

# I PLAN DE IGUALDAD 2022-2026

---

**Fundación Instituto de  
Investigación Sanitaria de  
Santiago de Compostela (FIDIS)**

**Fecha: 15/06/2022**

# I PLAN DE IGUALDAD FIDIS

## 2022 - 2026

---

ELABORADO	REVISADO	APROBADO
Mayo 2022	Junio 2022	15/06/2022

### HISTÓRICO DE MODIFICACIONES

FECHA DE APROBACIÓN	REVISIÓN N.º	MOTIVO DE MODIFICACIÓN
15/06/2022	00	Primera versión del documento

### Índice

1. PRESENTACIÓN .....	4
1.1. La Fundación. ....	4
1.2. Normativa en materia de igualdad. ....	5
2. VIGENCIA, ÁMBITO DE APLICACIÓN: PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL, Y PERSONAS QUE INTERVIENEN .....	6
2.1. Vigencia. ....	6
2.2. Ámbito de aplicación. ....	6
2.3. Personas que intervienen: Comisión negociadora.....	6
3. INFORME DIAGNÓSTICO.....	7
3.1. Datos de la entidad .....	7
3.2. Organigrama. ....	9
3.3. Condiciones generales del diagnóstico.....	11
3.4. Áreas de análisis. Resultados del diagnóstico.....	11
4. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA .....	18
4.1. Conclusiones de la Auditoría Retributiva.....	19
4.2. Plan de Acción Auditoría Retributiva .....	19
4.3. Objetivo.....	20
4.4. Actuaciones concretas .....	20
4.5. Cronograma .....	20
5. PLAN DE IGUALDAD .....	20
5.1. Objetivos del plan de igualdad.....	20
5.2. Recursos para la puesta en marcha. ....	20
5.3. Medidas y acciones en igualdad. ....	21
5.4. Calendario de actuaciones.....	33
5.5. Seguimiento y revisión del plan de igualdad. ....	35
5.6. Evaluación del plan. ....	35
5.7. Registro del Plan de Igualdad.....	36
ANEXOS .....	37
ANEXO IV. Ficha de Seguimiento de Medidas. ....	37
ANEXO V. Modelo de Informe de Seguimiento/Evaluación del Plan de Igualdad.....	37
ANEXO VI. Reglamento de composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión del I Plan de Igualdad de FIDIS. ....	37

## 1. PRESENTACIÓN

### 1.1.La Fundación.

La Fundación Instituto de Investigación Sanitaria de Santiago de Compostela (FIDIS) se crea en el año 2001, fruto de la fusión de la Fundación IDICHUS, del Complejo Hospitalario Universitario de Santiago y la Fundación FIDI-Xeral Calde del Hospital Universitario Lucus Augusti de Lugo.

Es una fundación sin ánimo de lucro y con entidad jurídica propia, cuyo fin último es el de mejorar la salud y la calidad de vida de las personas, creando un futuro más saludable y transfiriendo a la sociedad los resultados de la investigación biomédica puntera.

Con ese propósito, la Fundación sirve de apoyo, asesoramiento y gestión a profesionales y personal investigador, en dos centros del Sistema Sanitario Público de Galicia y contribuye eficazmente a la consecución de los objetivos fundacionales, recabando el apoyo de las entidades públicas y privadas para sus fines, realizando labores de difusión y divulgación de la actividad investigadora de los centros de investigación de Galicia, aumentando progresivamente de este modo su capacidad para competir y la calidad de su producción científica.

El valor añadido de la Fundación es ser el ente gestor del Instituto de Investigación Sanitaria de Santiago de Compostela (IDIS), creado en el año 2008; está acreditado desde marzo del 2010 y re-acreditado en el año 2020 como centro de investigación del sistema nacional de Salud. Fue el primero de Galicia en ser acreditado y el séptimo de España.



1. <https://www.idisantiago.es/organizacion-fundacion/>

## 1.2. Normativa en materia de igualdad.

La Ley de Igualdad (Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres), tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual sea su circunstancia o condición, en cualquiera de los ámbitos de la vida y singularmente en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural.

Según el art. 46 de la L.O. 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres:

1. *Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la fundación a igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.*
2. *Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.*

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad, se creó 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 que incide de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Posteriormente se han publicado los desarrollos reglamentarios acerca del diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso a través de los Reales Decretos RD 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 y Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En este sentido, La Fundación Instituto de Investigación Sanitaria de Santiago de Compostela (en adelante FIDIS) tiene como objetivo diseñar y elaborar un Plan de Igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a garantizar la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en la fundación, y a impedir cualquier discriminación por razón de sexo.

## 2. VIGENCIA, ÁMBITO DE APLICACIÓN: PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL, Y PERSONAS QUE INTERVIENEN

### 2.1.Vigencia.

Este documento se plantea con una vigencia inicial de cuatro años, incluyendo el período 2022-2026.

### 2.2.Ámbito de aplicación.

El presente Plan de Igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras, incluyendo la totalidad de centros de trabajo de FIDIS, sin distinciones ni limitaciones en función del sexo ni ninguna otra condición laboral habiendo, además, aplicado una metodología participativa y completamente anonimizada para favorecer la implicación del conjunto de la plantilla en la propuesta de medidas específicas de intervención que pudieran considerar de interés.

Este documento se plantea con una vigencia inicial de cuatro años, incluyendo el período 2022-2026. El mismo será de aplicación al conjunto de la plantilla, incluyendo la totalidad de centros de trabajo de FIDIS que actualmente, como se indica en la tabla precedente, asciende a dos centros distribuidos por las provincias de A Coruña y Lugo. Igualmente, será de aplicación, si fuere el caso, a personas cedidas por empresas de trabajo temporal durante los periodos de prestación de servicios.

Los centros de trabajo son:

- Centro en Lugo: FUNDACIÓN IDIS – RÚA ULISES ROMERO, N.º 1- LUGO
- Centro en Santiago: FUNDACIÓN IDIS- TRAVESÍA DA CHOUPANA, SN -SANTIAGO

### 2.3.Personas que intervienen: Comisión negociadora.

La comisión negociadora, en cumplimiento de los artículos 45 y 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y su normativa de desarrollo, fue constituida el 16 de septiembre de 2021 y la componen 6 personas (5 mujeres y 1 hombre),

Parte empresarial	Parte social
Eva Alonso López	Mabel Sampedro Parada
Vanesa García Millán	José Luis Balsa Otero
Tania González Fernández	María Cebro Márquez

Las partes concertantes del presente Plan de Igualdad son, por una parte, FIDIS como fundación privada, y el Comité de Empresa.

Todas ellas cuentan con formación en igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que recibieron durante la fase de diagnóstico del plan.

La propia Comisión será igualmente la responsable de presentar, ante el Registro de la autoridad laboral competente, la solicitud de inscripción de este Plan de Igualdad e impulsará, posteriormente, las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Así mismo, la comisión también acuerda que ambas partes estarán asistidas por personal externo experto en igualdad de oportunidades (asistencia técnica de Recursos Galicia, S.L.).

### **3. INFORME DIAGNÓSTICO**

Mientras se elaboró este diagnóstico, se estuvo negociando y se aprobó a finales de 2021 el convenio propio de FIDIS, por lo que, hicimos referencia a él durante el análisis diagnóstico, pero los datos fueron revisados antes de la aplicación de este (publicado en el BOP el 29 de diciembre de 2021)<sup>1</sup>.

Aun así, se vienen realizando procedimientos que están recogidos en el mismo, por lo que, el convenio propio viene a crear procedimientos de costumbres organizativas y a dar forma a relaciones laborales que estaban integradas en la cultura organizativa de manera informal.

#### **3.1. Datos de la entidad.**

<b>DATOS DE LA FUNDACIÓN</b>	
<b>Razón social</b>	FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA DE SANTIAGO DE COMPOSTELA (FIDIS)
<b>NIF</b>	G15796683
<b>Domicilio social</b>	TRAVESÍA DA CHOUPANA S/N
<b>Forma jurídica</b>	ENTIDAD SIN FINES LUCRATIVOS
<b>Año de constitución</b>	2001
<b>Responsable de la Entidad</b>	
<b>Nombre</b>	ISABEL LISTA GARCÍA
<b>Cargo</b>	DIRECTORA
<b>Telf.</b>	981 951 439
<b>e-mail</b>	<a href="mailto:Isabel.lista.garcia@sergas.es">Isabel.lista.garcia@sergas.es</a>
<b>Responsable del Plan de Igualdad</b>	
<b>Nombre</b>	ISABEL LISTA GARCÍA
<b>Cargo</b>	DIRECTORA

<sup>1</sup> Convenio colectivo de la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria de Santiago de Compostela (código 15101012012021).

Telf.	981 951 439					
e-mail	<a href="mailto:Isabel.lista.garcia@sergas.es">Isabel.lista.garcia@sergas.es</a>					
<b>ACTIVIDAD</b>						
Sector Actividad	INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA					
CNAE	7219					
Descripción de la actividad	INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	SANTIAGO DE COMPOSTELA, BARBANZA, LUGO, A MARIÑA Y MONFORTE					
<b>DIMENSIÓN</b>						
Personas Trabajadoras	Mujeres	218	Hombres	82	Total	300
Centros de trabajo	SANTIAGO DE COMPOSTELA Y LUGO					
Facturación anual (€)	5,200.000€					
<b>ORGANIZACIÓN DE LA GESTIÓN DE PERSONAS</b>						
Dispone de departamento de personal	SI					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	No					
Representación Legal del Personal Trabajador	Mujeres	3	Hombres	2	Total	5

La Fundación IDIS cuenta con una **plantilla media anual de 250 trabajadoras/es**, personal fundamental para desarrollar las tareas que llevan a la consecución de los objetivos de la fundación:

- Gestión especializada de la investigación biomédica y de la salud en general.
- Promoción de la actividad investigadora actuando en línea con las directrices de las Áreas Sanitarias de Santiago, Barbanza y Lugo, A Mariña y Monforte.
- Transferencia de tecnología y conocimiento.
- Promover alianzas estratégicas con diversos agentes dentro del tejido económico del ámbito tecnológico, farmacéutico y alimentario.

