

INIBICA

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN E
INNOVACIÓN BIOMÉDICA DE CÁDIZ

I PLAN DE IGUALDAD 2022 – 2026

FUNDACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN
BIOMÉDICA DE CÁDIZ (FCÁDIZ)

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN BIOMÉDICA DE
CÁDIZ (INIBICA)

	REALIZADO	REVISADO	APROBADO
FECHA	20/03/2022	03/05/2022	<ul style="list-style-type: none"> • 05/05/2022 (Comisión de Igualdad FCÁDIZ-INiBICA) • 02/06/22 (Consejo Rector INiBICA) • 15/12/2022 (Patronato FCÁDIZ)
NOMBRE	Lourdes Rodríguez Blázquez Ángela Ruíz Gallego	Julio Manuel Ríos de la Rosa	<ul style="list-style-type: none"> • Ángela Ruíz Gallego • Julio Manuel Ríos de la Rosa • Sebastián Quintero Otero
CARGO	Unidad de Gestión de Proyectos Unidad de Calidad	Gerente	<ul style="list-style-type: none"> • Presidenta de la Comisión de Igualdad INiBICA <i>Ángela Ruíz</i> • Gerente y Secretario del Consejo Rector INiBICA <i>[Signature]</i> • Presidente del Patronato FCÁDIZ <i>[Signature]</i>

Visto Bueno Comisión de Igualdad FCÁDIZ - INiBICA (21/12/2022)

Manuel Aguilar Diosdado <i>[Signature]</i>	Ángela Ruíz Gallego <i>Ángela Ruíz</i>
Julio M. Ríos de la Rosa <i>[Signature]</i>	Ana I. Arroba Espinosa <i>[Signature]</i>
Lourdes Rodríguez Blázquez <i>[Signature]</i>	Mario D. Cordero Mario D. Cordero Linares
Gema Jiménez Gómez <i>[Signature]</i>	Sara Escolar Camas <i>[Signature]</i>

REGISTRO HISTÓRICO DE VERSIONES			
VERSIÓN	CAMBIOS REALIZADOS	REALIZADO POR	FECHA
V 1.1	- Nuevo indicador creación Comisión Acoso. - Corrección de nomenclatura (permiso por nacimiento) y otras correcciones menores.	Comisión de Igualdad	13/12/2023 (Aprobación Patronato FCÁDIZ)
V 1.2	-Sustitución de la competencias de seguimiento y evaluación a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad. -Correcciones de lenguaje inclusivo.	Comisión de Igualdad	

Lugar de archivo

Repositorio común FCÁDIZ-INiBICA, que se encuentra en el servidor del Hospital Universitario Puerta del Mar (Carpeta Investigación).

Responsable custodia

Unidad de Calidad FCÁDIZ-INiBICA

Fecha de revisión

Bianual

PLAN DE IGUALDAD FCÁDIZ-INiBICA.....	5
Fases del proceso de elaboración del I Plan de IgualdadFCÁDIZ-INiBICA.....	6
Metodología del análisis de situación	6
Sigüientes fases del proceso de elaboración del I Plan de Igualdad	7
Objetivo general	8
Objetivos específicos	8
Áreas de actuación	9
1. General	9
2. Acceso al empleo	9
3. Formación.....	9
4. Conciliación personal, familiar y laboral.....	9
5. Difusión	10
6. Igualdad en órganos de gobierno.....	10
7. Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y violencia de género	10
8. Perspectiva de género en la investigación e innovación	10
Anexo I. Cuestionarios de partida para la elaboración del I Plan de Igualdad INiBICA-FCÁDIZ	16
Anexo II. Ficha de implantación y evaluación. Cumplimiento de indicadores.....	19
Anexo IV. Implantación de nuevas acciones.....	20

PLAN DE IGUALDAD FCÁDIZ-INiBICA

1. CONTEXTO LEGAL Y COMPROMISO

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 (FCÁDIZ) 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).

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.

