

INiBICA



INSTITUTO DE
INVESTIGACIÓN E
INNOVACIÓN
BIOMÉDICA
DE CÁDIZ

Plan de Igualdad 2022-2026

PL-IG-002-V1.22

PLAN DE IGUALDAD

	REALIZADO:	REVISADO:	RATIFICADO:	APROBADO:
FECHA	20/03/2022	03/05/2022	05-05-2022	02-06-2022
NOMBRE	Lourdes Rodríguez Ángela Ruiz Gallego	Julio Ríos de la Rosa	Comisión de Igualdad	Consejo Rector
CARGO	Unidad de Gestión de Proyectos Unidad de Calidad	Gerente		
FIRMA				
Lugar de archivo Repositorio común que se encuentra en el servidor				
Responsables custodia Ángela Ruiz Gallego				
Fecha de revisión Bianual				

Registro histórico de versiones			
VERSIÓN	CAMBIOS REALIZADOS	REALIZADO POR	FECHA
V 1.22			

PLAN DE IGUALDAD

Contenido

1. Contexto legal y Compromiso INiBICA-FCADIZ	4
2. Situación actual y metodología del diagnóstico.....	5
3. Ámbito temporal y de aplicación.	7
4. Objetivo general y específicos.....	7
5. Acciones.....	7
7. Indicadores	9
8. Cronograma.....	11
9. Recursos web.....	12
10. Bibliografía.....	13
11. Anexos	14
Anexo I.- Cuestionarios de partida para la elaboración del I Plan de Igualdad INiBICA-FCADIZ.....	14
Anexo II. -Ficha de implantación y evaluación. Cumplimiento de indicadores.....	17
Anexo III.- Identificación de incidencias y soluciones aportadas	17
Anexo IV.-Implantación de nuevas acciones.....	18
12.Visibilidad Igualdad en la Web	18

PLAN DE IGUALDAD

1. Contexto legal y Compromiso INiBICA-FCADIZ

El **Instituto de Investigación e Innovación en Ciencias Biomédicas de la Provincia de Cádiz (INiBICA)** se crea tras convenio de colaboración firmado el 2 de diciembre de 2016 entre las Consejerías de Salud y Economía y Conocimiento de la Junta de Andalucía, el Servicio Andaluz de Salud, la Universidad de Cádiz y la Fundación para la Gestión de la Investigación Biomédica de Cádiz. Integra al Hospital Universitario Puerta del Mar (Cádiz) y a la Universidad de Cádiz, junto con el conjunto de centros del Sistema Sanitario Público de la provincia de Cádiz.

La **Fundación para la Gestión de la Investigación Biomédica de Cádiz (FCADIZ)** es una organización constituida sin ánimo de lucro y cuyo patrimonio se encuentra afectado, de modo duradero al desarrollo de la docencia, la investigación científica y el desarrollo tecnológico en Ciencias de la Salud. Se constituye en Cádiz, el 18 de febrero de 2008, ante el notario D. Federico Linares Castrillón del Ilustre Colegio de Cádiz, bajo el número 297 de su protocolo.

Cuenta con una plantilla de personal propia conformada por una parte de personal de estructura y por otra, de personal contratado para la realización de proyectos de investigación.

La *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres*, (LOIEMH) en su Artículo 46, define el significado de los Planes de Igualdad en las empresas y cuáles deben ser sus contenidos.

El *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación* establece que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y para ello deben adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, teniendo la obligación de desarrollar un Plan de Igualdad aquellas que se incluyen entre algunos de los siguientes casos:

- Empresas de más de 250 trabajadores y trabajadoras.
- Empresas obligadas por convenios colectivos de ámbito superior que regulan su implantación.
- Empresas sancionadas por discriminación como sustituto de la sanción, siempre que se acuerde en el procedimiento sancionador dicha sustitución.

El *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 mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental y un principio jurídico universal, recogido en la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW)*, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificado en las conferencias monográficas posteriores de Nairobi (1985) y Pekín (1995).

PLAN DE IGUALDAD

La igualdad está considerada también de manera expresa como un principio fundamental en la Unión Europea que establece como objetivo a todos sus miembros la integración de la igualdad en todas las políticas y acciones que se lleven a cabo.

Además, la normativa de la **Comunidad Autónoma de Andalucía** establece la obligatoriedad de desarrollar un Plan de Igualdad a:

- La administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales (Art.32 de la Ley 12/2207).