La actividad de la Fundación se centra en:

#### ■ Investigación Clínica.

La Fundación IDIS como entidad gestora de la investigación que se lleva a cabo en el Área Sanitaria de Santiago de Compostela y Barbanza y en el Área Sanitaria de Lugo, A Mariña y Monforte de Lemos, se ocupa de toda la tramitación de los estudios clínicos que se realizan en su ámbito de actuación.

En concreto, realiza las siguientes tareas:



- Gestión de contratos y Facturación.
- Promoción de la investigación independiente.
- Otras tareas de soporte a la investigación clínica.

### ■ **Proyectos nacionales e internacionales de investigación básica traslacional.**

En esta actividad se incluye la gestión de proyectos de convocatorias competitivas a las que se presenta el personal investigador de las Áreas Sanitarias de Santiago de Compostela y Barbanza, de Lugo, A Mariña y Monforte de Lemos.

Los servicios de apoyo y asesoramiento concretos que se prestan desde la Fundación en las distintas fases de vida de un proyecto de investigación tipo son:

- - Búsqueda, difusión y comunicación.
- - Elaboración y presentación de las propuestas.
- - Ejecución y seguimiento de los proyectos.

### ■ **Proyectos de investigación en colaboración con la industria.**

Las investigaciones en el ámbito biosanitario persiguen la mejora de la salud en la sociedad en general y en las/os pacientes en particular. Para llegar a este objetivo final la colaboración con empresas del ámbito biomédico, alimentario, farmacéuticas, etc.... es fundamental. Por lo tanto, esta actividad es imprescindible para la consolidación del centro y para dotar de sentido último a todo el esfuerzo que se dedica al desarrollo de proyectos de investigación.

## **3.2.Organigrama.**

A la cabeza de la Fundación, en la Dirección, se encuentra una mujer, y en su Unidad Técnica dirige 8 departamentos que dan soporte a toda la plantilla de FIDIS:

1. Gestión Económica.
2. Recursos Humanos.
3. Proyectos.
4. Estudios Clínicos.
5. Transferencia e Innovación.
6. Metodología.
7. Científico-Técnica.
8. Gestión Laboratorios.

Además, esta fundación cuenta con una Oficina en Lugo.

De estos 8 departamentos, 4 de ellos son coordinados por mujeres, 2 por hombres y en los dos restantes junto con la oficina de Lugo no existe el perfil de coordinación.



Aquí se encuentran 28 personas que coordinan a todo el “personal investigador” que es el número más numeroso del personal de FIDIS (272, 197 mujeres y 75 hombres).

INSTITUTO | INVESTIGACIÓN | INNOVACIÓN Y CALIDAD | FORMACIÓN | ACTUALIDAD | **FUNDACIÓN** | EMPLEO

## Organización de la fundación

**Quiénes somos**

La **Fundación Instituto de Investigación Sanitaria de Santiago de Compostela (FIDIS)** se crea en el año 2001, fruto de la fusión de la Fundación IDICHUS, del Complejo Hospitalario Universitario de Santiago y la Fundación FIDI-Xeral Calde del Hospital Universitario Lucus Augusti de Lugo.

La Fundación IDIS es una fundación sin ánimo de lucro y con entidad jurídica propia, cuyo fin último es el de **mejorar la salud y la calidad de vida de las personas**, creando un futuro más saludable y transfiriendo a la sociedad los resultados de la investigación biomédica puntera.

Patronato

Dirección

Departamentos

XUNTA DE GALICIA | CONSELLERÍA DE SANIDADE | SERVIZO GALEGO DE SAÚDE | USC | idris

2. <https://www.idisantiago.es/organizacion-fundacion/>

### 3.3. Condiciones generales del diagnóstico.

El diagnóstico está realizado según el Anexo 2.V del 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

Considerando el conjunto de datos, tanto cualitativos como cuantitativos, tenidos en cuenta, no se han encontrado problemas o dificultades de gran calado que deban ser abordadas de manera urgente. No obstante, una de las principales dificultades, que supone una realidad del ámbito sanitario e investigador en el que FIDIS desarrolla su actividad, es la necesidad de reforzar la contratación de profesionales masculinos que refuercen el volumen de hombres en plantilla y equilibrar la segregación vertical, si bien esto no es un proceso sencillo por la realidad social existente, además, se detecta que los puestos de coordinación de proyectos están en manos de hombres, por lo que, se debería revertir la tendencia.

### 3.4. Áreas de análisis. Resultados del diagnóstico.

Para el estudio del personal se tuvieron en cuenta las variables de, edad, relación laboral, antigüedad, tipo de contratación y jornada, entre otras, desagregado por sexo. Una vez relacionadas entre sí las diferentes variables, estos son algunos de los datos que se extrajeron:

#### Órgano de gobierno y Dirección de la unidad técnica

El órgano supremo de gobierno, administración y representación de la FIDIS es el Patronato. Cuenta con una estructura de soporte, la Unidad Técnica, que facilita el despliegue de sus servicios.

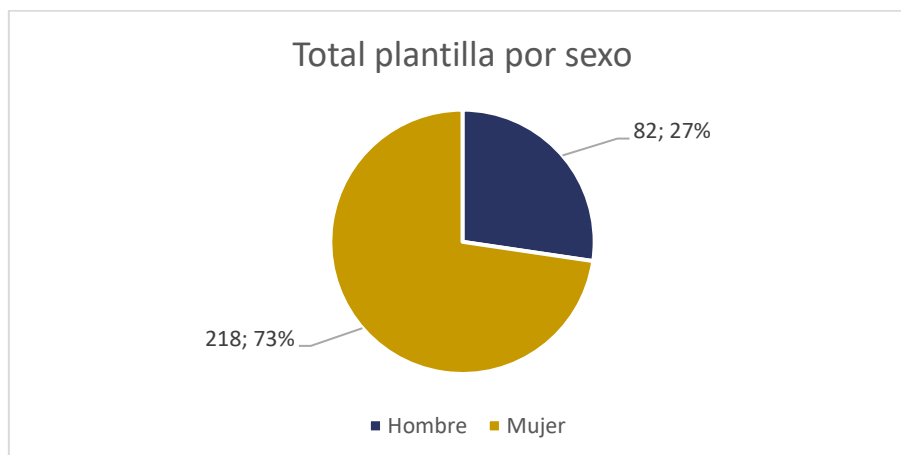
La presidenta del Patronato es una mujer. Pertenecen a él 18 personas, de las cuales, 6 son mujeres y 12 son hombres.

Al frente de la Dirección Técnica se encuentra una mujer, que tiene también las funciones de secretaria del Patronato, y dirige a su vez a los 8 departamentos de dicha unidad. De estos 8 departamentos, 4 están dirigidos por mujeres y 2 por hombres.



#### Distribución de la plantilla

En el momento de realizar el diagnóstico el personal de la Fundación está conformada por 300 personas; 218 mujeres y 82 hombres.



Se trata de una **plantilla altamente feminizada**, ya que, tal y como veremos en la distribución del personal por centros de trabajo y tipo de servicios, actualmente la mayoría de sus contratos se corresponden a contratos de investigación, y los ocupan fundamentalmente mujeres.

Plantilla por centros, desagregada por sexo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
<b>Centro en Lugo</b> FUNDACIÓN IDIS – RÚA ULISES ROMERO, Nº 1 - LUGO	13	76%	4	24%	<b>17</b>
<b>Centro en Santiago</b> FUNDACIÓN IDIS – TRAVESÍA DA CHOUPANA SN-SANTIAGO	205	72%	78	28%	<b>283</b>
	218	73%	82	27%	<b>300</b>

### Edad media de la plantilla

Respecto a la **edad**, observamos cómo las franjas de edad con mayor porcentaje de personas trabajando se encuentra entre los 30 y los 40 años, y los 20 y los 30 años. La menos numerosa, de 60 en adelante, seguida de las personas que tienen entre 50 y 60 años.

Las mujeres son las más numerosas en todas las franjas de edad analizadas, excepto en la franja de mayor edad, donde los hombres superan a las mujeres en número.

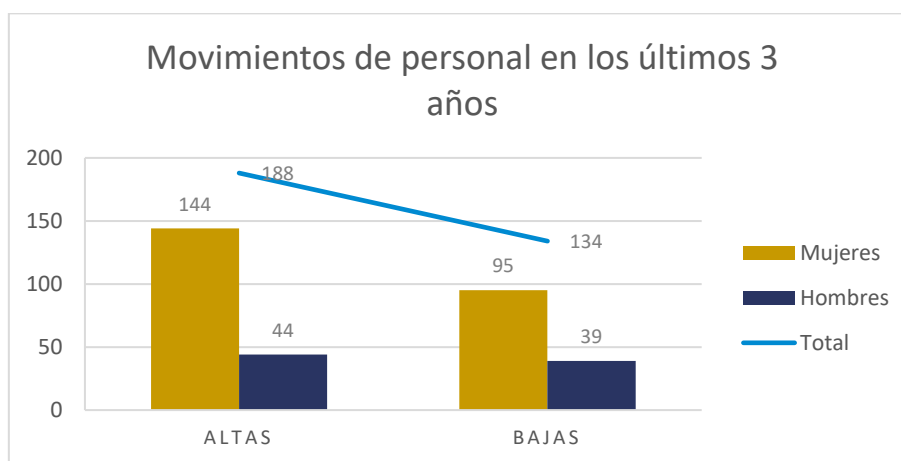
La edad media de la plantilla es de 35 años, siendo más jóvenes las mujeres.

