



# FIBAO

FUNDACIÓN PÚBLICA ANDALUZA PARA LA INVESTIGACIÓN BIOSANITARIA DE ANDALUCÍA ORIENTAL  
ALEJANDRO OTERO



# PLAN DE IGUALDAD

Fecha elaboración: Marzo 2019

Aprobación Patronato FIBAO: 26 junio de 2019

## INDICE

	Pág.
1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	6
3. EJES DE INTERVENCIÓN.....	7
4. ACCIONES Y MEDIDAS POR EJE DE INTERVENCIÓN.....	8
Eje 1: Cultura organizacional y compromiso con la igualdad.....	10
Eje 2: Acceso y desarrollo profesional.....	16
Eje 3: Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.....	20
Eje 4: Salud Laboral.....	23
5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	26
6. CRONOGRAMA.....	29

## 1. INTRODUCCIÓN

La Fundación para Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental ha puesto en marcha un proceso de integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su organización a través de la elaboración de un Plan de Igualdad.

En el marco de la Asistencia Técnica ofrecida por Fundación Mujeres para FIBAO se ha realizado, como paso previo a la elaboración del Plan, un informe de diagnóstico con fecha 27 de febrero de 2019 para conocer la situación de la Fundación respecto a la igualdad entre mujeres y hombres, identificando sus fortalezas y debilidades en materia de igualdad, así como las directrices a desarrollar en el Plan de Igualdad para corregir las desigualdades detectadas.

Para conseguir el equilibrio buscado, se negocia el presente Plan de Igualdad con una vigencia de dos años.

Este documento ha sido aprobado en el seno del Patronato de la Fundación el día 26 de junio de 2019.

FIBAO cuenta con elementos claves para integrar la igualdad que, sin duda, facilitarán la implementación del Plan de Igualdad y ofrecerá oportunidades interesantes para su buen funcionamiento:

- Contar con un Patronato y una Presidencia que apoyan el desarrollo e implementación de la igualdad entre mujeres y hombres en la Fundación.
- Contar con un Comité de Empresa que vela por la transversalidad de género en los diferentes ámbitos de la organización.
- Contar con un Departamento de Recursos Humanos orientado a trabajar e impulsar activamente en el proceso de incorporación de la igualdad en la gestión del capital humano de FIBAO.

- Desde mediados de 2017 se está trabajando desde las Fundaciones Públicas Andaluzas de Gestión de la Investigación para la aprobación de un convenio colectivo que regule las condiciones de trabajo del personal de las mismas, estableciéndose mejoras en las medidas de flexibilidad y conciliación. Aunque este Convenio, todavía no se ha firmado, está bastante avanzada su negociación.

Los contenidos de este Plan de Igualdad, responden a los resultados obtenidos en el diagnóstico sobre la situación de FIBAO en relación con la igualdad entre mujeres y hombres. De esta forma, el Plan de Igualdad trata de cubrir los huecos detectados en relación con la igualdad de oportunidades, entre los que destacan:

- Es aconsejable revisar el procedimiento de acceso a la plantilla con la finalidad de cubrir más puestos con personal masculino y equilibrar la participación por ambos sexos.
- Se aconseja la revisión del lenguaje (escrito y hablado) no sexista, utilizando uno más inclusivo y genérico.
- Sería conveniente revisar las medidas de conciliación aplicadas actualmente en la organización teniendo en cuenta la opinión y demandas reales de la plantilla.
- Es aconsejable diseñar un procedimiento para el tratamiento de situaciones de acoso, adaptándolo a las modificaciones incorporadas a la normativa en años recientes.