Un Plan de Igualdad es un instrumento de intervención que articula un proceso de trabajo en el que se contemplan un conjunto de objetivos, medidas y acciones debidamente planificadas y con coherencia entre ellas, para avanzar progresivamente en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

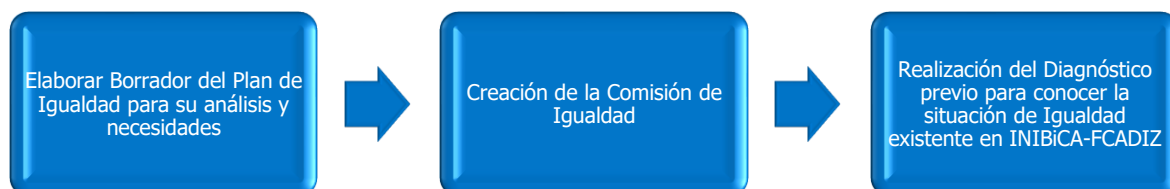
En este sentido, el desarrollo del I Plan de Igualdad de oportunidades INiBICA supone un nuevo compromiso por parte de la institución hacia la integración en sus sistemas de gestión de la **igualdad**, no solo con acciones puntuales, sino como una hoja de ruta y un enfoque integral para continuar mejorando en los principios que el Instituto desarrolla.

Con la elaboración de este Plan de Igualdad, INiBICA-FCADIZ asume el principio de igualdad de oportunidades desde la selección del personal a la promoción, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad.

El presente Plan de Igualdad se ha desarrollado con el compromiso de la Dirección Científica y Gerencia de INiBICA-FCADIZ y con el objetivo común de crear una organización que favorezca la igualdad y diversidad.

2. Situación actual y metodología del diagnóstico

Fases del proceso de la elaboración del I Plan de Igualdad de INiBICA-FCADIZ:



Metodología del análisis de situación:

De acuerdo con el Real Decreto-ley 6/2019, en modificación de la Ley Orgánica 3/2007, la elaboración de un Plan de Igualdad requiere la realización de un análisis de la situación de partida de la entidad para conocer el estado actual en materia de igualdad. Los resultados del análisis se

PLAN DE IGUALDAD

emplearán para definir una serie de acciones y medidas con el objetivo de corregir aquellas desigualdades identificadas y barreras que obstaculicen el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades, real y efectiva, entre mujeres y hombres y entre todos los colectivos.

En este sentido, se ha realizado un análisis a partir de la información obtenida en los cuestionarios dirigidos al Área de RRHH y al personal.

Con la información obtenida desde el Área de RRHH se han analizado los datos de personal correspondientes a los últimos 4 años (periodo 2018-2021), atendiendo a aspectos como la distribución de la plantilla (género, edad, categorías profesionales), movimientos de plantilla (incorporaciones, bajas), condiciones de trabajo (tipo de contrato, jornada), etc. Además, se ha analizado la composición en 2021 de los órganos de gobierno estratificada por género.

Asimismo, se ha enviado un cuestionario a todo el personal de INiBICA-FCADIZ con respuestas individualizadas y anonimadas, tasadas y espacio para sugerencias. El cuestionario se muestra como Anexo I al Plan de Igualdad.

El cuestionario ha estado activo durante los meses de noviembre 2021 a febrero de 2022 y se ha difundido a través de correo electrónico a todo el personal hasta alcanzar una participación idónea. En marzo de 2022 se han analizado los resultados obtenidos analizando los porcentajes de participación total y por géneros, así como otros indicadores.

El informe de diagnóstico resultante queda recogido en este Plan y muestra la situación de partida del INiBICA-FCADIZ en materia de igualdad de oportunidades.

Siguientes fases del proceso para la elaboración del I Plan de Igualdad INiBICA-FCADIZ:



PLAN DE IGUALDAD

3. **Ámbito temporal y de aplicación.**

El **I Plan de Igualdad de Oportunidades** surtirá efectos sobre la totalidad del personal integrado en INiBICA-FCADIZ y tendrá el mismo efecto en todos los centros en los que esté presente la entidad, supeditándose a lo que se establezca en los planes de igualdad de las entidades de pertenencia.