Edad media de la plantilla por sexo	Mujeres	Hombres	Total
	36.5	37.5	<b>35</b>

La franja de edad donde se encuentran más mujeres es la de los 30 a 40 años, coincidente con la franja donde hay más hombres (seguida de las mujeres de entre 40 a 50 años, y las de 20 a 30), lo que indica una **plantilla joven**.

## Movimientos de personal en los últimos años

En los últimos años el movimiento de personal ha estado vinculado, atendiendo a los servicios de la fundación, a los contratos conseguidos y los proyectos de investigación de ésta, con una tendencia a la estabilidad laboral, tanto de mujeres como de hombres, dándose **más altas que bajas en los últimos tiempos**, y siendo más mujeres que hombres, tanto en las altas como en las bajas de la fundación.



El año con más altas fue este último, 2021. El año 2020, con la pandemia COVID-19, se notó un ligero descenso con respecto a los otros años analizados.

De la misma manera, el año con más bajas también coincide que es el 2021.

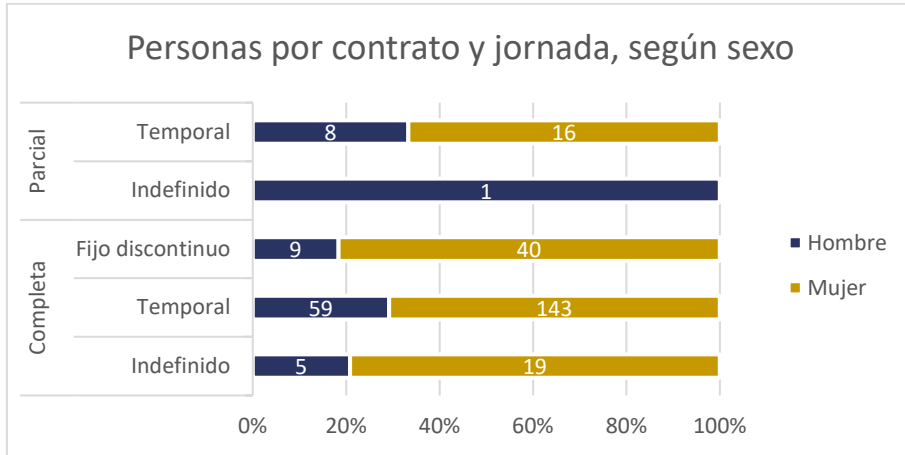
## Tipos de contrato y jornada

Los **tipos de contrato** que se contemplan en FIDIS son variados, y en su mayoría se corresponden con 401- DURACIÓN DETERMINADA TIEMPO COMPLETO – OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

Si analizamos de manera general, y con porcentajes sobre los propios grupos de contratos, vemos que las mujeres superan a los hombres en todas las modalidades, siendo los más numerosos para ambos sexos los contratos temporales.

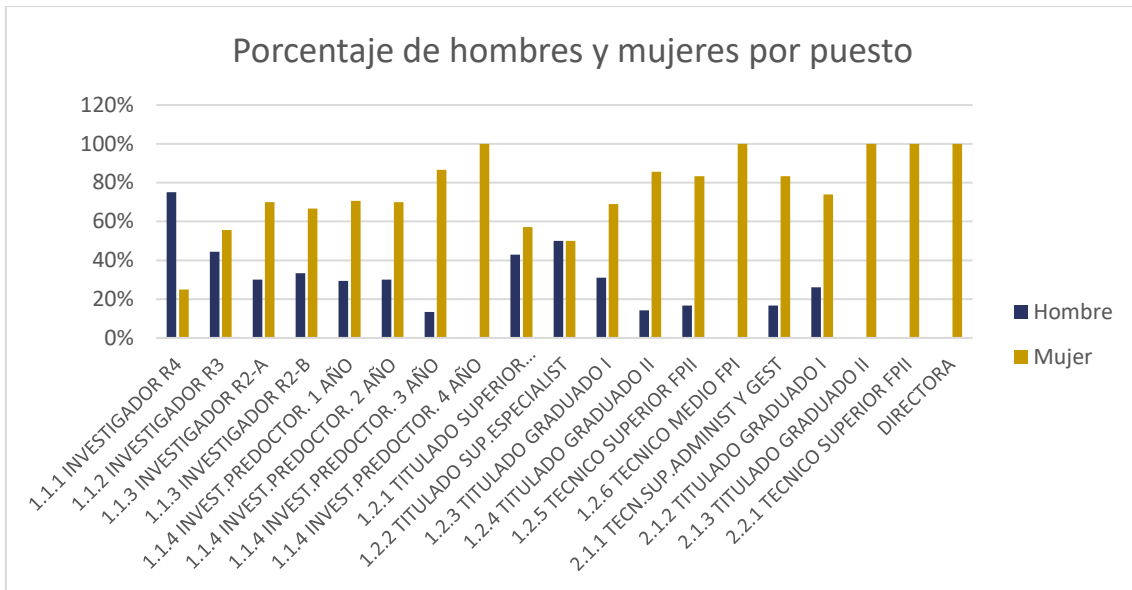
Más de la mitad de la plantilla de la fundación tiene un contrato temporal, vinculado a los trabajos de investigación que consiguen y mantienen en sus servicios.

La **jornada** en FIDIS se refiere a Completa o Parcial, siendo la jornada completa la más empleada, con diferencia, por el personal de la fundación.



### Puestos de trabajo y nivel de responsabilidad

El puesto más numeroso, tanto para mujeres como para hombres, es el 1.2.3. *Titulada/o Graduado I*.



En el gráfico se aprecian los puestos ocupados sólo por mujeres (1.1.4. Investigador/a Predoctor/a 4 año; 1.2.6. Técnica/o Medio FPI; 2.1.3. Titulada/o Graduado II y 2.2.1. Técnico Superior FP II – más el de directora -) y el puesto donde hay más hombres que mujeres, como es el 1.1.1 Investigador/a R4. No existe ningún puesto ocupado sólo por hombres.

## **Análisis de igualdad por materias**

### **1. Proceso de selección y contratación.**

En 2021, FIDIS incorporó un total de 79 personas a la plantilla, de las cuales, el 72% fueron mujeres y el 28% fueron hombres.

La mayoría de las incorporaciones se han llevado a cabo para proveer de nuevo personal a las investigaciones en marcha, referentes al personal investigador en la gran mayoría, y de administración y gestión.

Para tener en cuenta:

- No existe un procedimiento reglado para realizar las entrevistas de trabajo, y éstas las realiza la persona investigadora responsable de emitir la oferta, por lo que, se hacen bajo criterio de esa persona.
- Podemos observar el uso del masculino genérico en este apartado de la web como, por ejemplo, en el nombre de casi todos los puestos de trabajo a cubrir (el artículo 13. *Cláusula inclusiva* del convenio, recoge esta situación).
- Existe un manual de acogida que en el momento de realizar este diagnóstico se encuentra en revisión y actualización para su adecuación al convenio colectivo.

### **2. Formación.**

En 2021, el número de acciones formativas llevadas a cabo en FIDIS asciende a 10 y la asistencia a las distintas formaciones por parte de la plantilla es de un total de 42 personas, siendo, como marca la tendencia, mayor el número de mujeres (11%) que de hombres (3%).

En cuanto al perfil de las personas que se forman, son, por igual, del Área de Investigación, y del área de Administración y Gestión, atendiendo al interés de las distintas acciones formativas.

El total de horas de formación impartidas es de 160.5h (horas recibidas totales, 262h), siendo las mujeres las que más cantidad de horas de formación tienen.

Para tener en cuenta:

- No existe Plan de Formación en vigor, manteniéndose vigente el de anualidades anteriores.
- Se trabaja en la ejecución del plan de actuación aprobado para el sello europeo HSR4R, que implica medir las necesidades formativas y añadir medidas para detectar dichas necesidades.

### **3. Promoción profesional.**

No existe promoción profesional en FIDIS. No se contempla como tal. Sí puede entenderse cierta carrera profesional al promocionar como profesional de investigación: de R1 a R2 (cuando se

defiende la tesis), de R2a a R2b (a los dos años), de R2 a R3 (cuando se lidera un proyecto), o de R3 a R4 (cuando se lidera un grupo de investigación).

Estos cambios están recogidos a partir de la aplicación del convenio.

Para tener en cuenta:

- El sello HRS4R reconoce a las instituciones que velan por la mejora de las condiciones laborales de su personal investigador en términos de selección, contratación y desarrollo profesional, entre otros aspectos, de acuerdo con los principios de la Carta Europea del Investigador y del Código de Conducta para la Contratación de Investigadores.

#### **4. Clasificación profesional, Retribuciones y Auditoría retributiva.**

El equilibrio de la representación de hombres y mujeres en la plantilla es difícil de alcanzar por la feminización del sector sanitario.

\* Ver Apartado 4. Resultados de la Auditoría Retributiva.

#### **5. Condiciones de trabajo.**

El calendario laboral de cada año se puede consultar en la página web [www.idisantiago.es](http://www.idisantiago.es) o en el enlace de la Seguridad Social [www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/CalendarioLaboral](http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/CalendarioLaboral), seleccionando la localización que corresponda con el centro de trabajo; Santiago, Lugo, A Mariña, ...

Si analizamos el cruce entre tipos de contrato con tipos de jornada vemos que la mayoría de las personas disponen de un contrato temporal a jornada completa. En las jornadas parciales no existe en "fijo discontinuo". En este tipo de jornada sólo 1 hombre tiene un contrato indefinido.

En el artículo 25 del convenio se recoge la "Jornada de trabajo y horarios", por lo que la jornada de trabajo ordinario se realiza dentro de unos horarios estipulados, con flexibilidad en los tramos de presencialidad obligatoria y variable, diferenciando personal administrativo y personal investigador y de apoyo a la investigación.