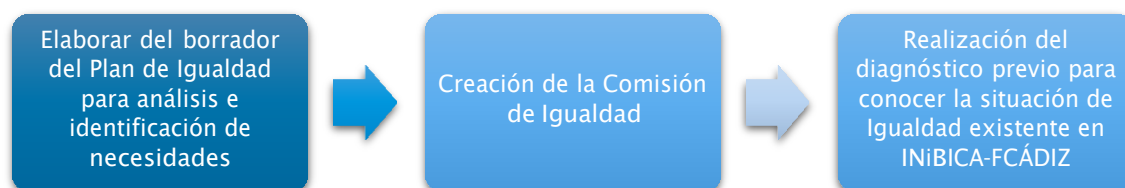
En este sentido, el desarrollo del I Plan de Igualdad de oportunidades INiBICA supone un nuevo compromiso por parte de la institución hacia la integración en sus sistemas de gestión de la igualdad, no solo con acciones puntuales, sino como una hoja de ruta y un enfoque integral para continuar mejorando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

Con la elaboración de este Plan de Igualdad, INiBICA-FCÁDIZ 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-FCÁDIZ y con el objetivo común de crear una organización que favorezca la igualdad y diversidad.

2. SITUACIÓN LEGAL Y METODOLOGÍA DEL DIAGNÓSTICO

Fases del proceso de elaboración del I Plan de Igualdad FCÁDIZ-INiBICA



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 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-FCÁDIZ con respuestas individualizadas y anonimizadas, 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-FCÁDIZ en materia de igualdad de oportunidades.

Siguientes fases del proceso de elaboración del I 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-FCÁDIZ 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 (FCÁDIZ) y la Universidad de Cádiz (UCA). 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 15 de diciembre de 2022 (tras la aprobación por el Patronato FCÁDIZ) hasta el 15 de diciembre 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 OBJETIVOS 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-FCÁDIZ.

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.

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 actuaciones se financiarán por parte de INiBICA a partir de presupuestos específicos vistos y acordados en Comisión de Igualdad y Comisión de Formación y aprobados por Comité Interno y posteriormente por Consejo Rector.

Áreas de actuación

1. 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-FCÁDIZ.

2. 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 por nacimiento 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. 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. Conciliación personal, familiar y laboral

- 4.1 Flexibilización del horario de entrada y salida de los/as empleados/as que lo soliciten por razones acreditadas de conciliación y otras medidas que se establezcan, como el teletrabajo.
- 4.2 Realización de reuniones de trabajo, cursos de formación y otros actos comunes en horario laboral siempre que sea posible.

5. Difusión

- 5.1 Difusión del Plan de Igualdad entre el personal ya existente y los/as contratados/as 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. 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. 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 sexo, 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”.
- 7.5 Creación de un comité de acoso.

8. 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.

6. 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.

La Comisión de Seguimiento del Plan 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 Seguimiento del Plan 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 evaluado mediante análisis salarial anual.	2.6

Solicitud del Sello de Excelencia en Recursos Humanos (HRS4R) y preparación de toda la documentación para su futura obtención. FCÁDIZ, como entidad gestora de 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.).	2.1 2.2 2.3 2.4 2.5
Número de acciones formativas realizadas en materia de igualdad de oportunidades, de acoso sexual, acoso por razón de sexo, 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
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
Existencia del Comité de Acoso.	7.5
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 Seguimiento del Plan 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.

7. 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											EVALUACIÓN FINAL
1.2											
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									
7.5									
8. Área de actuación: Perspectiva de género en investigación e innovación									
8.1									
8.2									
8.3									
8.4									
8.5									

El seguimiento del cumplimiento de cada acción la realizará la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad INiBICA contando con el apoyo y la información facilitada por las distintas Áreas de Gestión (RRHH, Calidad, etc.)

8. RECURSOS WEB

Normativa europea

- Convenio de Estambul (2011). Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica. <https://www.casamerica.es/sites/default/files/21/Mayo/Covenio%20de%20Estambul.pdf>

Normativa estatal

- 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>
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a

otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y **conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores**; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

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>

9. 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.