Estos resultados dan lugar a diferentes ejes de intervención en que se desarrolla el Plan de Igualdad que se presenta a continuación y obedece a la siguiente estructura de contenidos para cada una de las actuaciones a llevar a cabo para la implementación de la igualdad entre mujeres y hombres:

## CONTENIDOS

- ➔ *Objetivos*
- ➔ *Ejes o Áreas de intervención*
- ➔ *Acciones*
- ➔ *Personas responsables*
- ➔ *Dotación presupuestaria*
- ➔ *Seguimiento y evaluación*
- ➔ *Cronograma*

## 2. OBJETIVOS

El **Objetivo general** del Plan de Igualdad de FIBAO es integrar la igualdad entre mujeres y hombres en su cultura organizativa, así como en la gestión de sus recursos humanos.

### Objetivos Específicos:

1. Fortalecer el compromiso de la Fundación con la igualdad entre mujeres y hombres.
2. Favorecer el acceso y promoción de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.
3. Incrementar la presencia de hombres en la plantilla.
4. Promover las políticas de conciliación como estrategia para integrar la igualdad.
5. Garantizar la salud y el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo.

### 3. EJES DE INTERVENCIÓN

Los objetivos definidos delimitan las Acciones del Plan de Igualdad, centrado en los siguientes Ejes de intervención:

OBJETIVOS	EJES DE INTERVENCIÓN
Objetivo 1	Cultura organizacional y compromiso con la igualdad
Objetivo 2 y 3	Igualdad en el acceso y desarrollo profesional
Objetivo 4	Conciliación de la vida laboral, familiar y personal
Objetivo 5	Salud Laboral

#### 4. ACCIONES Y MEDIDAS POR EJE DE INTERVENCIÓN

Para dar cumplimiento a los objetivos del Plan y teniendo en cuenta las necesidades detectadas en el diagnóstico, se han diseñado una serie de acciones y medidas, por Eje de intervención, para mejorar la situación de partida de la Fundación respecto a la igualdad entre mujeres y hombres.

A continuación se presenta una tabla en la que se han recogido, a modo de resumen y que seguidamente se amplía, los ejes en los que es necesario intervenir, los objetivos, las acciones y medidas que se van a desarrollar para alcanzar los objetivos planteados.

EJES DE INTERVENCIÓN Y OBJETIVOS	ACCIONES	MEDIDAS
<b>1. CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD</b>  <b>OBJETIVO 1:</b> Fortalecer el compromiso de FIBAO con la igualdad entre mujeres y hombres.	<b>1.1. Sensibilización respecto a la igualdad entre mujeres y hombres en la Fundación</b>	1. Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación
		2. Campaña de información y sensibilización para la igualdad
		3. Creación de una sección sobre igualdad entre mujeres y hombres, en la intranet corporativa
	<b>1.2. Formación para la igualdad de oportunidades</b>	1. Inclusión de formación básica en materia de igualdad en el Plan de formación de FIBAO
		2. Formación para la integración de la igualdad en la gestión de recursos humanos
	<b>1.3. Fomento de la comunicación incluyente</b>	1. Revisión de documentos internos y externos, página Web e Intranet desde la perspectiva de género
<b>2. ACCESO EN EL DESARROLLO PROFESIONAL</b>  <b>OBJETIVO 2:</b> Favorecer el acceso y promoción de mujeres y hombres en puestos y niveles en igualdad de condiciones  <b>OBJETIVO 3:</b> Incrementar la presencia de mujeres en puestos y niveles en los que están subrepresentadas.	<b>2.1. Sistematización de los procedimientos para la provisión temporal de puestos de trabajo</b>	1. Incorporación del principio de igualdad en todo el proceso de provisión de puestos
		2. Composición paritaria en los procesos selectivos.
	<b>2.2. Desarrollo de acciones positivas dirigidas a impulsar la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos</b>	3. Preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación laboral del sexo menos representado