A este efecto, el INiBICA se entiende como una alianza formada por los centros sanitarios de la Provincia de Cádiz, su Fundación gestora (FCADIZ) y la Universidad de Cádiz. Todas estas instituciones integran el conjunto de personal investigador y recursos de investigación biomédica que componen INiBICA y que son gestionados por su Fundación.

La duración del I Plan de Igualdad de Oportunidades de INiBICA será de cuatro años, estando vigente desde su fecha de aprobación el xx de xx de 2022 hasta el xx de xx de 2026, fecha en la que se iniciará la negociación del segundo plan. Durante su vigencia se realizarán las revisiones y actualizaciones cuando se produzcan cambios en la normativa o factor que aconseje su actualización.

4. **Objetivo general y específicos.**

De acuerdo a los resultados del diagnóstico, en relación a los desequilibrios y/o desigualdades a corregir y mejorar se establecerá un objetivo general y objetivos específicos.

Objetivo general

Alcanzar la igualdad laboral real y efectiva dentro de INiBICA-FCADIZ

Objetivos específicos

1. Integrar la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos favoreciendo el acceso e incorporación de mujeres potenciando su incorporación a puestos de responsabilidad.
2. Reducir o eliminar la diferencia salarial.
3. Fomentar la utilización de lenguaje e imágenes no sexistas en todos los documentos y formas de comunicación internas y externas.
4. Promover la conciliación de la vida laboral y familiar de las trabajadoras y trabajadores.
5. Mejorar las medidas de vigilancia de la salud dirigidas específicamente a mujeres.
6. Promover la formación y sensibilización en materia de género y diversidad.

5. **Acciones**

Para dar cumplimiento a los objetivos específicos se llevarán a cabo acciones para mejorar la situación de partida. Estas acciones serán concretas, medibles y con posibilidades reales de desarrollarse en la organización.

PLAN DE IGUALDAD

Unas acciones serán de carácter **temporal**, para corregir las desigualdades y desequilibrios detectados; y otras de carácter **permanente**, para asegurar la integración de la igualdad de oportunidades en el conjunto de la organización.

Las acciones clasificarán en función de diferentes **áreas de actuación**:

1. Área de actuación: General

- 1.1 Creación de una Comisión de Igualdad y Diversidad.
- 1.2 Revisión de indicadores para el seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de Igualdad.
- 1.3 Elaboración de una guía de uso de lenguaje e imágenes no sexistas.
- 1.4 Establecimiento de un canal de comunicación abierto en materia de igualdad.
- 1.5 Compromiso de INiBICA-FCADIZ.

2. Área de actuación: Acceso al empleo

- 2.1 Uso del lenguaje inclusivo y no sexista en las convocatorias de empleo que se publiquen.
- 2.2 Composición paritaria (al menos 40%) de las comisiones de selección siempre que sea posible.
- 2.3 Proporcionalidad y eliminación de sesgos en la selección en igualdad de condiciones.
- 2.4 Establecimiento de porcentajes mínimos de contratación (al menos 40%) y promoción del género infrarrepresentado con el compromiso de contratar según principios de igualdad de trato y de oportunidades.
- 2.5 Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción de aquellas personas que se encuentren en situaciones de flexibilidad horaria, permisos de maternidad, reducción de jornada, excedencias, etc. por cuidado de personas menores u otras personas dependientes.
- 2.6 Implantación de un sistema retributivo equitativo que evite el sesgo de género.

3. Área de actuación: Formación

- 3.1 Realización de actividades formativas específicas en materia de igualdad fomentando una cultura basada en la igualdad que corrija creencias culturales y estereotipos de género entre el personal de la estructura de gestión y especialmente entre el personal responsable de la contratación de personal.
- 3.2 Información y sensibilización sobre la igualdad de oportunidades a todo el personal.
- 3.3 Composición paritaria entre los ponentes de las actividades formativas.
- 3.4 Proporcionalidad y eliminación de sesgos en la participación de las actividades formativas garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de todo el personal.

4. Área de intervención: Conciliación personal, familiar y laboral

- 4.1 Flexibilización del horario de entrada y salida de los empleados que lo soliciten por razones acreditadas de conciliación.
- 4.2 Realización de reuniones de trabajo, cursos de formación y otros actos comunes en horario laboral siempre que sea posible.