10. ANEXOS

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

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:

5. Por favor, indica tu tipo de jornada:
 - a. A tiempo completo
 - b. A tiempo parcial

6. ¿Ocupas un puesto de responsable?
 - a. Sí
 - b. No

7. ¿Consideras que el equipo directivo de INiBICA está comprometido con la diversidad e inclusión*?
 - a. Mucho
 - b. Bastante
 - c. Moderadamente
 - d. Un poco
 - e. Nada

8. ¿Has sufrido discriminación por motivos de identidad de género, orientación sexual, origen étnico, discapacidad u otros en tu centro de trabajo actual?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. 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?
 - a. Sí
 - b. No
 - c. Prefiero no contestar

10. ¿Consideras que tu salario es adecuado a la labor que desempeñas?
 - a. Muy adecuado
 - b. Adecuado
 - c. Moderadamente adecuado
 - d. Poco adecuado
 - e. Nada adecuado

11. ¿Consideras que tu salario es adecuado a tu nivel formativo?
 - a. Muy adecuado
 - b. Adecuado
 - c. Moderadamente adecuado
 - 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*

*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 <input type="checkbox"/>	No realizada <input type="checkbox"/>
		Fin de la acción <input type="checkbox"/>	Ficha incidencias <input type="checkbox"/>
Observaciones			
Fecha de evaluación			

Anexo III. Identificación de incidencias y soluciones aportadas.

Nº FICHA
Incidencias
Medidas correctoras
Fecha

Anexo IV. Implantación de nuevas acciones.

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

11. VISIBILIDAD DEL COMPROMISO EN LA WEB



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.

- [Plan de Igualdad 2022-2026.](#)

Módulos de formación E-Learning de la AEI en diferentes aspectos de igualdad de género en I+D+i

La Agencia Estatal de Investigación (AEI) ha publicado en su página web una serie de módulos de formación e-learning en diferentes aspectos de igualdad de género en I+D+i. Dichos módulos han sido desarrollados conjuntamente con la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación:

En el siguiente link, se pueden visualizar el resto de vídeos actualmente publicados: [Enlace a los módulos.](#)

INiBICA

INSTITUTO DE
INVESTIGACIÓN E
INNOVACIÓN
BIOMÉDICA
DE CÁDIZ

Plan de Igualdad

Diagnóstico y Análisis de Situación

PL-IG-002-V1.21

	REALIZADO:	REVISADO:	APROBADO:
FECHA	20/03/2022	03/05/2022	05/05/2022
NOMBRE	Lourdes Rodríguez Ángela Ruiz Gallego	Julio Ríos de la Rosa	Comisión de Igualdad
CARGO	Unidad de Investigación Unidad de Calidad	Gerente	
FIRMA			
Lugar de archivo Repositorio común que se encuentra en el servidor			
Responsables custodia Ángela Ruiz Gallego			
Fecha de revisión Anual			

Registro histórico de versiones			
VERSIÓN	CAMBIOS REALIZADOS	REALIZADO POR	FECHA
V1.1	Actualización de mejora de auditoría salarial por género.	Comisión de Igualdad	13/12/2023 (Aprobación Patronato FCÁDIZ)

Contenido

1. Diagnóstico.....	3
1.1 Recursos Humanos.....	3
1.2 Puestos De Responsabilidad De Fcadiz	6
1.3 Instituto - Inibica.....	6
1.4 Cuestionario De Personal	8
2. Análisis.....	10
Conclusiones	10
ELEMENTOS POSITIVOS A DESTACAR	10

DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS DE SITUACIÓN

1. DIAGNÓSTICO

Un estudio detallado de la situación de partida permite un posicionamiento adecuado y un análisis actualizado, reflejando para ello la representación real desagregada por tantos factores como sean necesarios, siendo el sexo siempre uno de ellos.

Los datos a continuación expuestos corresponden al personal activo entre el periodo comprendido entre el 01/01/2018 y el 31/12/2021.

1.1 RECURSOS HUMANOS

1.1.1 Datos generales:

Plantilla FCADIZ			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
n	119	63	182
%	65	35	100

Plantilla a tiempo completo FCADIZ			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
n	77	52	129
%	60	40	100

Plantilla a tiempo parcial FCADIZ			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
n	42	11	53
%	79	21	100

Se aprecia una elevada feminización de la plantilla de FCADIZ, con aproximadamente un 70% de mujeres contratadas. Este porcentaje se mantiene al distribuir la plantilla en contratos a tiempo completo y contratos a tiempo parcial siendo estos últimos donde hay más feminización llegando casi al 80%.