<p><b>3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL</b></p> <p><b>OBJETIVO 4:</b>          Promover una adecuación y ajuste de tiempos entre la esfera laboral, familiar y personal.</p>	<p><b>3.1. Revisión de las medidas de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</b></p>	<p>1. Realización de estudio de detección de necesidades de conciliación en la plantilla</p> <p>2. Viabilidad de nuevas medidas de conciliación</p>
<p><b>4. SALUD LABORAL</b></p> <p><b>OBJETIVO 5:</b>          Garantizar la salud y el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo</p>	<p><b>4.1. Elaboración y aplicación de procedimientos de prevención y actuación frente a posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.</b></p>	<p>1. Elaboración de un protocolo para prevenir y actuar</p> <p>2. Constitución de un equipo encargado de informar, asesorar y llevar a cabo las actuaciones necesarias en caso de acoso</p>

A partir de este esquema general se presenta el desarrollo de cada una de las acciones y medidas contempladas en el Plan de Igualdad de FIBAO.

## EJE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

**OBJETIVO 1: Fortalecer el compromiso de FIBAO con la igualdad entre mujeres y hombres.**

ACCIÓN 1.1: Sensibilización respecto a la igualdad entre mujeres y hombres en la Fundación

ACCIÓN 1.2: Formación para la igualdad entre mujeres y hombres

ACCIÓN 1.3: Fomento de la Comunicación incluyente

## ACCIÓN 1.1: Sensibilización respecto a la igualdad entre mujeres y hombres en la Fundación

- Objetivos:**
- ➔ Incorporar de manera transversal, la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizacional
  - ➔ Dar a conocer el compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres

**Medidas:**

- 1. Difusión del Plan de Igualdad y de los resultados de su aplicación**

Se difundirá la existencia y puesta en marcha del Plan de Igualdad, a través de los canales habituales de comunicación en FIBAO (página Web, correo electrónico, reuniones y presentaciones, publicaciones escritas internas...). Dicha información hará referencia al compromiso de la entidad con la igualdad entre mujeres y hombres, el proceso de elaboración del Plan de Igualdad, los principales resultados del diagnóstico de igualdad realizado, las acciones y medidas previstas en el Plan, así como de los resultados del desarrollo de las mismas.

- 2. Campaña de información y sensibilización para la igualdad**

A lo largo de la vigencia del Plan, se organizarán diferentes actividades para potenciar la sensibilidad de todas las personas, que forman parte de FIBAO, hacia las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres:

- Mujeres y hombres en el mercado de trabajo
- Conciliación y Corresponsabilidad
- Acoso sexual y acoso por razón de sexo
- Comunicación incluyente

Estos actos serán promovidos por el Departamento de Recursos Humanos y se llevarán a cabo en el marco de la celebración de conferencias, talleres, jornadas, etc.

- 3. Creación de una sección sobre igualdad entre mujeres y hombres, en la web corporativa.**

Se abrirá un espacio en la web corporativa en el cual se podrá acceder a los contenidos del Plan de Igualdad, normativa relacionada con la igualdad de oportunidades, permisos y derechos de conciliación, novedades y próximas actuaciones a desarrollar, así como recoger incidencias, sugerencias y consultas del personal en torno al Plan de Igualdad.

**Personas destinatarias:** Todas las personas que forman parte de la Fundación para la Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental.

<b>Personas responsables:</b>		Gerencia y Recursos Humanos.
<b>Calendario de ejecución:</b>	de	<p><b>Medida 1:</b> Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad</p> <p><b>Medida 2:</b> Una actividad en cada semestre durante la vigencia del Plan</p> <p><b>Medida 3:</b> Su creación será al inicio del desarrollo del Plan y se actualizará y mantendrá durante toda su vigencia</p>
<b>Indicadores de seguimiento:</b>	de	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de personas informadas sobre el Plan de Igualdad según sexo</li> <li>• Tipo de canales de difusión empleados</li> <li>• Tipo de información facilitada</li> <li>• Nº de consultas/comentarios/ sugerencias recogidos en la intranet</li> <li>• Nº y tipo de actividades de sensibilización desarrolladas</li> <li>• Nº de personas participantes en las actividades de sensibilización, por sexo</li> <li>• Tipo de contenidos de igualdad abordados en las actividades de sensibilización</li> </ul>
<b>Aproximación presupuestaria:</b>		Se precisará algún presupuesto para la campaña de difusión e información, en función del tipo de actividades que se planifiquen (cartelería, jornadas, etc).

