

**2020**

# **PLAN DE IGUALDAD DE LA FIBioHRC**

## **CONTENIDO**

|  |    |
|--|----|
| 1. OBJETO .....                                    | 2  |
| 2. DURACIÓN .....                                  | 2  |
| 3. MARCO LEGAL.....                                | 2  |
| 4. COMPROMISO DE LA FIBIOHRC .....                 | 3  |
| 5. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....                      | 3  |
| 6. RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD .....          | 3  |
| 7. COMISIÓN DE IGUALDAD .....                      | 3  |
| 8. OBJETIVOS OPERATIVOS .....                      | 4  |
| 9. ACTUACIONES PROPUESTAS.....                     | 4  |
| 10. CRONOGRAMA Y RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN..... | 8  |
| 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....                 | 9  |
| 12. ANEXO: FICHA DE SEGUIMIENTO.....               | 10 |

---

REVISADO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD EL 3 DE NOVIEMBRE DE 2020

APROBADO POR EL PLENO DEL PATRONATO EL 25 DE NOVIEMBRE DE 2020

---

## **PLAN, OBJETIVOS Y ACTUACIONES PARA LA IGUALDAD**

### **1. OBJETO**

El presente Plan tiene como objeto dar a conocer el conjunto de medidas para la igualdad propuestas por la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario Ramón y Cajal (FIBIOHRC), con un enfoque de género transversal y establecer los sistemas de seguimiento y evaluación de las mismas.

### **2. DURACIÓN**

La duración de este Plan de Igualdad se establece en cuatro años desde la fecha de su aprobación por el patronato de la FIBIOHRC, sin perjuicio de lo que se estipule en los informes de seguimiento y evaluaciones intermedias.

### **3. MARCO LEGAL**

Este Plan de Igualdad sienta sus bases sobre la siguiente legislación nacional e internacional:

#### **Constitución Española (1978). Art.14:**

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

#### **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).**

Incide sobre el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y traslada la necesidad de esta igualdad de trato al entorno laboral, abarcando aspectos como el acceso al empleo, los procesos de selección, la formación, la conciliación personal, familiar y laboral, la promoción profesional y las condiciones de trabajo.

Esta ley insta a las instituciones y empresas a promover políticas de igualdad que destierren cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a fomentar actuaciones correctoras en caso de identificarse.

**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 la obligación de crear un Plan de Igualdad para empresas con más de cincuenta trabajadores que ha de ser registrado en un repositorio público y que deberá recoger las medidas propuestas y su mecanismo de seguimiento.

**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.

#### **4. COMPROMISO DE LA FIBIOHRC**

La FIBIOHRC, en su búsqueda de la excelencia, cuenta entre sus principios con la promoción de actuaciones que capaciten técnica y científicamente a toda su plantilla, reconociendo la aportación de valor de la diversidad e impulsando el desarrollo profesional de todo su personal a través de valores de respeto e igualdad, sin discriminación de ningún tipo por razones de género, edad, raza, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social.

El patronato, como órgano rector de la FIBIOHRC, expresa una vez más su firme compromiso con lo que este Plan de Igualdad refleja y queda involucrado en su desarrollo como responsable de las políticas estratégicas y de las actuaciones aquí mencionadas.

#### **5. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El Plan de Igualdad de la FIBIOHRC surtirá efecto sobre:

- Trabajadores y trabajadoras de la FIBIOHRC.
- Otro personal del Instituto Ramón y Cajal de Investigación Sanitaria (RYCIS).
- Estudiantes en prácticas o con estancias formativas o becas en la FIBIOHRC.
- Personal de otras empresas que realicen estancias profesionales o docencia en la FIBIOHRC.

En los tres últimos casos, sin perjuicio de lo que se establezca en los planes de igualdad de las entidades de pertenencia, se harán extensivas todas las medidas de este plan que pudieran ser extrapolables.

A este efecto, el IRYCIS se entiende como una alianza formada por el Hospital Universitario Ramón y Cajal, su Fundación (FIBIOHRC), la Universidad de Alcalá, la Universidad Complutense y la Universidad Autónoma de Madrid. Todas estas instituciones integran el conjunto de personal investigador y recursos de investigación biomédica que componen el IRYCIS y que son gestionados desde su Fundación.

#### **6. RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD**

El presidente del patronato de la FIBIOHRC será responsable último de la implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad, mandará a la dirección y pondrá al servicio del mismo los medios materiales, los recursos humanos, los sistemas de información y las infraestructuras que considere oportuno dentro de sus posibilidades para llevarlo a cabo.