Del número total de mujeres un 35% tiene contrato a tiempo parcial mientras que en el total de hombres este tipo de contrato se reduce al 17%.

En el periodo analizado no se ha producido peticiones de reducción de jornada por motivos de conciliación.

1.1.2 Distribución de la plantilla por edad y antigüedad* en la empresa:

Distribución por edades en la FCADIZ					
EDAD	Mujeres		Hombres		TOTAL %
	n	%	n	%	
25-34	94	70	40	30	74
35-44	20	50	20	50	22
45-54	5	63	3	38	4
TOTAL	119		63		100

Distribución por antigüedad en la FCADIZ					
ANTIGÜEDAD	Mujeres		Hombres		TOTAL %
	n	%	n	%	
< 1 año	39	64	22	36	33
1 - 5 años	63	63	37	37	55
5 - 10 años	14	78	4	22	10
> 10 años	3	100	0	0	2
TOTAL n=182	119		63		100

*La antigüedad se calcula teniendo en cuenta exclusivamente el primer contrato firmado entre la persona trabajadora y la empresa.

La plantilla de FCADIZ es joven, con el 74% de personal menor de 35 años.

En cuanto a la antigüedad, la gran mayoría (55%) lleva menos de 5 años trabajando en la empresa. Esto refleja una alta movilidad de los y las trabajadoras y una elevada temporalidad, tal y como sucede en el resto del sector de la investigación biomédica pública del país.

1.1.3 AUDITORÍA RETRIBUTIVA. Distribución salarial contratos activos desde 01/01/2018 a 31/12/2021:

Retribución salarial bruta anual total en la FCADIZ			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
CANTIDAD (€)	2.241.346,38	1.408.556,10	3.649.902,48
%	61	39	100

Distribución por retribución salarial bruta anual en la FCADIZ					
BANDA SALARIAL	Mujeres		Hombres		TOTAL %
	n	%	n	%	
< 15.000 €	32	74	11	26	24
15.001 - 25.000 €	3	67	3	33	3
25.001 - 35.000 €	55	57	27	43	45
> 35.001 €	29	50	22	50	28
TOTAL n=182	119		63		100

Si este análisis se realiza sobre salarios medios por sexo obtenemos los siguientes datos:

- salario bruto anual (mujeres): 2.241.346,38 €/119 MEDIA mujeres = 18.834,84 €/año
- salario bruto anual (hombre): 1.408.556,10 €/63, MEDIA hombre =22.358,03€/año

Los hombres perciben de media un 12% más de retribución que las mujeres.

Esta distancia salarial de género es general, es decir, analizando cantidades totales, no por categoría profesional.

Al analizar el tipo de jornada se ha observado que el 79% de las mujeres tienen una jornada parcial lo que supone que perciban un salario menor y por tanto el salario medio que la mujer percibe es inferior al del hombre.

El Plan de Igualdad define las actuaciones para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo.

La auditoría retributiva tendrá la vigencia del plan de igualdad, por lo que con fecha 15 de diciembre de 2026 se realizará una nueva auditoría que permita evaluar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

1.1.4 Distribución de la plantilla por categoría profesional:

CATEGORÍA	Distribución por categoría profesional en FCADIZ				TOTAL %
	Mujeres		Hombres		
	n	%	n	%	
Personal de apoyo a la investigación	61	72	24	28	47
Investigación predoctoral	30	70	13	30	24
Investigación posdoctoral	14	44	18	56	17
Gestión I+D+i	13	72	5	28	10
Responsables y CO-IR Grupos	1	25	3	75	2
TOTAL n=182	119		63		100

El grueso de la masa trabajadora en la categoría profesional de menor responsabilidad está conformado por mujeres (72%). Se observa que en la categoría de investigación posdoctoral el porcentaje de mujeres disminuye y el de hombres aumenta, hasta alcanzar el último nivel de responsabilidad (responsables y corresponsables). Se conforma una mayoría masculina en el último nivel de responsabilidad y reconocimiento, que no resulta estadísticamente relevante porque son puestos adjudicados nominalmente en convocatorias públicas competitivas.