Para tener en cuenta:

- El hecho de tener un convenio propio recién aprobado viene a mejorar las condiciones laborales de la plantilla.
- No se realiza ningún estudio de tiempos. Las horas se recuperan en los 3 meses siguientes.



## **6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.**

La mayoría del personal de la Fundación no tiene descendencia – 51% de mujeres y 19% de hombres -, seguido de las personas que tienen una hija o hijo – 12% de mujeres y 6% de hombres -.

Una tendencia reiterativa en todos los puestos de la FIDIS es tener poca o ninguna descendencia. El convenio de FIDIS dedica parte de su texto a la conciliación y a las medidas en igualdad.

Para tener en cuenta:

- A pesar de existir numerosos tipos de permisos, en opinión de la plantilla no se conocen.

## **7. Infrarrepresentación femenina.**

En el pasado ejercicio 2021, la representatividad de sexo en FIDIS es mayoritaria en el supuesto de las mujeres en comparación con los porcentajes registrados por los hombres, 73% frente al 27%.

Se detectan muchas áreas en las que la segregación es más acusada, dándose la situación de tener puestos feminizados, y es la tónica general de la fundación.

De los 18 puestos, sólo 3 no tienen segregación por género:

- 1.1.2. INVESTIGADOR R3
- 1.2.1 TITULADO SUPERIOR DOUTOR
- 1.2.2 TITULADO SUP.ESPECIALIST

Según la opinión de la plantilla, sobre todo en los proyectos de investigación, éstos son liderados por hombres, pero el diagnóstico no refleja esa situación, a no ser en el caso del puesto 1.1.1 INVESTIGADOR R4 que está masculinizado.

Para tener en cuenta:

- No se identifica segregación vertical femenina, pero si segregación horizontal.

## **8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.**

Nunca se dio una denuncia por acoso, por lo tanto, tampoco nunca se activó el protocolo de acoso, que existe en FIDIS desde el 30/07/2021: PROTOCOLO PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL.

Para tener en cuenta:

- A pesar de existir un protocolo de acoso y venir recogido este supuesto en el convenio, la mayoría de las personas, según su opinión, no sabrían qué hacer en caso de acoso.

## 4. RESULTADOS DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

La nueva legislación pretende que todas las empresas, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, respeten la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Los resultados de la auditoría retributiva han de integrarse dentro del plan de igualdad.

La auditoría retributiva tiene por objeto obtener la información necesaria para comprobar 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. Así, de acuerdo con lo previsto en la LOI, y como parte del plan de igualdad, deben incorporarse los datos necesarios para comprobar que el sistema de retribución existente en la empresa garantiza de manera transversal y completa la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Para la realización de la auditoría retributiva es necesario disponer del registro retributivo correspondiente a un año natural, en este caso el del año 2021, adaptado a la normativa vigente, esto es el artículo 28 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante Estatuto de los Trabajadores), en sus apartados 2 y 3 y los artículos 5 y 6 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Por otro lado, debe realizarse una Valoración de Puestos de Trabajo siguiendo las instrucciones y recomendaciones para que se ajuste a la normativa vigente, en concreto los artículos 7 y 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La **documentación** para la Auditoría Retributiva consultada y analizada, además de la mencionada anteriormente han sido:

- **El diagnóstico del Plan de Igualdad** en el que se incluye esta auditoría y que se vino realizando previamente por el mismo equipo consultor, obteniendo información de diferentes fuentes, tanto documentales como de manera personal mediante entrevistas con el personal, especialmente con la persona responsable de RRHH y administración.
- **El registro retributivo**, según herramienta de Igualdad Retributiva del Ministerio de Trabajo y Economía social.

- **El convenio colectivo** da Fundación Instituto de Investigación Sanitaria de Santiago de Compostela (código de convenio número 15101012012021), y las tablas salariales aplicadas.
- **Nóminas y resumen de vida laboral.**

### 4.1. Conclusiones de la Auditoría Retributiva

Las principales conclusiones extraídas de este análisis podemos dividir las en aquellas relativas a la Valoración de Puestos de Trabajo y en el análisis de género de la política retributiva de la empresa.

- **La valoración de puestos de trabajo** refleja un sesgo de género en la valoración de los factores, tal y como explicábamos en el apartado correspondiente en el que se detectó un elevado desequilibrio entre las ratios de puntos entre hombres y mujeres es bastante amplia, de un 31% entre las ratios de puntos de hombres y mujeres en las categorías A y B (55 y 52 puntos respectivamente), un 29% en la C (32 puntos) y un 33% en la categoría D (21 puntos).  
Tratándose FIDIS de una entidad fuertemente feminizada esto adquiere un peso importante y una necesidad de revisión por parte de la entidad de cara al plan de actuación y al plan de igualdad.
- Con respecto al **análisis del sistema retributivo de la empresa**, aunque las desigualdades no llegan al 25% en ningún indicador de los analizados a través del análisis de igualdad retributiva, tratándose de una entidad tan feminizada y de un sector con fuerte vinculación a un sistema público, se debe tener en cuenta e incluir una revisión de la situación durante la vigencia del plan de igualdad de cara a reducir las desigualdades al mínimo, sobre todo en las escalas 4 y 7, que arrojan resultados destacados de diferencias salariales entre hombres y mujeres que habría que analizar con más detalle.

### 4.2. Plan de Acción Auditoría Retributiva

El plan de actuación propuesto a continuación en la política retributiva se dirige a evitar las actuales desigualdades retributivas, aun no siendo superiores al 25% y a realizar una Valoración de Puestos de Trabajo que elimine los sesgos de género que se reflejan en esta ocasión.

Esta auditoría retributiva que forma parte del plan de igualdad coincidió con la aprobación del convenio propio de la entidad que podría arrojar mejoras relativas a las cuestiones detectadas en el período analizado, por lo que se recomienda incluir medidas al respecto y evaluarlas en un período razonable en el que se puedan ver reflejados los cambios que aporten tanto el convenio como el conjunto de medidas recogidas en el plan de igualdad.

### 4.3. Objetivo

Orientar la valoración de los puestos a un marco de igualdad de género y eliminar toda diferencia retributiva.

### 4.4. Actuaciones concretas

- Revisión de la valoración de los puestos de trabajo sin sesgos de género.
- Revisión de la denominación de los puestos de trabajo a un lenguaje no sexista.
- Revisión de la descripción de los puestos de trabajo (*job description*) con perspectiva de género.
- Revisar la aplicación de las retribuciones para detectar y eliminar el origen de las desigualdades salariales, especialmente en los puestos de la escala 4 y la escala 7.

### 4.5. Cronograma

Teniendo en cuenta las características estructurales del sector, estas medidas serían de aplicación durante los 4 años de vigencia de la actual auditoría retributiva y del propio Plan de igualdad. Recomendándose una evaluación de la situación retributiva con perspectiva de género a los 2 años, favoreciendo así que se puedan ver reflejados cambios en la política retributiva relativos a la aplicación del convenio de empresa y el propio plan de igualdad.

## 5. PLAN DE IGUALDAD

### 5.1. Objetivos del plan de igualdad.

- Reforzar y consolidar el compromiso de igualdad de FIDIS a todos los niveles.
- Dar a conocer los instrumentos de FIDIS en materia de igualdad a toda la plantilla: plan de igualdad, Protocolo de Acoso, Convenio colectivo y Manual de Bienvenida.
- Aplicar la perspectiva de género a todas las áreas, políticas y decisiones de la entidad (transversalidad de género).

### 5.2. Recursos para la puesta en marcha.

El desarrollo del Plan de Igualdad tendrá necesariamente que contar con las instalaciones, equipos, medios, recursos humanos y económicos suficientes para cumplir con los objetivos propuestos a lo largo del periodo de vigencia establecido por el mismo.

### 5.3. Medidas y acciones en igualdad.

Considerando el conjunto de información previamente expuesta, tanto a nivel de evaluación objetiva tras el análisis cualitativo y cuantitativo, como, especialmente, los resultados derivados de la opinión de Dirección y Plantilla, a continuación, se describen las propuestas de actuación planteadas para el período de vigencia del plan.

Estas propuestas se dividen en 9 áreas de actuación, tal y como se resume en la siguiente tabla:

<p><b>ÁREA 1.</b></p> <p><b>Proceso de selección y contratación</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisar con perspectiva de género los procesos de selección.</li> <li>2. Hacer partícipe a la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal que así lo requieran.</li> <li>3. Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y el manual de bienvenida con perspectiva de género.</li> </ol>
<p><b>ÁREA 2.</b></p> <p><b>Clasificación profesional</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Análisis de sesgos potenciales de género y discriminación en las categorías profesionales.</li> <li>5. Actualización de la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.</li> </ol>
<p><b>ÁREA 3.</b></p> <p><b>Formación</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>6. Elaboración de un Plan de Formación anual actualizado, donde se midan las necesidades formativas de la plantilla.</li> <li>7. Promoción interna de acciones de sensibilización en materia de igualdad y no discriminación.</li> <li>8. Garantizar la perspectiva de género en el diseño e impartición de formaciones.</li> </ol>
<p><b>ÁREA 4.</b></p> <p><b>Promoción profesional</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>9. Revisión del sello HRS4R con perspectiva de género.</li> </ol>
<p><b>ÁREA 5.</b></p> <p><b>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>10. Reforzar la visibilización interna de las medidas de conciliación.</li> <li>11. Compartir recursos de sensibilización sobre corresponsabilidad.</li> </ol>
<p><b>ÁREA 6.</b></p> <p><b>Condiciones de trabajo</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. Evaluación de los puestos de teletrabajo, con perspectiva de género.</li> <li>13. Realización de un estudio de tiempos para ser más eficientes y crear entornos de trabajo saludables/amigables.</li> </ol>
<p><b>ÁREA 7.</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>14. Realización y actualización continua de un registro de entidades relacionadas con mujeres en la investigación sanitaria, científica y técnica.</li> </ol>

<b>Infrarrepresentación femenina</b>	
<b>ÁREA 8.</b> <b>Retribuciones y auditoría retributiva</b>	<p><b>15.</b> Incrementar la visibilización de la política retributiva.</p> <p><b>16.</b> Realización de la valoración de los puestos de trabajo sin sesgo de género.</p> <p><b>17.</b> Revisar la aplicación de las retribuciones para detectar y eliminar el origen de las desigualdades salariales</p>
<b>ÁREA 9.</b> <b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>	<p><b>18.</b> Difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.</p>

A continuación, se detalla cada una de las propuestas indicando, en cada caso: área de actuación, objetivos, descripción, personas destinatarias, cronograma de implantación, responsable, recursos asociados e indicadores para su seguimiento.