PLAN DE IGUALDAD

5. Área de intervención: Difusión

- 5.1 Difusión del Plan de Igualdad entre el personal ya existente y los contratados de nueva incorporación.
- 5.2 Difusión del Plan de Igualdad a través de la página web, redes sociales y correo informativo.
- 5.3 Actualización sistemática del espacio web destinado a alojar el Plan y cuestiones relevantes.
- 5.4 Difusión de candidaturas, acciones formativas, vacantes para la promoción, etc., utilizando canales de comunicación que garanticen el acceso.

6. Área de actuación: Igualdad en órganos de gobierno

- 6.1 Fomento de la igualdad y la diversidad en los órganos de gobierno.
- 6.2 Los órganos de gobierno recibirán la documentación relevante en materia de igualdad y diversidad.

7. Área de actuación: Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género

- 7.1 Elaboración de un protocolo de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de género, así como en aquellos casos de violencia de género.
- 7.2 Difundir con especial profusión el protocolo de actuación.
- 7.3 Facilitar el acceso a través de la página web y correo informativo del protocolo de actuación.
- 7.4 Vigilar que no se produzcan situaciones de acoso y violencia de género, prestando especial atención a los indicios con el compromiso de "tolerancia cero".

8. Área de actuación: Perspectiva de género en la investigación e innovación

- 8.1 Vigilancia de que se cumpla la paridad como criterio de evaluación en la composición de los grupos científicos.
- 8.2 Plan Propio: inclusión de la perspectiva de género en la evaluación de las ayudas concedidas.
- 8.3 Vigilancia de la participación diversa en proyectos de innovación.
- 8.4 Promoción de la investigación que realizan las mujeres del Instituto.
- 8.5 Desarrollo y aplicación de la RRI (Investigación e Innovación Responsable) y sus principios: educación científica, igualdad de género, ética, acceso abierto, gobernanza y participación ciudadana.

7. Indicadores

La evaluación permite conocer y valorar la incidencia del Plan de Igualdad en la búsqueda de una mejora continua de los objetivos de igualdad y garantizar que la igualdad de oportunidades se integra de manera permanente, tanto en la cultura como en los procedimientos de gestión. El establecimiento de indicadores permitirá medir si se han realizado las acciones propuestas, los resultados y el impacto de cada acción, así como del Plan en su conjunto.

PLAN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad será la responsable de llevar a cabo el seguimiento y la evaluación de las acciones descritas en este Plan. Se reunirá con periodicidad bianual con el fin de realizar el seguimiento del proceso de implantación y ejecución de las acciones en base a los indicadores establecidos. Para ello, la Comisión se servirá de las fichas incluidas como Anexo II.

Del mismo modo, la Comisión de Igualdad identificará las dificultades encontradas y las soluciones aportadas, así como aquellas acciones que no hayan podido ser llevadas a cabo o se hayan llevado a cabo parcialmente, indicando los motivos, los efectos y los objetivos no alcanzados como consecuencia cumplimentando las fichas incluidas como Anexo III.

Como resultado de este ejercicio de revisión, se podrá dar continuidad a las acciones previstas, finalizar alguna o incluso detectar nuevas acciones en base a nuevas necesidades según el Anexo IV.

INDICADOR	ACCIÓN
Existencia de la Comisión de Igualdad y Diversidad.	1.1
Existencia de informes de seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan de Igualdad.	1.2
Existencia de un manual de comunicación interna y externa.	1.3
Número de sugerencia, comunicaciones y reclamaciones recibidas según ficha del Protocolo de queja, reconocimiento y sugerencias.	1.4
Existencia de la Carta de Compromiso de Gerencia.	1.5
Análisis de las convocatorias y descripción de puestos de trabajo y procesos de selección para valorar que se hace uso de los criterios de lenguaje y comunicación no sexista.	2.1
Análisis de la composición de las comisiones de selección.	2.2
Análisis del grado en que mujeres y hombres acceden al empleo y a puestos de responsabilidad cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes.	2.3
Identificación de aquellos puestos en los que la mujer no alcanza la distribución porcentual del 40% de representación.	2.4
Identificación y análisis de la situación de aquellas personas que se encuentran en situaciones diversas de duración y distribución de la jornada laboral.	2.5
Análisis del sistema de retribución y existencia de un sistema equitativo.	2.6
Solicitud del Sello de Excelencia en Recursos Humanos (HRS4R) y preparación de toda la documentación para la futura obtención del Sello.	2.1
(INIBICA, debe desarrollar una Carta y Código, dirigida tanto a investigadores como a financiadores y empleados del sector público y privado, orientados a promover la igualdad de derechos y obligaciones para los investigadores en todo el Espacio Europeo de Investigación (ERA), dónde se recoge entre sus principios la igualdad de género y la gestión de la diversidad en la investigación, etc.)	2.2
	2.3
	2.4
	2.5
Número de acciones formativas realizadas en materia de igualdad de oportunidades, de acoso sexual y violencia de género.	3.1
Número de campañas de sensibilización realizadas.	3.2
Revisión de la participación de mujeres ponentes de las actividades formativas.	3.3
Número de actividades formativas realizadas y participación desagregada por sexos	3.4