En cambio, en la categoría de Gestión de I+D+i, el 72% de los puestos son ocupados por mujeres.

1.2 PUESTOS DE RESPONSABILIDAD DE FCADIZ

1.2.1 PATRONATO

Composición del Patronato de FCADIZ			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
n	2	12	14
%	14	85	100

Hay una clara masculinización del órgano que dirige la Fundación, en contraposición con el elevado porcentaje de mujeres que existe en la misma.

A continuación, se presentan datos referentes al conjunto del INiBICA.

1.3 INSTITUTO - INiBICA

1.3.1. MIEMBROS DEL INiBICA

Composición del INiBICA			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
n	472	434	906
%	52	47	100

Se aprecia un porcentaje más alto de mujeres respecto a hombres en el INiBICA.

1.3.2. DIRECCIÓN CIENTÍFICA

Órgano de Dirección Científica del INiBICA			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
Dirección Científica	0	1	1
Consejo Científico	3	6	9
TOTAL	3	7	10

No existe una subdirección en el Instituto, en cambio cuenta con un órgano de consulta y representación del Director Científico, nombrado Consejo Científico en el que la presencia masculina es el doble. Sin embargo, la Dirección ha estado siempre y es actualmente ocupada por un hombre.

1.3.3. CONSEJO RECTOR

Composición del Consejo Rector del INiBICA			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
n	3	5	8
%	38	62	100

Del mismo modo que en el órgano de gobierno de la FCADIZ (Patronato, punto 1.2.1), el órgano de gobierno del INiBICA también se encuentra altamente masculinizado con tan sólo un 38% de las posiciones ocupadas por mujeres.

1.3.4. COMITÉ CIENTÍFICO EXTERNO (CCE)

Se trata del órgano asesor científico del Instituto. Es un órgano consultivo de libre designación por parte del Consejo Rector, conformado por 9 profesionales ajenos al INiBICA, de alta cualificación y experiencia reconocida en el ámbito de la investigación.

Composición del CCE del INiBICA			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
n	2	7	9
%	22	78	100

Se observa una alta masculinización del CCE del INiBICA donde la representación femenina no alcanza el 30% a pesar de que la población entre la que se puede escoger es elevada (no hay restricción de edad o territorio, se escogen en base a sus méritos científicos, logros académicos y experiencia profesional).

1.3.5 COORDINADORES DE PROGRAMAS

La investigación que se desarrolla en el INiBICA se distribuye en seis programas científicas, con una persona a la cabeza en cada una de ellas coordinando y dirigiendo su actividad.

Coordinadores Programas del INiBICA			
	Mujeres	Hombres	TOTAL
n	1	5	10
%	20	80	100

Los datos muestran una infrarrepresentación de las mujeres que ocupan exclusivamente el 20% de las posiciones de directoras de área frente al 80% ocupadas por hombres.

1.3.6. COMPOSICIÓN DE LAS DIFERENTES PROGRAMAS DEL INiBICA

Composición por programa del INiBICA					
PROGRAMA	Mujeres		Hombres		TOTAL %
	n	%	n	%	
Neurociencias y Comportamiento	100	14	85	17	20
Inflamación	125	17	128	25	28
Oncohematología	68	9	37	7	12
Epidemiología y Salud Pública	105	14	97	19	22
Procedimientos y Terapias Innovadoras-Emergentes	70	10	81	16	17
Transferencia Ciencia-Empresa orientado a la Salud basado en recursos marinos	4	1	6	1	1
TOTAL n=906	472		434		100

Del mismo modo a como ocurre en FCADIZ, en el INiBICA también se aprecia una mayor presencia femenina en todas las áreas de investigación, si bien es cierto en este caso las diferencias no son tan acusadas.