**1. Revisar con perspectiva de género los procesos de selección.**

Área de actuación	Proceso de selección y contratación
Medida	Garantizar la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos de selección que se lleven a cabo en FIDIS.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar que los procesos de contratación no contengan elementos de discriminación directa o indirecta.</li> <li>- Describir los perfiles profesionales en base, exclusivamente, a requerimientos objetivos para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo.</li> <li>- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en las fases de captación, selección y contratación.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisar con perspectiva de género cada uno de los procesos de selección, eliminando de los mismos cualquier aspecto sexista, elaborando un Procedimiento de selección de personal.</li> <li>- Excluir de los procesos de selección la valoración de aspectos sobre cuestiones personales que no tengan incidencia en aptitudes y competencias para el puesto (estado civil, número y edades de descendientes, de personas a cargo, etc.).</li> <li>- Contar con pautas definidas para los procesos de selección de personal con criterios claros, objetivos y transparentes.</li> <li>- Promover la formación en igualdad de la totalidad de personas que intervienen en procesos de selección de personal de FIDIS.</li> <li>-</li> </ul>
Personas destinatarias	Personas candidatas a ocupar un puesto de trabajo en FIDIS.
Cronograma implantación	Comenzará a implementarse con carácter inmediato y se aplicará durante toda la vigencia del plan. 2022-2026

## I PLAN DE IGUALDAD 2022-2026

Responsable	Responsable de Recursos Humanos
Recursos asociados	Procedimiento de selección de personal. Plantillas y documentos de registro de los procesos de selección.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de ofertas de empleo publicadas y revisadas.</li> <li>- Número de procesos de selección realizados.</li> <li>- Número de responsables de selección con formación en igualdad en el ámbito de recursos humanos (desglose por sexo).</li> <li>-</li> </ul>

### **2. Hacer partícipe a la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal que así lo requieran.**

Área de actuación	<b>Proceso de selección y contratación</b>
Medida	Participación del Comité de Empresa en aquellos procesos de selección de personal que así lo requieran.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incrementar la participación de la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Convocar a la responsable del Comité de Empresa cuando se configure una oferta de empleo, con el fin de tener garantizada la participación y atienda a una revisión en materia de igualdad de dichas ofertas.
Personas destinatarias	Comité de empresa.
Cronograma implantación	A partir de 4T 2022 y durante toda la vigencia del plan
Responsable	Responsable de Recursos Humanos
Recursos asociados	Recopilatorio de ofertas de trabajo
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verificación de la participación en la configuración de las ofertas de trabajo del Comité de Empresa.</li> </ul>

### **3. Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y del manual de bienvenida.**

Área de actuación	<b>Proceso de selección y contratación</b>
Medida	Fomento del uso no sexista del lenguaje de modo que toda expresión que defina una actividad o condición se utilizará en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar un uso inclusivo del lenguaje en las ofertas de empleo y en el manual de bienvenida a las nuevas contrataciones.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<p>Revisar el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo para que no contengan referencias sexistas, modificando, si es preciso, el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir, y en los requisitos de acceso, utilizando términos inclusivos.</p> <p>Eliminar el uso de @.</p> <p>Favorecer el empleo de neutros en los casos de puestos de trabajo que lo permitan.</p> <p>Revisar en manual de bienvenida desde la perspectiva de género.</p>

Personas destinatarias	Personas candidatas a ocupar un puesto de trabajo en FIDIS y nuevas contrataciones.
Cronograma implantación	3T de 2022
Responsable	Recursos Humanos en colaboración con Dirección y RLPT.
Recursos asociados	Ofertas de empleo publicadas Manual de Bienvenida
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de ofertas revisadas.</li> <li>- Manual de Bienvenida revisado.</li> </ul>

#### **4. Análisis de sesgos potenciales de género y discriminación en las categorías profesionales.**

Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Análisis de sesgos potenciales de género y discriminación en las categorías profesionales internas.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar y eliminar, en caso de existir, sesgos de género y de discriminación, directa o indirecta, entre mujeres y hombres.</li> <li>- Verificar la exclusiva existencia de criterios objetivos en la clasificación profesional de la fundación.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Analizar si se accede a la política de incentivos y pluses a través de criterios objetivos (valoración del desempeño) o intervienen otros de carácter subjetivo (negociación individual) o vinculados a situaciones contractuales (antigüedad, nivel jerárquico...) del que puedan quedar excluidas un mayor número de trabajadoras.
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma implantación	4T 2023
Responsable	Responsable de Recursos Humanos y RLPT
Recursos asociados	Convenio colectivo
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documento sobre el “Análisis de sesgos de género y discriminación en FIDIS”</li> </ul>

#### **5. Actualización de la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.**

Área de actuación	Clasificación profesional
Medida	Revisión, actualización y ajuste, en caso necesario, de forma periódica del conjunto de puestos de trabajo de la entidad y del valor de cada puesto concreto dentro de la organización y el peso de los factores que lo definen, en función de sus funciones específicas y de su importancia relativa, independientemente de las personas concretas que lo ocupen.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener una descripción actualizada de los puestos de trabajo ajustados a la estructura organizativa de FIDIS en donde se</li> </ul>



	<p>considere la perspectiva de género en los mismos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Disponer de información salarial actualizada para aquellas personas trabajadoras de la entidad que la soliciten.</li> <li>- Facilitar la actualización periódica del registro retributivo y auditoría salarial.</li> <li>- Evitar cualquier tipo de sesgo de género que pueda derivar en posibles diferencias salariales.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<p>Llevar a cabo una revisión de los puestos de trabajo que conforman la fundación considerando los factores explicados bajo una perspectiva de género con métodos de evaluación y análisis cualitativos y cuantitativos necesarios para ello a fin de evitar posibles diferencias salariales existentes y/o futuras.</p> <p>Esta actualización facilitará, además, la actualización continua del registro retributivo, teniendo a disposición del personal que lo requiera información actualizada y objetiva relacionada con el mismo.</p>
Personas destinatarias	Personal de FIDIS
Cronograma implantación	4T 2023
Responsable	Recursos Humanos en colaboración con Dirección y RLPT.
Recursos asociados	<p>Convenio colectivo propio</p> <p>Política de RRHH</p> <p>Registro retributivo</p>
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Registro retributivo actualizado anualmente</li> <li>- Auditoría salarial publicada</li> <li>- N.º de solicitudes acerca de información salarial.</li> </ul>

**6. Elaboración de un Plan de Formación anual actualizado, donde se midan las necesidades formativas de la plantilla.**

Área de actuación	Formación
Medida	Elaboración y Difusión de un Plan de Formación anual actualizado, donde se consulte las necesidades formativas de la plantilla.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar la cultura de la investigación y la innovación en todos los niveles y categorías profesionales de la fundación, desde la perspectiva de género.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Consultar las necesidades formativas a la plantilla.</li> <li>- Negociar el plan de formación con la RLPT.</li> <li>- Informar a la plantilla de la formación presencial y online disponible, promoviendo la participación en ella, fomentando que esta sea en horario compatible con la conciliación.</li> </ul> <p>Las vías de difusión serán accesibles para todo el personal, mediante correo electrónico.</p>
Personas destinatarias	Todo el personal.

Cronograma implantación	4T 2022, y mantenimiento anual en el 4T
Responsable	Recursos Humanos en colaboración con Dirección y RLPT.
Recursos asociados	Personal encargado de elaborar los planes de formación anuales. Plan de formación.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan anual de formación.</li> <li>- Comunicaciones informativas realizadas a la plantilla (evidencias de dichas comunicaciones).</li> </ul>

**7. Promoción interna de acciones de sensibilización en materia de igualdad y no discriminación.**

Área de actuación	Formación
Medida	Promoción interna de acciones de sensibilización en materia de igualdad, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación.</li> <li>- Sensibilizar y promover la formación en el ámbito de recursos humanos en igualdad, a quienes participan en la realización de procesos de selección y/o tienen a personas trabajadoras a su cargo, y a las personas que forman parte de la comisión instructora del protocolo de acoso.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formar a toda la plantilla en igualdad de oportunidades, diversidad, acoso sexual o por razón de sexo y violencia de género.</li> </ul>
Personas destinatarias	Todo el personal, y en especial, responsable de recursos humanos, integrantes de la comisión de seguimiento del plan y de la comisión instructora del protocolo de acoso.
Cronograma implantación	Desde 1T 2023 y durante toda la vigencia del plan, con análisis anuales de las acciones realizadas.
Responsable	Recursos Humanos en colaboración con la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad
Recursos asociados	Canales de comunicación Acciones formativas
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de acciones formativas difundidas, en materia de igualdad.</li> <li>- N.º de participantes en acciones formativas de igualdad, desagregados por sexo).</li> </ul>