PLAN DE IGUALDAD

Número de medidas de conciliación puestas en marcha. Datos desagregados por géneros.	4.1
Revisión del cumplimiento de no exceder la jornada laboral	4.2
Existencia de una mención al Plan de Igualdad en la documentación aportada al personal contratado y de nuevo ingreso asegurando la disponibilidad del documento.	5.1
Existencia de un enlace visible y accesible al Plan de Igualdad en la web (Anexo VI).	5.2
Número de publicaciones realizadas en redes sociales haciendo mención a la existencia de un Plan de Igualdad, sus modificaciones y actualizaciones.	5.3
Número de actualizaciones, visitas e interacciones con la web.	5.4
Análisis de la composición por géneros de los órganos de gobierno.	6.1
Acciones realizadas para la puesta en conocimiento de los órganos de gobierno de la documentación generada en materia de igualdad y diversidad.	6.2
Existencia y actualización de un protocolo de actuación.	7.1
Número de acciones realizadas para su difusión.	7.2
Revisión de la accesibilidad y difusión del protocolo.	7.3
Número de comunicaciones en relación a situaciones de acoso.	7.4
Revisión de la composición por géneros de los grupos científicos.	8.1
Número de ayudas concedidas por géneros.	8.2
Número de proyectos de innovación solicitados desagregados por géneros.	8.3
Revisión de la composición por géneros de los grupos de investigación.	8.4
Número total de actuaciones puestas en marcha.	8.5

Dentro de las medidas de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, la Comisión de Igualdad realizará de forma regular sondeos al personal que permitan conocer el grado de satisfacción de las acciones implantadas. Para ello se podrá recurrir a instrumentos de recogida de información, cuestionarios de satisfacción, encuestas específicas, entrevistas, buzón de sugerencias, etc. Se tendrá en cuenta las quejas, reconocimientos y sugerencias recibidas a través del Modelo de ficha de queja, reconocimiento y sugerencia (Hoja de QRS) que se solicitará a la Unidad de Calidad, que se pondrá a disposición de la plantilla en la web del INiBICA en el apartado destinado a Igualdad.

Asimismo, esta Comisión, como producto de la evaluación, presentará a los órganos de gobierno un informe de acciones y resultados en las áreas de actuación aquí contempladas.

La segunda evaluación bianual será coincidente con el final de la vigencia inicial del Plan y se llevará a cabo de la misma forma para analizar el grado de eficacia mediante el uso de los indicadores.

8. Cronograma

El Plan de Igualdad tendrá una duración de cuatro años. El siguiente cronograma mostrará la programación trimestral para cada uno de los cuatro años de duración y definirá el tiempo para desarrollar cada una de las acciones:

ACCIÓN	AÑO 2022		AÑO 2023		AÑO 2024		AÑO 2025		AÑO 2026	
	S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2	S1	S2
1. Área de actuación: General										
1.1										M
1.2										

PLAN DE IGUALDAD

1.3										
1.4										
1.5										
2. Área de actuación: Acceso al empleo										
2.1										
2.2										
2.3										
2.4										
2.5										
2.6										
3. Área de actuación: Formación										
3.1										
3.2										
3.3										
3.4										
4. Área de actuación: Conciliación										
4.1										
4.2										
5. Área de actuación: Difusión										
5.1										
5.2										
5.3										
5.4										
6. Área de actuación: Igualdad en órganos de gobierno										
6.1										
6.2										
7. Área de actuación: Prevención del acoso y la violencia de género										
7.1										
7.2										
7.3										
7.4										
8. Área de actuación: Perspectiva de género en investigación e innovación										
8.1										
8.2										
8.3										
8.4										
8.5										