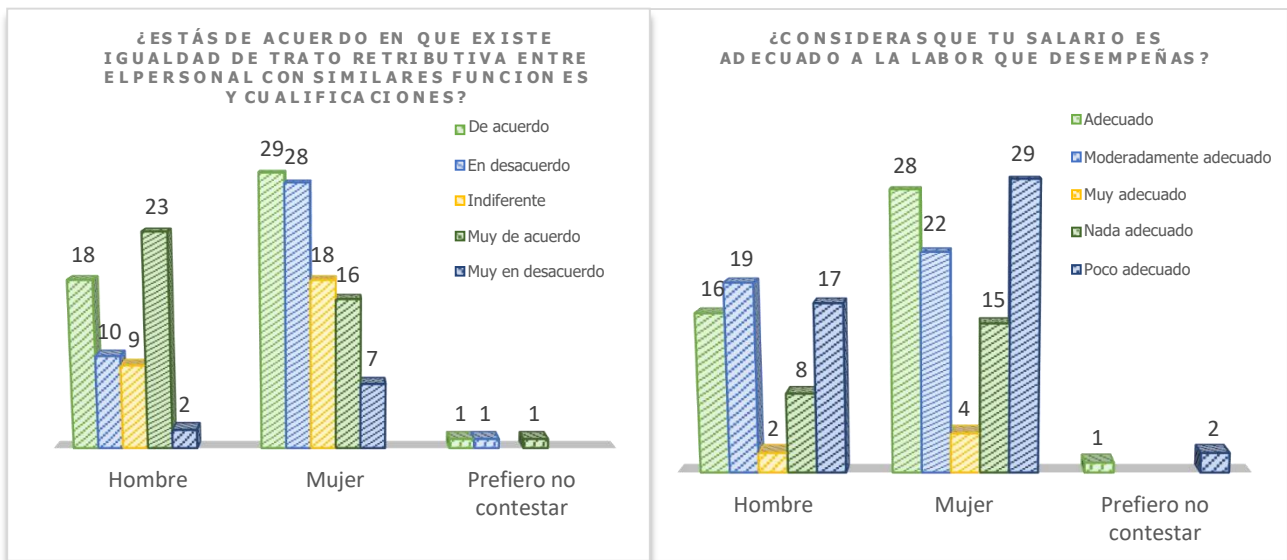
1.4 CUESTIONARIO DE PERSONAL

Desde noviembre de 2021 hasta febrero de 2022 se ha mantenido activo un cuestionario para recoger de manera anonimizada la opinión del personal empleado sobre la percepción en el ámbito de la igualdad y la diversidad. A través de 18 preguntas tasadas y un espacio para sugerencias, hemos sondeado la opinión del personal de INiBICA, prestando especial a los trabajadores y trabajadoras de FCADIZ.

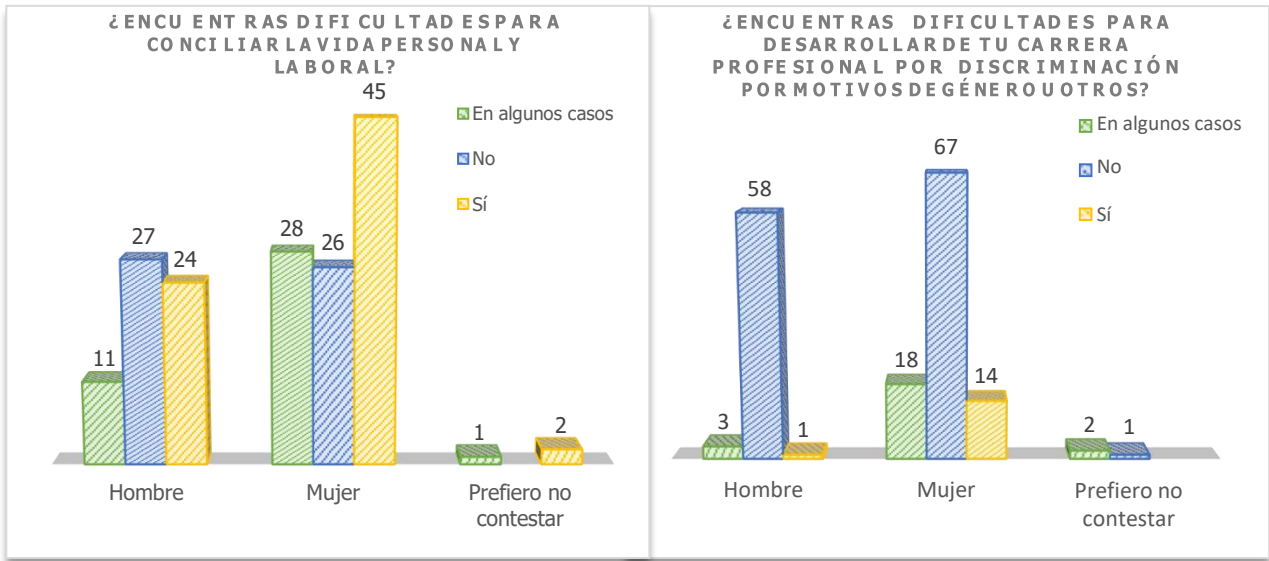
Del total de encuestados han respondido el cuestionario un 60% de mujeres, un 38% de hombres, y 2% Prefieren no contestar/otros. Las respuestas proporcionadas aportan información por géneros sobre la valoración de diversos aspectos que afectan a la relación laboral con la Fundación.