**8. Garantizar la perspectiva de género en el diseño e impartición de formaciones.**

Área de actuación	Formación
Medida	Garantizar la perspectiva de género en el diseño e impartición de formaciones.
Objetivos que	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar la perspectiva de género en contenidos formativos</li> </ul>

persigue	evitando datos que puedan sesgar o perjudicar a cualquier género.
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En el diseño de cada acción formativa se tratará de asegurar que su contenido, organización e impartición lo sea con respeto al principio de igualdad, realizándose igualmente un seguimiento posterior y analizando las valoraciones de personas asistentes sobre la acción formativa.</li> <li>- Cuidar que existan referentes femeninos y masculinos en los contenidos de las formaciones, sean internas y/o externas.</li> <li>- Incluir cláusula de revisión de los contenidos de la formación, desde una perspectiva de género, en los contratos con empresas de formación externas.</li> </ul>
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma implantación	Desde 1T 2023 y durante toda la vigencia del plan.
Responsable	Recursos Humanos en colaboración con Dirección y RLPT.
Recursos asociados	Los necesarios para las formaciones. Materiales didácticos.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de acciones impartidas.</li> <li>- N.º de contratos con empresas de formación externas y evidencia de la inclusión de la cláusula en los contratos.</li> <li>- Satisfacción de las personas que asisten, desagregadas por sexo.</li> </ul>

### 9. Revisión del sello HRS4R con perspectiva de género.

Área de actuación	<b>Promoción profesional</b>
Medida	Revisión del sello HRS4R con perspectiva de género.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacer lectura crítica de los requisitos para la obtención y mantenimiento del sello HRS4R desde una perspectiva de género.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Tener en cuenta la perspectiva de género a la hora de implantar las actuaciones que requiere la acreditación europea Human Resources Excellence in Research (HRS4R) y cuidar lenguaje y otros sesgos de género.
Personas destinatarias	Toda la plantilla.
Cronograma implantación	1T 2025
Responsable	Dirección
Recursos asociados	Criterios para mantener el sello HRS4R
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Documentación relativa a la acreditación europea Human Resources Excellence in Research (HRS4R) revisada.</li> <li>- Actuaciones implantadas.</li> </ul>

**10. Reforzar la visibilización interna de las medidas de conciliación.**

Área de actuación	<b>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>
Medida	Reforzar la visibilización interna de medidas de conciliación.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar el conocimiento de las medidas existentes por el conjunto de la plantilla (recogidas en el convenio).</li> <li>- Fomentar el beneficio de las actuales medidas de conciliación.</li> <li>- Visibilizar las medidas adicionales definidas más allá de las legalmente exigibles.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Se entiende necesario incrementar la visibilización de las medidas de conciliación, especialmente aquellas que trascienden a las exigibles legalmente. Se definirán acciones concretas para la difusión periódica interna de las medidas existentes, aportando igualmente esta información a todas las personas de nueva contratación (Manual de Bienvenida).
Personas destinatarias	Todo el personal y nuevas contrataciones.
Cronograma implantación	4T 2022, y cada 4T de los años siguientes
Responsable	Comisión de Seguimiento del Pdl y RLPT
Recursos asociados	Documento de medidas del Plan de Igualdad. Convenio colectivo.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaboración de documentación gráfica que resuma las medidas de conciliación.</li> <li>- Difusión de las medidas mediante canales de comunicación internos (evidencias).</li> <li>- Valoración del grado de conocimiento interno de estas medidas (desagregado por sexo).</li> </ul>

**11. Compartir recursos de sensibilización sobre corresponsabilidad.**

Área de actuación	<b>Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral</b>
Medida	Compartir recursos de sensibilización sobre corresponsabilidad.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incrementar la sensibilización en corresponsabilidad.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Incrementar la difusión, a nivel interno, de recursos y contenidos que incrementen la sensibilización en torno a la misma. Se emplearán los canales de comunicación interna como medio principal.</li> </ul>
Personas destinatarias	Todo el personal.
Cronograma implantación	1T 2023, hasta la finalización de la vigencia del plan.
Responsable	Todo el personal, coordinado por la Comisión de Seguimiento del

	Plan de Igualdad.
Recursos asociados	Canales de comunicación interna y corporativa.
Indicadores de seguimiento	- N.º de recursos compartidos.

**12. Evaluación de los puestos de teletrabajo, con perspectiva de género.**

Área de actuación	<b>Condiciones de trabajo</b>
Medida	Evaluación de género de los puestos de teletrabajo.
Objetivo que persigue	- Proteger a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, desde una perspectiva de género.
Descripción detallada de la medida	La crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19 supuso que parte de la plantilla teletrabajara de forma total o parcial durante largos periodos. En aquel momento, no se llevó a cabo un análisis de los puestos de teletrabajo teniendo en cuenta el sexo de la persona trabajadora. En la actualidad, una de las medidas incorporadas en el convenio es la flexibilidad para teletrabajar, pero no es una medida muy solicitada, por lo que, es interesante analizar la adecuación de las condiciones de los puestos de trabajo en teletrabajo desglosado por sexo y difundir dicha medida a toda la plantilla.
Personas destinatarias	Todo el personal
Cronograma implantación	2T 2023
Responsable	Responsable de PRL
Recursos asociados	Servicio de prevención Equipos informáticos y tecnológicos
Indicadores de seguimiento	- Documento sobre la evaluación de puestos de teletrabajo.

**13. Realización de un estudio de tiempos para ser más eficientes y crear entornos de trabajo saludables/amigables.**

Área de actuación	<b>Condiciones de trabajo</b>
Medida	Realizar un estudio de tiempos por eficiencia y mejora del entorno laboral.
Objetivos que persigue	- Conocer los tiempos de trabajo para adecuar las cargas laborales y la forma en que estas se reparten. - Determinar el tiempo estándar dentro de un proceso. - Registrar los tiempos de trabajo que se emplean para desarrollar una tarea específica.
Descripción detallada de la medida	Sobre todo, en el área de investigación, tienen tiempos distintos para experimentos, por lo que, deben adecuarse los tiempos laborales a las exigencias de la investigación. Para ello, se hace necesario marcar criterios objetivos y realizar un análisis desde el punto de vista de la

	salud del personal y no sólo desde un punto meramente productivo. Se llevará registro de tiempos para determinar tiempos estándar, siempre que sea posible y ofrecer alternativas de recompensa de horas.
Personas destinatarias	Todo el personal, en especial, el personal dedicado a la investigación.
Cronograma implantación	1T 2023
Responsable	Responsable de PRL en colaboración con RRHH
Recursos asociados	Plantillas de control de tiempos (desde la plataforma del empleado eportem)
Indicadores de seguimiento	- Registro de tiempos: Hojas de tiempo, con datos de personas desagregados por sexo.

**14. Realización y actualización continua de un registro de entidades relacionadas con mujeres en la investigación sanitaria.**

Área de actuación	<b>Infrarrepresentación femenina</b>
Medida	Realización y actualización continua del registro de entidades relacionadas con mujeres en la investigación sanitaria, científica y técnica.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Red actualizada de entidades comprometidas con la presencia femenina en la investigación sanitaria, científica y técnica.</li> <li>- Contactos actualizados para la aplicación de acciones de comunicación ligados a esta medida, especialmente en cuanto a difusión de oportunidades laborales.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	- Se contará con un registro continuamente actualizado de entidades que incluyen entre su actividad el fomento de la participación femenina en la investigación sanitaria, científica y técnica, sirviendo como base de datos relevante para la difusión de ofertas de empleo.
Personas destinatarias	Potenciales profesionales de FIDIS
Cronograma implantación	3T 2023
Responsable	Responsable de Proyectos con colaboración de Recursos Humanos
Recursos asociados	Medios administrativos y de gestión interna Acuerdos de colaboración Canales de comunicación corporativa
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N.º de entidades registradas.</li> <li>- N.º de oportunidades laborales enviadas.</li> </ul>

**15. Incrementar la visibilización de la política retributiva.**

Área de actuación	<b>Retribuciones y auditoría retributiva</b>
Medida	Hacer visible y accesible la política retributiva de FIDIS.

Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la transparencia retributiva.</li> <li>- Difundir la actual política retributiva con perspectiva de género.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Se reforzará la información provista mediante medios de comunicación internos, institucionales y las oportunidades laborales publicadas a fin de incrementar la visibilización de la política retributiva de FIDIS.
Personas destinatarias	Plantilla y personas candidatas.
Cronograma implantación	1T de cada año a partir de 2023 (coincidente con la entrega del Registro Retributivo por parte de la asesoría laboral)
Responsable	Asesoría laboral, responsable de Recursos Humanos y RLPT
Recursos asociados	Registro Retributivo Comunicaciones a la plantilla
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Evidencia de información a la plantilla acerca de la política retributiva.</li> </ul>

### **16. Realización de la valoración de los puestos de trabajo sin sesgo de género**

Área de actuación	<b>Retribuciones y auditoría retributiva</b>
Medida	Revisar la VPT y realizarla eliminando el sesgo de género detectado
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Garantizar la igualdad retributiva.</li> <li>- Disponer de una VPT clara y sin sesgos de género que marque las políticas de personas y retributivas en FIDIS</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Es necesario revisar la VPT realizada y, mediante la misma metodología comprobar que se elimina el sesgo de género detectado
Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma implantación	1T del año 2024
Responsable	Asesoría laboral, responsable de Recursos Humanos y RLPT
Recursos asociados	VPT realizada y el tiempo y recursos económicos necesarios para quien realiza la nueva valoración de puestos de FIDIS
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Herramienta de VPT en la que se refleje la disminución del sesgo de género.</li> </ul>

### **17. Revisar la aplicación de las retribuciones para detectar y eliminar el origen de las desigualdades salariales**

Área de actuación	<b>Retribuciones y auditoría retributiva</b>
Medida	Revisar las retribuciones (Salario base + complementos)
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Eliminar las diferencias entre sexos en las retribuciones de FIDIS</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	Revisar el origen de las desigualdades encontradas y, aunque no lleguen al umbral del 25% para la obligatoriedad, realizar las mejoras necesarias para disminuir al mínimo las diferencias por sexos.