EVALUACIÓN FINAL

9. Recursos web

Normativa estatal

PLAN DE IGUALDAD

- Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: <http://www.boe.es/boe/dias/2003/12/03/pdfs/A43187-43195.pdf>
 - Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género <http://www.boe.es/boe/dias/2004/12/29/pdfs/A42166-42197.pdf>
 - Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011): <http://www.csd.gob.es/csd/estaticos/myd/PlanEstrategico2008-2011.pdf>
- Normativa Andaluza**
- Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía. <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2007/247/1>
 - Ley 13/2007, de 26 de noviembre de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género: <http://www.juntadeandalucia.es/boja/2007/247/2>
- Normativa Europea**
- Plan de trabajo para la igualdad de las mujeres y los hombres (2006-2010). Comisión Europea: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10404>

10. Bibliografía

- **Agrupación para el Desarrollo de Jerez.** Acciones positivas para la igualdad. Iniciativa Comunitaria Equal. DIDO. 2007.
- **Fundación Mujeres.** Elementos básicos para la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Empresas de la Comunidad de Extremadura. 2008.
- **Fundación Mujeres.** Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas. Programa de Promoción de la Igualdad de Oportunidades en Empresas de la Comunidad de Extremadura. 2008.
- **Fundación Mujeres.** La integración de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres en las organizaciones laborales. Iniciativa Comunitaria Equal. CALÍOPE. 2007.
- **Fundación Mujeres.** Cuaderno explicativo sobre el Protocolo de Actuación. Programa Empresas por la Igualdad. Iniciativa Comunitaria Equal. ELOISA. 2007.
- **Fundación Mujeres.** Manual de Procedimientos para la Incorporación de la Igualdad en la Gestión Empresarial. Iniciativa Comunitaria Equal. EQI. 2007.
- **Institut Balear de la Dona.** Lenguaje por la igualdad en la empresa. Iniciativa Comunitaria Equal. Equilibrio. 2006
- **Instituto Andaluz de la Mujer.** Guía práctica para diagnosticar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Guía de desarrollo de acciones positivas. Catálogo de Acciones Positivas. 2004.

PLAN DE IGUALDAD

11. Anexos

Anexo I.- Cuestionarios de partida para la elaboración del I Plan de Igualdad INiBICA-FCADIZ

Este cuestionario va dirigido al personal INiBICA-FCADIZ. Nos interesa conocer tu opinión en el ámbito de la igualdad y la diversidad, abarcando la diversidad de género, diversidad funcional, diversidad generacional, diversidad racial, étnica, geográfica o social y la diversidad por orientación sexual.

El cuestionario es anónimo. No vamos a solicitarte datos de carácter personal entendidos estos como aquellos que permiten identificar a una persona según establece el Reglamento (UE) 2016/679 de Parlamento Europeo y del Consejo.

Por favor, responde a las siguientes preguntas teniendo en cuenta tu situación laboral actual:

1. ¿Cuál es tu género?

- a. Femenino
- b. Masculino
- c. Otro
- d. Prefiero no contestar

2. Por favor, indica tu franja de edad:

- a. 25-35
- b. 36-45
- c. 46-50
- d. 51-65
- e. +65
- f. Prefiero no contestar

3. Por favor, indica si tienes reconocido un grado de discapacidad:

- a. Sí
- b. No
- c. Prefiero no contestar

4. Por favor, indica tu situación laboral:

- a. Personal funcionario
- b. Personal estatutario
- c. Personal contratado fijo
- d. Personal contratado temporal
- e. Ninguna de las anteriores. Por favor, describe cuál _____

PLAN DE IGUALDAD

5. Por favor, indica tu tipo de jornada:
- A tiempo completo
 - A tiempo parcial
6. ¿Ocupas un puesto de responsable?
- Sí
 - No
7. ¿Consideras que el equipo directivo de INiBICA está comprometido con la diversidad e inclusión*?
- Mucho
 - Bastante
 - Moderadamente
 - Un poco
 - Nada
8. ¿Has sufrido discriminación por motivos de identidad de género, orientación sexual, origen étnico, discapacidad u otros en tu centro de trabajo actual?
- Sí
 - No
 - Prefiero no contestar
9. ¿Crees que en tu centro de trabajo actual existen o han existido casos de discriminación por motivos de identidad de género, orientación sexual, origen étnico, discapacidad u otros?
- Sí
 - No
 - Prefiero no contestar
10. ¿Consideras que tu salario es adecuado a la labor que desempeñas?
- Muy adecuado
 - Adecuado
 - Moderadamente adecuado
 - Poco adecuado
 - Nada adecuado
11. ¿Consideras que tu salario es adecuado a tu nivel formativo?
- Muy adecuado
 - Adecuado
 - Moderadamente adecuado