Esto puede analizarse como un mayor interés entre las trabajadoras si bien, como analizamos anteriormente, el grupo de mujeres supone el 65 % del total de la plantilla lo que también podría explicar el alto porcentaje de participación femenino.

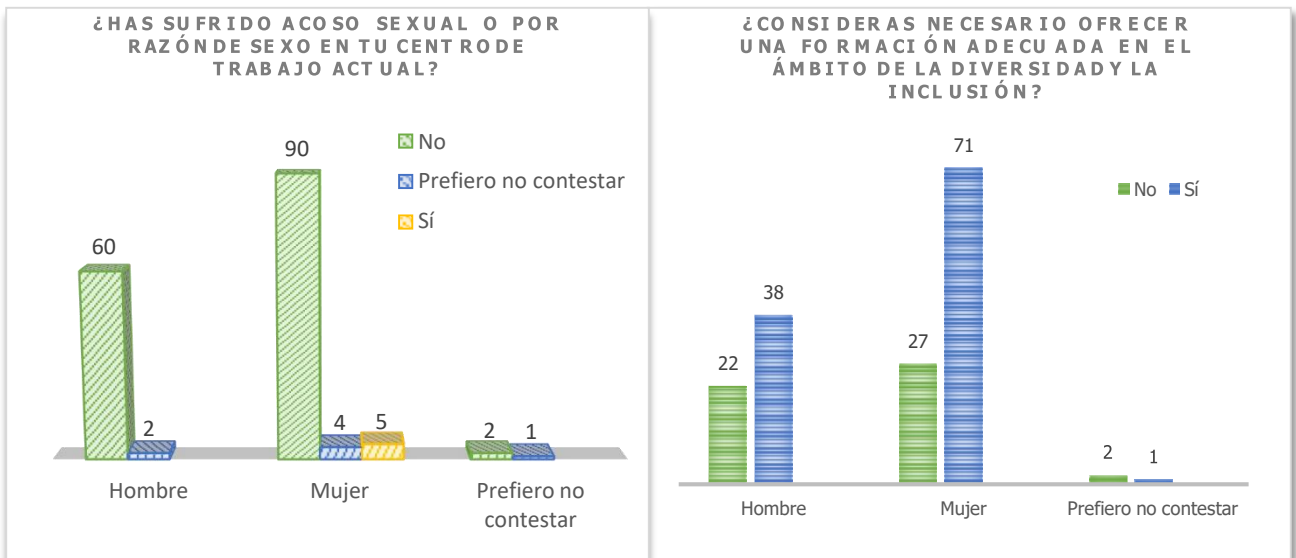
Sin perder de vista el porcentaje superior de trabajadoras sobre trabajadores tanto en plantilla como en participantes en el cuestionario, el resultado de las preguntas más significativas muestra un mayor número de mujeres que perciben discriminación el ámbito laboral:



Respecto a la retribución salarial, es similar el número de mujeres que consideran que existe discriminación salarial respecto a las que consideran que no. Sin embargo, entre los hombres son mayoría aquellos que consideran que existe igualdad salarial.



El 73 % de las mujeres que han respondido encuentran dificultades para conciliar la vida personal y laboral, una cifra que se reduce al 56 % entre los hombres. Del mismo modo, de las mujeres que han respondido, un 32 % encuentran dificultades siempre o en algunos casos para desarrollar su carrera profesional, mientras que entre los hombres que han respondido solo un 6 % se sienten discriminados para desarrollar su carrera profesional.