#### **7. COMISIÓN DE IGUALDAD**

El presidente del patronato de la FIBIOHRC, de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT), nombrará una Comisión de Igualdad, mixta y paritaria\*, compuesta por un mínimo de 6 y un máximo de 8 miembros. Esta comisión se reunirá, como mínimo, dos veces en su primer año de existencia y una vez al año en los siguientes, con las siguientes funciones:

- Recabar toda la información laboral necesaria desagregada por sexos.
- Elaborar y revisar el diagnóstico de situación de la FIBIOHRC en cuestiones de igualdad.
- Proponer medidas concretas de mejora en igualdad.
- Difundir los propósitos y actuaciones que se vayan a implementar.
- Realizar el seguimiento y la evaluación de dichas actuaciones.
- Ser oída en las cuestiones relevantes que puedan afectar a la igualdad.

En la Comisión de Igualdad tendrá presencia necesaria -o representación por delegación- tanto la dirección de la empresa como la representación legal de trabajadores y trabajadoras, las cuales se turnarán en la presidencia de la Comisión por años naturales. Deberá contar entre sus miembros con la colaboración de personas clave de distintos grupos profesionales, órganos y colectivos que puedan aportar valor a los procesos que se llevan a cabo: departamento de recursos humanos, prevención de riesgos laborales, comisión de investigación, comunicación, etc.

*\*Se considera paritario aquel porcentaje entre sexos que oscile entre un 40% y un 60%.*

## **8. OBJETIVOS OPERATIVOS**

- Conseguir la igualdad laboral efectiva entre hombres y mujeres dentro de la FIBIOHRC.
- Identificar y, en caso de existir, suprimir los sesgos de género para establecer un entorno laboral justo, orientado a la excelencia científica.
- Garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción de los o las más capaces.
- Reducir o eliminar la diferencia de los salarios medios de hombres y mujeres dentro de la FIBIOHRC.
- Conseguir que el alto nivel de feminización de la empresa se traduzca en mayor presencia de mujeres en los cargos de responsabilidad y en la dirección de proyectos.
- Incluir las perspectivas de género e igualdad en todo el entorno de las relaciones laborales, en la comunicación interna y externa, en la composición de órganos y comités y en todas las expresiones de la administración y el gobierno de la institución.
- Asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en el reconocimiento de méritos científicos, en la atribución de trabajos, de publicaciones, de invenciones y de otros derechos sobre los resultados; así como la equidad en su visibilidad y difusión.
- Incluir la perspectiva de género en las actividades principales de la institución: el desarrollo de la investigación biomédica y la formación científico-técnica.
- Conseguir el arraigo de una cultura de respeto e igualdad entre los trabajadores y trabajadoras, a través de la formación e información específica sobre estas materias.

## **9. ACTUACIONES PROPUESTAS**

A continuación se proponen las medidas a abordar dentro de este primer Plan de Igualdad de la FIBIOHRC, estructuradas en 9 áreas de intervención y 39 acciones.

### **ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: GENERAL**

#### Acciones:

**1.1.** El patronato de la FIBIOHRC aprobará y hará público un pronunciamiento institucional sobre la importancia, la necesidad y el firme compromiso de implementar medidas que fomenten la igualdad en el entorno laboral.

**1.2.** Se nombrará la Comisión de Igualdad, con los requisitos y las funciones establecidas en el punto 7.

**1.3.** Se designará a una empleada de la Fundación, con permanencia superior a tres años y formada en materia de igualdad, la cual, sin perjuicio de las funciones y competencias de la Comisión y de la representación de los trabajadores, tendrá la encomienda funcional de observar, orientar y favorecer la interlocución en asuntos de género, igualdad y respeto en el medio laboral.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: ACCESO AL EMPLEO

### Acciones:

- 2.1 Revisión con perspectiva de género del formato de las convocatorias públicas, internas y externas, observando el uso del lenguaje inclusivo y de requisitos de neutralidad de género.
- 2.2 Se llevará un registro segregado por sexo de las candidaturas recibidas por convocatoria y de las personas seleccionadas, observando periódicamente la proporcionalidad y la existencia de sesgos.
- 2.3 Los comités de selección serán, siempre que sea posible, mixtos y paritarios. Los criterios de selección para evaluar a las personas candidatas no harán referencia a ningún tipo de preferencia por razón de género, ni directa ni indirectamente.
- 2.4 Se fomentará, siempre que sea posible, la presentación de candidaturas en formato Currículum Vitae Normalizado Abreviado (CVNA), modelo FECYT o de otros modelos de presentación curricular donde el género esté neutralizado.
- 2.5 Durante el proceso de selección no se preguntará a las personas entrevistadas por su estado civil, su orientación sexual, su religión, sus opiniones políticas ni sobre su intención presente o futura de reproducción.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: FORMACIÓN