## ACCIÓN 1.2: Formación para la igualdad entre mujeres y hombres

- Objetivos:**
- Incorporar transversalmente, la igualdad entre mujeres y hombres en la cultura organizacional.
  - Propiciar una cultura organizacional sensible a la desigualdad entre mujeres y hombres.
  - Facilitar el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad.

**Medidas:**

### 1. Formación básica en materia de igualdad.

La formación está dirigida a toda la plantilla, incluidas las personas de nuevo ingreso, con una duración mínima de 4 horas y con los siguientes contenidos:

- ▶ La igualdad entre mujeres y hombres:
  - Conceptos básicos
  - Marco normativo
  - Ámbitos para promover la igualdad entre mujeres y hombres
- ▶ La igualdad como valor central de la cultura de la entidad
  - Estrategias para promover la igualdad entre mujeres y hombres
  - Beneficios para la organización
  - Beneficios para las trabajadoras y los trabajadores

### 2. Formación para la integración de la igualdad en la gestión de recursos humanos.

Dirigida a la Dirección Gerencia, personal técnico del Departamento de Recursos Humanos y personas participantes en los procesos de selección, formación y promoción, tendrá una duración mínima de 20 horas y deberá incluir los siguientes contenidos:

- ▶ La igualdad de oportunidades como estrategia de mejora de la gestión de una organización
- ▶ Conceptos clave para integrar la igualdad de oportunidades en las empresas
  - Análisis de género
  - Evaluación de impacto de género
- ▶ La aplicación del principio de igualdad en la gestión de los recursos:
  - Reclutamiento y selección

- Formación y promoción
- Política retributiva
- Conciliación
- Salud laboral.

<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla de la Fundación para la Investigación Biosanitaria de Andalucía Oriental
<b>Personas responsables:</b>	Dirección Gerencia y Departamento Recursos Humanos
<b>Calendario de ejecución:</b>	<b>Medida 1:</b> Junio – diciembre 2019 <b>Medida 2:</b> A lo largo de 2019-2020
<b>Indicadores de seguimiento:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de acciones formativas realizadas</li> <li>• Nº de personas participantes en las mismas, por nivel jerárquico y sexo</li> <li>• Nº de horas de formación en igualdad realizadas</li> </ul>
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	Será necesaria la contratación de personal externo experto en formación en igualdad.

### ACCIÓN 1.3: Fomento de una Comunicación incluyente

<b>Objetivos:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Corregir desigualdades de género en la comunicación (interna y externa) de la entidad.</li> <li>➔ Eliminar los estereotipos de género de los documentos y comunicaciones internas y externas.</li> </ul>
<b>Medidas:</b>	<p><b>1. Revisión de documentos internos y externos, página Web e Intranet desde la perspectiva de género.</b></p> <p>Se realizará una revisión y, en su caso, corrección de los documentos de gestión y comunicaciones tanto internas como externas, para su adaptación a la perspectiva de género y el uso del lenguaje no sexista. Para ello, se podrá tener de referencia una Guía para el uso no sexista del lenguaje administrativo que será distribuida en todos los departamentos de la Fundación, garantizando el acceso a la misma de la totalidad de la plantilla para su aplicación.</p> <p>Asimismo, se revisarán y corregirán, si fuese necesario, los contenidos e imágenes de la página Web y de la intranet para su adaptación a la perspectiva de género y el uso del lenguaje e imágenes no sexistas.</p>
<b>Personas destinatarias:</b>	Toda la plantilla de FIBAO.
<b>Personas responsables:</b>	Recursos Humanos y gestión de web.
<b>Calendario de ejecución:</b>	<b>Medida 1:</b> Desde inicio hasta fin de vigencia del Plan.
<b>Indicadores de seguimiento:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de documentos y publicaciones cuyo lenguaje e imágenes han sido revisadas.</li> <li>• % de documentación y publicaciones modificadas sobre el total de documentación y publicaciones revisadas.</li> <li>• Nº de personas por sexo que hacen uso de la Guía para el uso no sexista del lenguaje administrativo.</li> <li>• Nº de contenidos e imágenes modificados de la Web e intranet</li> </ul>
<b>Aproximación presupuestaria:</b>	En principio no es necesario dotar de presupuesto a esta actuación.

