas que ocupan los puestos tal y como se viene haciendo. Analizar que nunca se produzcan desigualdades salariales por razones de sexo.
- Línea 8.-Acoso por razón de sexo y violencia de género.
 - Acción 8.1.- Se elaborará un manual exclusivo para informar sobre las actuaciones a llevar a cabo en caso de encontrarse en una situación de esta índole.



Página 21 de 27



10. DESARROLLO DEL PLAN

A tenor de lo anterior, y teniendo en cuenta desde esta comisión de igualdad, se proponen las siguientes medidas en los periodos reflejados: Las medidas contenidas en el presente Plan se llevarán a cabo con los medios personales disponibles en la Administración Regional.

El objetivo general del presente Plan es alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que prestan servicios en la FFIS. Para ello, en consonancia con las líneas estratégicas y para avanzar hacia, para la consecución de los objetivos específicos previstos de igualdad se implantarán las siguientes medidas:

LÍNEA ESTRATÉGICA 1: Profundizar en la realización del diagnóstico para una mejora continua del Plan para la Igualdad

ACCIÓN POSITIVA 1.1.-	Realizar encuestas periódicas al personal.
OBJETIVO	Detectar posibles carencias en cuestiones de igualdad.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual.
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Juan Jesús Baño Egea.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Índice de participación. Número de encuestas realizadas entre el número de encuestas enviadas. Sugerencias. Evaluaciones con tendencias positivas en medidas de igualdad.

ACCIÓN POSITIVA 1.2.-	Rediseñar el cuestionario de evaluación.
OBJETIVO	Analizar el conocimiento en materia de igualdad.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual.
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Juan Jesús Baño Egea.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Índice de participación. Número de encuestas realizadas entre el número de encuestas enviadas. Sugerencias. Evaluaciones con tendencias positivas en medidas de igualdad.

LÍNEA ESTRATÉGICA 2: Fomento de la igualdad en los órganos de Gobierno y Comités.

ACCIÓN POSITIVA 2.1.-	Instar a los órganos competentes para que las designaciones de los miembros de los comités cumplan la normativa sobre paridad.
OBJETIVO	Cumplir con la normativa sobre paridad.

PLAZO DE EJECUCIÓN	Permanente (Revisable anualmente).
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Dpto. De RRHH.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Actas de los distintos órganos de gobierno y comités de la FFIS/IMIB, donde conste que esta comisión les ha instado a cumplir la normativa sobre paridad.

LÍNEA ESTRATÉGICA 3: Comunicación, uso de lenguaje no discriminatorio, difusión y publicidad.

ACCIÓN POSITIVA 3.1.-	Comunicar y difundir la existencia del plan en los distintos portales y redes corporativas.
OBJETIVO	Informar a la plantilla de personal.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Permanente.
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Todos los miembros, especialmente Dpto. RRHH.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Aprobación de actualizaciones por parte del Comité de Igualdad y publicación en las webs.

ACCIÓN POSITIVA 3.2.-	Se elaborará un glosario de términos de igualdad para el personal y se publicará en las webs corporativas de la FFIS, así como del IMIB.
OBJETIVO	Información al personal.
PLAZO DE EJECUCIÓN	De 1 a 6 meses desde la aprobación del plan. Actualizaciones periódicas según necesidades.
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Departamento de RRHH
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Aprobación del Comité de Igualdad de la propuesta y posterior publicación en las webs.

ACCIÓN POSITIVA 3.3.-	Establecer un espacio en web en el que el personal disponga de información en materia de igualdad.
OBJETIVO	Información accesible para todo el personal.
PLAZO DE EJECUCIÓN	1 a 6 meses.
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Dpto. de Informática y Sistemas de la FFIS.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Evidencias de publicación y actualización continua de los documentos en el portal.

ACCIÓN POSITIVA 3.4.-	Envío de recordatorios periódicos donde se inste al personal a colaborar con la igualdad en la empresa.
OBJETIVO	Fomentar la participación del personal en el plan de igualdad y recopilación de sugerencias.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Trimestral
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Dpto. de RRHH.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Comunicaciones realizadas y registro de sugerencias recibidas.
-----------------------------------------	----------------------------------------------------------------

LÍNEA ESTRATÉGICA 4: Formación en igualdad entre mujeres y hombres.