PLAN DE IGUALDAD

- d. Poco adecuado
- e. Nada adecuado

12. ¿Estás de acuerdo con la siguiente afirmación: existe igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva entre el personal con similares funciones y cualificaciones?

- a. Muy de acuerdo
- b. De acuerdo
- c. Indiferente
- d. Desacuerdo
- e. Muy en desacuerdo

13. ¿Encuentras dificultades para conciliar la vida personal y laboral?

- a. Sí
- b. No
- c. En algunos casos.

14. ¿Encuentras dificultades para el desarrollo de tu carrera profesional por discriminación por motivos de identidad de género, orientación sexual, origen étnico, discapacidad u otros?

- a. Sí
- b. No
- c. En algunos casos.

15. ¿Has sufrido acoso sexual o por razón de sexo en tu centro de trabajo actual?

- a. Sí
- b. No
- c. Prefiero no contestar.

16. ¿Consideras necesario ofrecer una formación adecuada en el ámbito de la diversidad y la inclusión*?

- a. Sí
- b. No

Espacio para sugerencias de mejoras en el ámbito de la diversidad e inclusión*:

PLAN DE IGUALDAD

*Diversidad de género, diversidad funcional, diversidad generacional, diversidad racial, étnica geográfica o social, orientación sexual.

Anexo II. -Ficha de implantación y evaluación. Cumplimiento de indicadores.

Nº FICHA:			
Área de actuación:			
Número de la acción:			
Indicadores:			
Acciones realizadas			
Personas responsables			
Estado:	En ejecución <input type="checkbox"/>	Realizada Fin de la acción <input type="checkbox"/>	No realizada <input type="checkbox"/> Ficha incidencias <input type="checkbox"/>
Observaciones			
Fecha de evaluación:			

Anexo III.- Identificación de incidencias y soluciones aportadas

Nº FICHA:

PLAN DE IGUALDAD

INCIDENCIAS	
Medidas correctoras:	
Fecha:	

Anexo IV.-Implantación de nuevas acciones

Área de actuación	
Número de la acción:	
Indicadores:	
Objetivo (1-6):	
Calendario:	
Fecha:	

12.Visibilidad Igualdad en la Web

PLAN DE IGUALDAD

🏠
INIBICA ▾
INVESTIGACIÓN ▾
INNOVACIÓN ▾
FORMACIÓN
RECURSOS CIENTÍFICOS ▾
ACTUALIDAD
EMPLEO ▾
🔍



IGUALDAD

INIBICA-FCADIZ han trabajado desde siempre de forma especial por la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, y actualmente da el paso definitivo con la decisión de emprender un Plan de Igualdad de Oportunidades. Así, con la voluntad de trabajar por una igualdad de oportunidades real entre mujeres y hombres, las entidades que se reúnen alrededor de INIBICA-FCADIZ llevarán a cabo también su compromiso de aplicar criterios éticos y de responsabilidad social en su gestión interna y externa y el cumplimiento de las normativas.

NORMATIVA ESTATAL

[Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género](#)

[Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)

NORMATIVA REGIONAL

[Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía \(Anteproyecto de Ley de modificación de la Ley 12/2007\)](#)

[Ley 8/2017, de 28 de diciembre, para garantizar los derechos, la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y sus familiares en Andalucía.](#)

[Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía.](#)

PLAN DE IGUALDAD 2021

CONTACTA

COVID-19



Investigación COVID-19

Investigadores del INiBICA del Hospital Clínico de Puerto Real participan en ensayos nacionales para tratar el coronavirus

📅 5 noviembre 2020 👤 admin

+ INFO otras Convocatorias

- ISCIII
- Ministerio de Ciencia e Innovación
- Consejería de Salud y Familias
- Consejería de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidades
- Búsqueda de otras convocatorias