## **EJE 2: ACCESO Y DESARROLLO PROFESIONAL**

**OBJETIVO 2:** Favorecer el acceso y promoción de mujeres y hombres en puestos y niveles en igualdad de condiciones.

**OBJETIVO 3:** Incrementar la presencia de mujeres en puestos y niveles en los que están subrepresentadas.

**ACCIÓN 2.1:** Integración de la igualdad en los procesos selectivos

**ACCIÓN 2.2:** Desarrollo de acciones dirigidas a impulsar la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos

## ACCIÓN 2.1. Integración de la igualdad en los procesos selectivos

**Objetivos:** ➔ Fomentar la participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las áreas y niveles de la Fundación.

**Medidas:** **1. Incorporación del principio de igualdad en todo el proceso de provisión temporal de puestos.**

Se definirá un procedimiento común para la realización de los procesos de provisión temporal de puestos de trabajo en toda la organización que garantice la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Este procedimiento tendrá como objetivo incrementar la promoción de mujeres hacia los niveles de responsabilidad donde están subrepresentadas.

Asimismo, atenderá al criterio de no discriminación por razón de sexo: Selección y valoración de las candidaturas sólo y directamente en relación con los requisitos del puesto a cubrir.

Se describirán los pasos a seguir desde que se inicia el proceso de provisión temporal del puesto hasta la adjudicación. Incluirá:

- ▶ Canales de comunicación e información de la vacante, garantizando que llega a todo el personal.
- ▶ Normas para la determinación de las pruebas a aplicar y elaboración de las mismas según los criterios de no discriminación por razón de sexo.
- ▶ Criterios de selección y valoración de las candidaturas que estarán relacionados sólo y directamente con los requisitos del puesto a cubrir.

**Personas destinatarias:** Toda la plantilla de FIBAO

**Responsable:** Departamento de Recursos Humanos

**Calendario de ejecución:** Medida 1: En el último trimestre de 2019 se definirá el procedimiento y a partir de ese momento se aplicará durante toda la vigencia del Plan.

**Indicadores de seguimiento:**

- Procedimiento elaborado
- Implantación del procedimiento
- Utilización efectiva del procedimiento
- Resultados de la aplicación del procedimiento:

- ✓ Distribución por sexo de las candidaturas de los procesos
- ✓ Distribución por sexo de la contratación anual.
- ✓ Distribución por sexo de la movilidad funcional anual.
- ✓ Distribución por sexo de la promoción anual, en general, y en los puestos de mayor responsabilidad y ocupaciones/áreas en las que las mujeres y hombres están en menor representación.
- ✓ Incremento de la contratación de hombres en puestos en los que están subrepresentados.
- ✓ Incremento de la contratación de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.