Personas destinatarias	Plantilla
Cronograma implantación	1T de 2024 (coincidente con la entrega del Registro Retributivo por parte de la asesoría laboral)
Responsable	Asesoría laboral, responsable de Recursos Humanos y RLPT
Recursos asociados	Registro Retributivo VPT
Indicadores de seguimiento	- Evidencia de información a la plantilla acerca de la política retributiva.

**18. Difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.**

Área de actuación	<b>Prevención del acoso sexual y por razón de sexo</b>
Medida	Actualización y difusión periódica del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.
Objetivos que persigue	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Asegurar que la plantilla disfrute de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidación, y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.</li> <li>- Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.</li> </ul>
Descripción detallada de la medida	<p>FIDIS cuenta, desde 2021 con un “Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo”.</p> <p>Esta medida se establece para realizar una revisión de la documentación, los procesos y las personas que integran el órgano encargado de la prevención y actuación frente al acoso y poner en marcha el mecanismo de denuncia e investigación.</p>
Personas destinatarias	Toda la organización.
Cronograma implantación	Actualización Protocolo: junio 2022 Aplicación y difusión: 2022-2026
Responsable	Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad Personal de la Comisión Instructora
Recursos asociados	Protocolo y documentación asociada. Canales de comunicación interna. Repositorio interno de documentación.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Número de casos de acoso detectados y denunciados.</li> <li>- Número de denuncias archivadas (en relación con el nº total de denuncias).</li> <li>- Registro con las medidas adoptadas tras comprobar la existencia de acoso (medidas disciplinarias, cambio de puesto, etc.).</li> <li>- Informes de evaluación de la comisión instructora.</li> </ul>



#### 5.4. Calendario de actuaciones.

EJE	MEDIDA	2022 <sup>2</sup>	2023	2024	2025	2026 <sup>3</sup>
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1. Revisar con perspectiva de género los procesos de selección.	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
	2. Hacer partícipe a la representación de las personas trabajadoras en los procesos de selección de personal que así lo requieran.	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
	3. Revisar el lenguaje de las ofertas de empleo y del manual de bienvenida con perspectiva de género.	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■				
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	4. Análisis de sesgos potenciales de género y discriminación en las categorías profesionales internas.		■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■			
	5. Actualización de la valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.		■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■			
FORMACIÓN	6. Elaboración de un Plan de Formación anual actualizado, donde se midan las necesidades formativas de la plantilla.	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
	7. Promoción interna de acciones de sensibilización en materia de igualdad y no discriminación.		■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■
	8. Garantizar la perspectiva de género en el diseño e impartición de formaciones.		■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■ ■ ■ ■ ■

<sup>2</sup> Se sombreen los trimestres de aplicación de las medidas, indicados como 1T, 2T, 3T y 4T. El año 2022 se marcan el 3T y 4T. El año 2026 se marcan el 1T y 2T.

<sup>3</sup> El año 2026 se dedicará a la evaluación del I Plan de Igualdad.

## I PLAN DE IGUALDAD 2022-2026

PRO MOCI ÓN PROF	9. Revisión del sello HRS4R con perspectiva de género.					
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DD.LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	10. Reforzar la visibilización interna de las medidas de conciliación.					
	11. Compartir recursos de sensibilización sobre corresponsabilidad.					
CONDICIONES DE TRABAJO	12. Evaluación de los puestos de teletrabajo, con perspectiva de género.					
	13. Realización de un estudio de tiempos para ser más eficientes y crear entornos de trabajo saludables/amigables.					
INFRARR EPRESEN TACIÓN FEMENIN A	14. Realización y actualización continua de un registro de entidades relacionadas con mujeres en la investigación sanitaria.					
RETRIBUCIONES Y AR	15. Incrementar la visibilización de la política retributiva.					
	16. Realización de la valoración de los puestos de trabajo sin sesgo de género.					
	17. Revisar la aplicación de las retribuciones para detectar y eliminar el origen de las desigualdades salariales.					
PREVEN CIÓN DE ACOSO	18. Difusión del protocolo de prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.					

## 5.5. Seguimiento y revisión del plan de igualdad.

El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de 4 años, incluyendo el período 2022-2026, con la finalidad de alcanzar los objetivos planteados previamente. Para garantizar la inexistencia de desviaciones respecto a los mismos, cada medida plantea indicadores de seguimiento que ayudarán a tal fin, así como a revisar el Plan en caso de ser necesario dentro del período prefijado.

Independientemente de dichos indicadores, la **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad**, con especial participación de la persona responsable de Igualdad, realizará **evaluaciones periódicas anuales**<sup>4</sup> que permitan verificar la adecuada implantación del Plan. En caso de que se considere necesario, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad será la encargada de elaborar propuestas para modificar, ampliar, atenuar o corregir aquellas medidas que así lo requieran, en función de los resultados observados.

En términos de implementación, la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad tendrá un rol relevante en el impulso de la implantación del I Plan de Igualdad en la fundación y de las acciones de información y sensibilización a la plantilla relativas al mismo.

## 5.6. Evaluación del plan.

La evaluación y seguimiento es una de las fases imprescindibles para la elaboración e implantación efectiva y real del Plan de Igualdad de FIDIS. A tal efecto, el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, sobre planes de igualdad entre hombres y mujeres*, hace referencia al seguimiento del Plan de Igualdad como una parte fundamental del plan, haciendo hincapié en la necesidad de elaborar criterios y plazos de revisión que garanticen un juicio crítico justo acerca de las medidas implantadas y la eficacia del plan.

Para ello, FIDIS llevará a cabo una valoración sistemática y objetiva del Plan en el punto **intermedio y final** de su vigencia, con la finalidad de:

- Valorar el desarrollo del plan, determinar el grado de cumplimiento de las medidas y objetivos incluidos en el Plan de Igualdad.
- Decidir si las actuaciones implementadas son adecuadas y si merece la pena seguir adelante con ellas.
- Identificar nuevas necesidades en materia de igualdad y proponer acciones encaminadas a satisfacerlas.

La **Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad** realizará las modificaciones que sean necesarias durante la vigencia del plan, así como, las reuniones de seguimiento que considere, más allá de la intermedia y final.

Asimismo, la Comisión se encargará de realizar la evaluación en sí misma y de elaborar los informes pertinentes. Dichos informes contendrán, al menos, los objetivos del Plan de Igualdad,

---

<sup>4</sup> Con el apoyo de la asesoría externa experta en igualdad Recursos Galicia SL

el conjunto de medidas adoptadas, los aspectos evaluados y el ajuste/desviación respecto a los mismos. En caso de existir desviaciones, se identificarán medidas correctoras inmediatas a implementar.

Para el sistema de seguimiento y evaluación del Plan se dispondrán de las siguientes herramientas:

- Ficha de seguimiento de medidas del Plan de Igualdad.
- Modelo de informe de seguimiento/evaluación del Plan de Igualdad.

Dicha comisión está conformada por las mismas personas que integran la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad: 6 personas, 3 de la parte empresarial y 3 de la parte social (comité de empresa).

### **5.7. Registro del Plan de Igualdad.**

Se procederá al registro dentro del plazo de **quince días a partir de la firma** del Plan de Igualdad.

Para que un plan de Igualdad (como cualquier Acuerdo entre partes legitimadas) pueda ser inscrito en REGCON y pase a formar parte de la Consulta Pública de este Registro debe cumplir con una serie de requisitos obligatorios:

- Acta de constitución de la CN (representación empresarial y social).
- Acta de Firma del Plan de Igualdad por parte de la Comisión Negociadora.
- Acta de delegación que autoriza a la persona que registra el Plan.
- Plan firmado en todas sus páginas.
- Todo ello con firma en papel y formato PDF o Firma electrónica mediante certificado digital.
- Hoja estadística (anexo 2.v RD 713/10 segundo tras reforma de RD901/2020)

Santiago de Compostela, 15 de junio de 2022

En representación de la FIDIS			En representación de las personas trabajadoras de FIDIS		
Nombre y Apellidos	NIF	Firma	Nombre y Apellidos	NIF	Firma
Eva Alonso López	53174967W		Mabel Sampedro Parada	52459195J	
Vanesa García Millán	52938887V		José Luis Balsa Otero	44821819V	
Tania González Fernández	33999761B		María Cebro Márquez	45846176T	

## **ANEXOS**

### **ANEXO I. Informe de Auditoría Salarial.**

Se adjunta en documento aparte.

### **ANEXO II. Informe Diagnóstico.**

Se adjunta en documento aparte.

### **ANEXO III. Protocolo de prevención y actuación frente al acoso.**

Se adjunta en documento aparte.

### **ANEXO IV. Ficha de Seguimiento de Medidas.**

### **ANEXO V. Modelo de Informe de Seguimiento/Evaluación del Plan de Igualdad.**

### **ANEXO VI. Reglamento de composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión del I Plan de Igualdad de FIDIS.**



FUNDACIÓN  
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA  
SANTIAGO DE COMPOSTELA

I PLAN DE IGUALDAD 2022-2026

## ANEXO IV. Ficha de Seguimiento de Medidas

## ANEXO IV. MODELO FICHA DE SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE FIDIS

Fecha realización seguimiento	**/**/20*
Persona/s responsable/s de realización de seguimiento	

<b>Medida</b>	
<b>Área de actuación</b>	
<b>Objetivos</b>	
<b>Recursos</b>	
<b>Plazos de ejecución previstos en el plan</b>	
<b>Indicadores de seguimientos de la medida</b>	

Situación / Estado de la medida			
<b>Situación de la medida</b>	<input type="checkbox"/> Pendiente de inicio	<input type="checkbox"/> En ejecución <sup>5</sup>	<input type="checkbox"/> Realizada
<b>Plazo de ejecución real</b>	<i>Haga clic aquí o pulse para escribir una fecha.</i>		
<b>Logro de los indicadores</b>	<i>Verificar los indicadores propuestos (anexar evidencias).</i>		
<b>Registro de incidencias</b>	<i>Cambios en el alcance, en la dotación de medios, en la planificación etc. Como se abordan las incidencias por parte de la Comisión de Seguimiento.</i>		
<b>Propuesta de acciones de mejora</b>			

<sup>5</sup> Describir la fase de ejecución en que se encuentra la medida, registro de incidencias, etc. Especificar si se sigue la planificación reflejada en el Calendario de Actuaciones previsto del plan de igualdad o si se prorrogó/modificó, recogiendo la nueva fecha planificada. Deben indicarse las causas que motivan la modificación, así como si fue aprobado el cambio en el seno de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.