Entre las mujeres que han respondido un 5 % han sufrido acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral mientras ningún hombre lo ha sufrido.

Como consideración final, un importante porcentaje tanto de mujeres como hombres consideran necesario ofrecer formación en el ámbito de la diversidad y la inclusión.

En el espacio libre para sugerencias los comentarios se centran en los siguientes aspectos:

- necesidad de aumentar la existencia y visibilidad de las mujeres en cargos de responsabilidad.
- necesidad de aplicar más recursos que mejoren el contexto y los resultados, realizando cambios estructurales.
- potenciar la estabilidad laboral y mejorar los salarios mejorando las condiciones laborales y con ello facilitar la conciliación.
- potenciar la multiculturalidad.
- potenciar la formación en materia de igualdad.

2. **ANÁLISIS**

A la vista del diagnóstico realizado, se pueden extraer las siguientes conclusiones y elementos destacables:

CONCLUSIONES

1. FCADIZ es una empresa altamente feminizada donde el perfil más representativo es el de una mujer de entre 30 y 39 años con estudios superiores que lleva trabajando en la empresa menos de 5 años.
2. Existe una alta temporalidad. Cabe deducir que esto influya de manera decisiva en el sentimiento de pertenencia a la organización por parte del personal trabajador y en sus decisiones, tanto profesionales como personales.
3. Existe una infrarrepresentación de las mujeres en los puestos de decisión y mayor responsabilidad. Las mujeres suponen una clara mayoría en los estamentos de menor responsabilidad, lo cual se correlaciona con el elevado porcentaje de mujeres empleadas. Sin embargo, cuando se analizan puestos de mayor responsabilidad, está situación se invierte y los hombres pasan a ocupar en mayor medida los puestos de decisión y responsabilidad.
4. Existe una diferencia salarial entre hombres y mujeres, general, no por estamento profesional. La media de la retribución anual de los hombres es superior a la de las mujeres. Este punto está en clara concordancia con la conclusión inmediatamente anterior.
5. Los órganos de gobierno de FCADIZ y de INiBICA están altamente masculinizados a pesar de representar y asesorar a una institución con un porcentaje de mujeres elevado.
6. No existe actualmente formación específica en materia de igualdad para los trabajadores y trabajadoras.
7. Se da menor visibilidad a las mujeres que participan en la investigación de INiBICA con respecto a los hombres, relacionada con la menor presencia femenina en puestos principales de decisión y responsabilidad.

ELEMENTOS POSITIVOS A DESTACAR

- A) La sensibilidad de los órganos de gobierno y de dirección sobre las cuestiones de género e igualdad es alta y se observa una voluntad firme de impulsar el progreso en estos aspectos.
- B) El elevado porcentaje de mujeres contratadas respecto al total de la plantilla indica que en los procesos de selección llevados a cabo no hay discriminación hacia la mujer.
- C) No existe brecha salarial entre hombres y mujeres que ocupan la misma categoría profesional y el mismo tipo de jornada.

- D) Interés en la plantilla en recibir formación en materia de igualdad.
- E) El régimen interior de FCADIZ (normativa general sobre jornada, vacaciones, permisos e incapacidad temporal) contempla mejoras sobre la ley vigente en varios aspectos que favorecen la corresponsabilidad de la vida laboral, personal y familiar:
- Las trabajadoras en estado de gestación, a partir del día primero de la semana 37 del embarazo, hasta la fecha del parto.
 - Los trabajadores y las trabajadoras pueden decidir la hora de inicio y fin de la jornada dentro de un intervalo de horas previamente consensuado con su responsable y en base a las necesidades derivadas de la actividad para la que esté contratado. Esto permite que la plantilla cuente con mayor flexibilidad para gestionar su tiempo, facilitando las tareas de compatibilizar las responsabilidades familiares y laborales.
 - Están reconocidos cuatro días de libranza de libre disposición y se da flexibilidad a la persona trabajadora para el disfrute de los mismos de acuerdo con sus necesidades.