**Aproximación presupuestaria:**

No es necesaria dotación presupuestaria específica

## ACCIÓN 2.2. Desarrollo de acciones dirigidas a impulsar la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos

<b>Objetivos:</b>	➔ Reducir la segregación ocupacional en la plantilla de FIBAO.
<b>Medidas:</b>	<p><b>1. Composición paritaria de los Tribunales y Órganos de Selección de todos los procesos selectivos</b></p> <p>Se procurará que los Tribunales y/u Órganos de Selección de todos los procesos selectivos de FIBAO estén compuestos de forma equilibrada según sexo (Según lo establecido en la Ley 3/2007 de 22 de marzo: “se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos de 40%”).</p> <p><b>2. Preferencia, en igualdad de condiciones, a la contratación laboral del sexo menos representado</b></p> <p>Con carácter temporal, y mientras persistan situaciones de segregación ocupacional, ante la idoneidad equivalente de dos candidaturas se dará prioridad al acceso de personas del sexo subrepresentado en los puestos a cubrir.</p>
<b>P. destinatarias:</b>	Toda la plantilla
<b>Responsable:</b>	Departamento de Recursos Humanos
<b>Calendario de ejecución:</b>	<b>Medidas 1 y 2:</b> Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad y a lo largo de toda su vigencia.
<b>Indicadores de seguimiento:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº de acciones formativas en las que se han reservado plazas para el sexo subrepresentado.</li> <li>• Nº y % de plazas reservadas para el sexo subrepresentado por acción formativa.</li> <li>• Nº de mujeres que se han incorporado a Tribunales y/u Órganos de Selección.</li> <li>• Evolución de la presencia de mujeres y hombres en los puestos.</li> <li>• % de convocatorias en las que se aplica el criterio de priorización.</li> <li>• Evolución de la presencia de mujeres y hombres en los puestos que presentan segregación.</li> </ul>
<b>Aprox. Presup.:</b>	No es necesaria dotación presupuestaria específica

### **EJE 3: CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL FAMILIAR Y PERSONAL**

**OBJETIVO 3:** Promover la adecuación y ajuste de tiempos de la esfera laboral, familiar y personal

**ACCIÓN 3.1:** Revisión de las medidas de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

### ACCIÓN 3.1. Revisión de las medidas de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

**Objetivo:** ➔ Identificar las necesidades de la plantilla para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**Medidas:** **1. Realización de un estudio de detección de necesidades de conciliación de la plantilla de FIBAO.**

Se elaborará y distribuirá un cuestionario a toda la plantilla, a través del cual se formalizará un procedimiento, que recoja las necesidades que la plantilla pueda tener en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Deberá recoger, al menos, información relativa a:

- Nº de menores a cargo del trabajador o trabajadora. Edades de los y las menores
- Existencia de personas mayores a cargo de la trabajadora o trabajador. Se especificará si esa responsabilidad es permanente o durante ciertos periodos (duración de dichos periodos)
- Existencia de personas con discapacidad o enfermedad crónica a cargo de la trabajadora o trabajador
- Situación familiar de la persona trabajadora (monoparental, separado/a o divorciado/a).
- Necesidades en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

La facilitación de estos datos tendrá carácter voluntario para el personal, quien podrá actualizar su ficha cuando se produzcan cambios en su situación familiar, comunicándolo al departamento de Recursos Humanos para que se incorporen las nuevas condiciones. Asimismo, se informará al personal de nuevo ingreso sobre la posibilidad de aportar estos datos.

**2. Viabilidad de nuevas medidas de Conciliación**

A partir de las necesidades detectadas se estudiará la viabilidad de incorporar nuevas medidas de conciliación a las actualmente disponibles.

**Personas destinatarias:** Toda la plantilla de la Fundación para la Asistencia Biosanitaria de Andalucía Oriental.

**Responsable:** Gerencia y Recursos Humanos

**Calendario de ejecución:** **Medida 1:** Mayo – julio 2019  
**Medida 2:** Septiembre - Diciembre 2019

**Indicadores de seguimiento:**

- Tipo de herramientas empleadas para la recogida de información
- Nº de personas que han facilitado información sobre necesidades de conciliación, por sexo
- Incremento del nº de medidas de conciliación disponibles
- Nº y tipo de medidas incluidas en el plan de medidas de conciliación
- Nº de personas por sexo que han demandado información sobre las medidas de conciliación de FIBAO
- Nº de personas por sexo que han recibido información sobre dichas medidas
- Nº de personas que hacen uso de las medidas de conciliación, por sexo

**Aproximación presupuestaria:**

Será recomendable buscar financiación externa para la edición del estudio de necesidades de Conciliación.