FUNDACIÓN  
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA  
SANTIAGO DE COMPOSTELA

**I PLAN DE IGUALDAD 2022-2026**

## **ANEXO V. Modelo de Informe de Seguimiento/Evaluación del Plan de Igualdad.**



## ANEXO V. MODELO INFORME DE SEGUIMIENTO/EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD DE FIDIS

1. DATOS GENERALES	
Fecha realización	**/**/20*
Período de análisis (intermedio / final)	
Persona/s de la Comisión de Seguimiento, responsable/s de la realización de la evaluación	

TODOS LOS DATOS DE ESTE INFORME DEBEN ESTAR DESAGREGADOS POR SEXO.

2. INFORMACIÓN DE RESULTADOS POR CADA ÁREA DE ACTUACIÓN				
Área de actuación		Bajo	Medio	Alto
Grado de cumplimiento de objetivos definidos en el Plan de Igualdad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores marcados en el Plan de Igualdad		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2.1. Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas:

2.2. Resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas:

3. INFORMACIÓN SOBRE EL PROCESO DE IMPLANTACIÓN			
	Bajo	Medio	Alto
Nivel de desarrollo de las acciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de dificultad en el desarrollo de las medidas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El presupuesto previsto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grado de cumplimiento del calendario previsto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**3.1. Valoración general con relación a las dificultades/obstáculos/resistencias y soluciones adoptadas:**

4. INFORMACIÓN SOBRE EL IMPACTO			
	Bajo	Medio	Alto
¿Se han producido cambios en la cultura de la fundación en materia de igualdad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han reducido las discriminaciones por razón de género en todas las áreas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han producido cambios en la dirección de la fundación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
¿Se han producido cambios en la plantilla de la fundación?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**4.1. Describir de manera pormenorizada los cambios detectados:**

5. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS
Valoración general del período de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad
...
Propuestas de mejora para la actualización del plan de igualdad, atendiendo a: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Nuevas necesidades detectadas (causas)</li> <li>- Nuevas medidas para favorecer la igualdad.</li> <li>- Prioridades de acción y calendario de actuaciones.</li> <li>- Sistema de seguimiento y control de las medidas, con indicadores que permitan concretar los avances en materia de igualdad.</li> </ul>
...



FUNDACIÓN  
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA  
SANTIAGO DE COMPOSTELA

**I PLAN DE IGUALDAD 2022-2026**

## **ANEXO VI. Reglamento de composición y funcionamiento de la Comisión de Seguimiento, Evaluación y Revisión del I Plan de Igualdad de FIDIS.**

## ANEXO VI. REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD DE FIDIS

A fecha 15 de junio de 2022, las personas que a continuación se detallan se reúnen en la Comisión Negociadora para la Igualdad de oportunidades de la entidad FIDIS y acuerdan constituir y aprobar el REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL I PLAN DE IGUALDAD FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA DE SANTIAGO DE COMPOSTELA (FIDIS).

### Artículo 1. I Plan de Igualdad de FIDIS.

El Presente Plan tendrá una **vigencia de 4 años** tras los cuales y a la vista de los resultados del informe de evaluación final del mismo comenzará la negociación del II Plan de Igualdad. Tal situación viene derivada de la necesidad de poner en marcha y acometer el desarrollo del *RD 902/2020*. Previamente a su finalización y tres meses antes se conformará la mesa negociadora que iniciará el nuevo proceso en virtud de la legislación vigente con la duración marcada por el *RD 901/2020*.

El presente reglamento dota de los instrumentos básicos para que, en el seno de la fundación, la parte empresarial y la representación legal de las personas trabajadoras, identifiquen y corrijan las posibles situaciones de discriminación o desigualdad, bien sean directas o indirectas, que puedan surgir en el seno de la fundación. Así como velar por el cumplimiento del acuerdo alcanzado, poner las medidas correctoras que puedan ser necesarias en su desarrollo, estudiar y analizar los diferentes informes y proceder al seguimiento, las evaluaciones parciales y final del plan de igualdad.

Se hará un **informe evaluativo** de cierre previo a la negociación del próximo Plan de Igualdad.

#### 1.1. La Comisión de Seguimiento y Evaluación.

La Comisión de Seguimiento del I Plan de Igualdad de FIDIS se constituye al amparo de lo recogido en el apartado de Seguimiento y Evaluación del Plan firmado el 15 de junio de 2022, con el cometido de interpretar, revisar, modificar y evaluar el grado de cumplimiento de este, de los objetivos marcados y de las acciones programadas y de las demás funciones que se le atribuyen en el Artículo 3 del presente reglamento y en virtud de lo expresado en el *RD 901/2020*.

### Artículo 2. Composición de la Comisión de Seguimiento.

2.1. La Comisión de Seguimiento estará compuesta por representantes de la parte empresarial y representantes de la parte social firmante con el siguiente reparto – coincidentes con la Comisión Negociadora del I Plan de Igualdad:

Parte empresarial	Parte social
Eva Alonso López	Mabel Sampedro Parada
Vanesa García Millán	José Luis Balsa Otero
Tania González Fernández	María Cebro Márquez

Cualquiera de las partes, ante la imposibilidad de acudir a alguna reunión la persona representante indicada, podrán nombrar a una persona en sustitución.

La reunión se considerará constituida de forma válida siempre que asistan como mínimo 2 representantes de la parte social y 2 por la parte empresarial. La duración del mandato de las personas de la Comisión será el de la vigencia del Plan (4 años) y hasta que no se negocie el siguiente.

2.2. A las reuniones podrán asistir las personas asesoras que cada parte considere necesarias.

2.3. Las personas que componen la Comisión podrán dejar de formar parte de esta y, en ese caso, ser sustituidas por otra persona en condición de parte empresarial o parte social.

El nombramiento de un nuevo componente deberá ser comunicado a la Comisión de Seguimiento previamente a su incorporación con un mínimo de 3 días de antelación y recogerlo en acta.

2.4. Todas las personas que componen la Comisión de Seguimiento deberán estar formadas en Igualdad.

2.5. La fundación se hará cargo de los gastos derivados de las diferentes reuniones y/o preparación de reuniones de la comisión de seguimiento. La fundación se compromete a garantizar los medios económicos, personales y técnicos necesarios para el seguimiento del Plan de igualdad, su difusión y su implementación.

2.6. Existirá el firme compromiso de cumplimiento del plan de igualdad, garantizándose las actualizaciones, correcciones y consecución de los objetivos firmados. Igualmente, la parte social se compromete al estudio, análisis y reflexión de la información y documentación suministrada para promover cuantas iniciativas aseguren el buen desarrollo del trabajo posibles.

### **Artículo 3. Funciones de la Comisión de Seguimiento.**

Además de los cometidos y competencias que expresamente se le encomiendan en el Plan de Igualdad, la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad, arbitrando las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos marcados.
- Proponer, y en su caso aprobar modificaciones a este reglamento.
- Conocer y resolver los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del Plan de Igualdad.
- Velar por que las posibles normativas vigentes o futuras existentes en la fundación no vulneren ninguna de las medidas aprobadas en el Plan de Igualdad.
- Realizar el seguimiento anual del cumplimiento de las medidas acordadas en el plan de igualdad, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Recibir la información y documentación necesarias, por parte de la empresa, para el desarrollo operativo de sus funciones con un mínimo de 5 días hábiles de antelación.
- Elaborar un informe anual de evaluación parcial, donde se refleje la revisión de los indicadores y la evolución de los objetivos alcanzada por cada medida.

- Cumplir con el calendario previsto para el seguimiento y la evaluación del Plan, así como definir una planificación de reuniones de la propia comisión que facilite a las partes la organización y la participación activa.
- Cualquier otra función que se decidiese en el seno de la comisión que promueva los valores y la consecución del fin de la igualdad como garantía legal en la empresa.
- Elaboración del informe de evaluación final del Plan de Igualdad.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento (indicadores) para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

### **Artículo 4. Actas.**

Se realizará un acta por cada reunión siguiendo un modelo de acta único y corporativo. En el mismo deberá recogerse las personas asistentes, orden del día, temas tratados, acuerdos y desacuerdos y compromisos adquiridos por cada una de las partes. El acta será firmada por las presentes en la reunión.

### **Artículo 5. Deber de Sigilo.**

Quienes componen la Comisión, así como las asesorías externas pertinentes, están obligadas a respetar la confidencialidad y sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

### **Artículo 6. Mediación y arbitraje.**

Se entiende la buena fe de las partes en la negociación, pero en el caso de que exista obstrucción injustificada del avance en la implementación del plan de igualdad, cualquiera de las partes podrá acudir a los órganos de mediación y arbitraje designados para ello.

El seguimiento debe centrarse en analizar la puesta en marcha y desarrollo de las diferentes medidas y estrategias definidas en el I Plan de Igualdad e indicar la necesidad, o no, de modificar total o parcialmente alguna de las medidas emprendidas o incluir nuevas medidas anteriormente no detectadas.



FUNDACIÓN  
INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA  
SANTIAGO DE COMPOSTELA

## I PLAN DE IGUALDAD 2022-2026

# I PLAN DE IGUALDAD 2022-2026