ACCIÓN POSITIVA 4.1.-	Al inicio de la contratación se facilitará información al personal sobre igualdad de trato y oportunidades.
OBJETIVO	Formación en igualdad entre mujeres y hombres.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Permanente.
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Dpto. RRHH
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Comunicaciones realizadas y acuse de recibo.

ACCIÓN POSITIVA 4.2.-	Realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
OBJETIVO	Formación y sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades.
PLAZO DE EJECUCIÓN	3 años.
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Juan Jesús Baño Egea.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Resultados de encuesta.

LÍNEA ESTRATÉGICA 5: Fomento de la igualdad en la contratación de personal.

ACCIÓN POSITIVA 5.1.-	Revisar las denominaciones de los puestos de trabajo para que tengan lenguaje no sexista.
OBJETIVO	Cumplimiento de la normativa.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual.
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Dpto. de RRHH.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Adaptación inicial de las denominaciones de los puestos de trabajo y revisión anual de los mismos.

ACCIÓN POSITIVA 5.2.-	Utilizar un lenguaje inclusivo en las convocatorias de empleo.
OBJETIVO	Cumplimiento de la normativa.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual.
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Dpto. de RRHH.

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Revisión del lenguaje utilizado en las convocatorias de empleo y revisión anual de las mismas.
ACCIÓN POSITIVA 5.3.-	Añadir información vinculada con el Plan de Igualdad en el manual de acogida.
OBJETIVO	Que todo el personal disponga de información en materia de igualdad desde el inicio de la contratación.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Continuo.
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Dpto. De RRHH
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Según los indicadores y preguntas de la encuesta plan de igualdad.

LÍNEA ESTRATÉGICA 6: Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

ACCIÓN POSITIVA 6.1.-	Realizar un estudio de viabilidad en el que se analice el impacto de las medidas de ordenación del tiempo de trabajo en las mujeres y hombres.
OBJETIVO	Análisis de situación.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual.
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Dpto. RRHH.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	La realización del estudio en sí mismo.

ACCIÓN POSITIVA 6.2.-	Identificar y catalogar las medidas que existen en la empresa, relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
OBJETIVO	Tener toda la información relativa a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual.
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Dpto. RRHH.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Popularidad de las medidas.

ACCIÓN POSITIVA 6.3.-	Informar al personal contratado sobre las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad
OBJETIVO	Concienciar a las personas sobre la igualdad en cuanto a la conciliación de la vida familiar y laboral.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Anual.
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Dpto. RRHH

INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Número de solicitudes de adaptación de jornada de mujeres y hombres.
-----------------------------------------	----------------------------------------------------------------------

LÍNEA ESTRATÉGICA 7.- Política salarial y retribuciones.

ACCIÓN POSITIVA 7.1.-	Establecer un sistema retributivo en función de los puestos de trabajo, independientemente de las personas que ocupan los puestos tal y como se viene haciendo.
OBJETIVO	Analizar que nunca se produzcan desigualdades salariales por razones de sexo.
PLAZO DE EJECUCIÓN	Permanente
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Dpto. de RRHH
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Portal de transparencia y listados de comprobación.

LÍNEA ESTRATÉGICA 8.- Acoso por razón de sexo y violencia de género.

ACCIÓN POSITIVA 8.1.-	Se elaborará un manual exclusivo para informar sobre las actuaciones a llevar a cabo en caso de encontrarse en una situación de esta índole.
OBJETIVO	Establecer un proceso/procedimiento para informar al personal sobre cómo detectar estas situaciones y cómo actuar.
PLAZO DE EJECUCIÓN	18 meses.
PERSONA/S RESPONSABLE/S	María Muñoz y Dpto. de RRHH.
INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	Evidencias de su envío a todas las personas trabajadoras. Posible publicación en webs.