#### **EJE 4: SALUD LABORAL**

**OBJETIVO 5:** Garantizar la salud y el respeto a la integridad de las personas en el entorno de trabajo.

**ACCIÓN 4.1:** Elaboración de procedimientos de prevención y actuación frente a posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

#### **ACCIÓN 4.1. Elaboración y aplicación de procedimientos de prevención y actuación frente a posibles situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.**

- Objetivo:**
- ➔ Garantizar el respeto a la dignidad de las personas trabajadoras.
  - ➔ Poner en marcha mecanismos para prevenir y sancionar posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo en FIBAO.

**Medidas:**

#### **1. Elaboración de un protocolo para prevenir y actuar ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo.**

Se elaborará un protocolo de prevención y actuación ante posibles casos de acoso sexual y por razón de sexo, con los siguientes contenidos:

- Posicionamiento de FIBAO frente al acoso
- Marco normativo de referencia
- Concepto y tipificación del acoso
- Ámbito de aplicación
- Recursos Humanos, técnicos y materiales para aplicar el Protocolo
- Mecanismo de prevención
- Procedimientos de denuncia: Cauces de denuncia, Medidas cautelares, Procedimientos informales y procedimientos formales.
- Régimen disciplinario y sancionador
- Vigencia

#### **2. Constitución de un equipo encargado de informar, asesorar y llevar a cabo las actuaciones necesarias en caso de acoso.**

Desde la Dirección Gerencia se nombrará un grupo de personas trabajadoras de FIBAO con conocimientos sobre la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo (legislación básica, cómo actuar para la prevención y cómo actuar en situaciones de acoso sexual y por razones de sexo).

**Personas destinatarias:** Toda la plantilla de la Fundación para la Asistencia Biosanitaria de Andalucía Oriental.

**Responsable:** Gerencia y Departamento de Recursos Humanos

**Calendario de ejecución:**

**Medida 1:** junio-julio de 2019

**Medida 2:** último trimestre de 2019

**Indicadores de seguimiento:**

- Tipo de contenidos incluidos en el Protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Tipo de difusión realizada
- Número de personas, por sexo, que han recibido información sobre el protocolo
- Número de personas, por sexo, que han demandado información sobre el protocolo
- Perfil del equipo especializado
- Número de personas informadas y asesoradas por el equipo especializado

**Aproximación presupuestaria:**

No precisa dotación presupuestaria complementaria.

## 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento es un instrumento esencial para registrar el desarrollo del Plan de Igualdad. Permite conocer el grado de funcionamiento del Plan, y flexibilizar sus contenidos para adaptarlo a las necesidades que puedan surgir durante su realización.

A su vez, la evaluación permite conocer el nivel de realización alcanzado por el Plan, el impacto que ha tenido sobre el funcionamiento de la empresa, la plantilla e incluso la comunidad, para así valorar la necesidad de continuar impulsando este tipo de medidas.

### Objetivos:

- Efectuar el debido control de las acciones contempladas en el Plan con el fin de que se ajusten al tiempo y forma previstos.
- Conocer las dificultades que se presenten durante su desarrollo para solucionarlas y contribuir al mejor funcionamiento del Plan.
- Evaluar el cumplimiento de objetivos y analizar la continuidad del Plan.
- Valoración del Plan de Igualdad y de la igualdad de oportunidades en la organización.

### Personas responsables:

- El seguimiento y la evaluación serán realizados por las personas y los departamentos responsables del desarrollo de cada acción con apoyo de la Comisión de Seguimiento que se creará, de carácter paritario, a tal efecto.

### Calendario:

- El seguimiento se realizará de forma continuada, desde la puesta en marcha del Plan.

- Se realizarán evaluaciones periódicas semestrales y una evaluación final a la conclusión de la vigencia del Plan.

### Procedimiento:

- Se revisarán y adaptarán los sistemas de información de modo que permitan conocer la situación y evolución de mujeres y hombres en la organización.
- El seguimiento de cada acción se efectuará de acuerdo con una serie de indicadores, previstos en cada acción pero susceptibles de cambio o ampliación para responder de forma más adecuada a las necesidades que se vayan presentando. Los indicadores recogerán la información desagregada por sexo.
- La información recogida se plasmará en informes semestrales, a partir de los indicadores previstos y de las fichas producidas en la ejecución del Plan. Los informes deberán referirse a la situación actual y evolución de los indicadores objeto de análisis, desagregando la situación comparada de hombres y mujeres en los procesos analizados, la evolución y reducción de diferencias entre unas y otros respecto a informes anteriores.
- La Comisión de Igualdad recibirá los informes semestrales y emitirá un informe de valoración y propuestas de mejora, en su caso, para facilitar la ejecución del Plan.
- Los informes se trasladarán a la Dirección Gerencia y Departamento de Recursos Humanos de FIBAO para la valoración del desarrollo del Plan y del alcance de los objetivos de igualdad de la organización. La valoración deberá incluir la propuesta de modificación de acciones o la incorporación de otras nuevas acciones, si los resultados lo aconsejan.
- A través de la Representación Legal de Trabajadoras y Trabajadores y la Comisión de Igualdad se informará a la plantilla del desarrollo y resultado de la aplicación del Plan.
- Evaluación del Plan de Igualdad.

La evaluación del Plan se realizará con carácter anual, al final de cada año de acuerdo con las siguientes líneas de actuación:

### 1. Grado de cumplimiento de objetivos.

- ▶ Resultados obtenidos en función de los indicadores básicos propuestos a los que se podrá añadir otros de carácter cuantitativo y cualitativo que defina la Comisión de Igualdad.

### 2. Impacto en la organización.

- ▶ Nivel de participación y compromiso de las personas destinatarias.
- ▶ Cambio de actitudes producido.
- ▶ Grado de aceptación del Plan de Igualdad

### 3. Desarrollo metodológico.

- ▶ Dificultades encontradas.
- ▶ Soluciones planteadas.

### 4. Propuestas de futuro.

La evaluación será efectuada por la Comisión de Igualdad que elaborará los instrumentos necesarios para su realización (cuestionarios, guión de entrevista, etc.) y se apoyará en los informes, actas de reuniones y otro tipo de documentación elaborada durante el seguimiento del Plan.

## 6. CRONOGRAMA

AÑO 2019												AÑO 2020												
MES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>EJE 1. CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD</b>																								
<b>ACCIÓN 1.1. Sensibilización respecto a la igualdad entre mujeres y hombres en FIBAO</b>																								
Medida 1																								
Medida 2																								
Medida 3																								
<b>ACCIÓN 1.2. Formación para la igualdad de oportunidades</b>																								
Medida 1																								
Medida 2																								
Medida 3																								
<b>ACCIÓN 1.3. Fomento de una comunicación incluyente</b>																								
Medida 1																								
<b>EJE 2. ACCESO Y DESARROLLO PROFESIONAL</b>																								
<b>ACCIÓN 2.1. Sistematización de los procedimientos para la provisión temporal de puestos de trabajo</b>																								
Medida 1																								
<b>ACCIÓN 2.2. Desarrollo de acciones dirigidas a impulsar la presencia de mujeres y hombres en todos los puestos</b>																								
Medida 1																								
Medida 2																								
Medida 3																								
<b>EJE 3. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b>																								
<b>ACCIÓN 3.1. Revisión de las medidas de Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.</b>																								
Medida 1																								
Medida 2																								
<b>EJE 4. SALUD LABORAL</b>																								
<b>ACCIÓN 4.1. Elaboración y aplicación de procedimientos de prevención y actuación.</b>																								
Medida 1																								
Medida 2																								
<b>SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>																								
Seguimiento																								
Evaluación																								