### Acciones:

- 3.1 Se realizarán sondeos de interés entre la plantilla para detectar las necesidades formativas de hombres y mujeres. Las actividades formativas que se desarrollen habrán de ser respetuosas con la diversidad de las personas trabajadoras y sus intereses, y en ningún caso, establecer diferencias discriminatorias hacia un género u otro, ni en la materia impartida ni en el método o los requisitos de inscripción, evitando en su forma de desarrollo cualquier aspecto que constituya barrera o sesgo por razón de género.
- 3.2 Siempre que sea posible, se procurará la paridad entre el profesorado, conferenciantes y ponentes de las acciones formativas.
- 3.3 Se realizarán actuaciones de formación específicas en materia de igualdad con el objetivo de sensibilizar a toda la plantilla sobre la necesidad de un entorno laboral inclusivo e igualitario. Éstas podrán tener cualquier formato y cursar por cualquier canal que asegure la accesibilidad y el impacto en toda la plantilla.
- 3.4 Se realizarán actuaciones de sensibilización y formación acerca de la integración del análisis de género en la investigación biomédica y de su presencia en la hipótesis, la metodología y el análisis de resultados.
- 3.5 Se pondrá en marcha un programa de mentorización de jóvenes investigadoras por parte de mujeres científicas de prestigio dentro del IRYCIS.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CORRESPONSABILIDAD.

### Acciones:

- 4.1. Las reuniones de trabajo, asambleas de trabajadores, cursos de formación y otros actos comunes se realizarán, siempre que sea posible, en horario laboral ordinario.
- 4.2. Sin perjuicio de las libranzas, reducciones y ajustes de jornada establecidas en la normativa o en el convenio colectivo y siempre que sea técnica y organizativamente posible, la empresa favorecerá la flexibilización del horario de entrada y salida del trabajo de las personas trabajadoras que lo soliciten por razones acreditadas de conciliación, mientras persista la causa que la motiva.

4.3. Se negociará y se implantará en todos los ámbitos de la empresa un código de conducta que regule la desconexión digital fuera del horario de trabajo y el derecho de las personas trabajadoras a no conectarse a ningún dispositivo o aplicación digital de carácter profesional durante sus períodos de libranza y vacaciones.

#### **ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: DIFUSIÓN, VISIBILIDAD Y TRANSPARENCIA**

##### Acciones:

5.1 Se realizará una profusa difusión interna a toda la plantilla de la Fundación del Plan de Igualdad y de las medidas que se vayan implementando. Se insertará el Plan en la documentación de acogida a las nuevas personas contratadas.

5.2 Se cargará el Plan de Igualdad de la FIBIOHRC en el repositorio nacional público.

5.3 Se difundirá el Plan por los canales de comunicación del hospital, en su página web, entre los agentes del medio investigador y en las redes sociales. Se harán públicos también los avances y los hechos que promuevan la igualdad y el respeto dentro del IRYCIS en su conjunto.

5.4 Se abrirá un espacio específico en la página web para alojar y difundir el Plan y las cuestiones relevantes relacionadas con la igualdad.

5.5 Serán revisados todos los documentos, formularios y normas internas, con perspectiva transversal de género y lenguaje inclusivo.

5.6 Se dará visibilidad a los logros científicos conseguidos por las mujeres, en la misma medida que se hace de aquellos conseguidos por los hombres, por cualesquiera canales de comunicación.

5.7 Se gestionará la obtención del distintivo "Igualdad en la Empresa" regulado en el artículo 50 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### **ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: IGUALDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y COMITÉS**

##### Acciones:

6.1. Fomento de la igualdad en los órganos de gobierno y sus comités asesores. Consideración de la paridad ante cada oportunidad de relevo o renovación de sus miembros.

6.2. Referencia explícita al Plan de Igualdad en los reglamentos de las comisiones y comités, en sus procedimientos de nombramiento y cese y en sus criterios de selección, entre otros.

6.3. Incrementar, con búsquedas activas si resulta preciso, el número de mujeres que se postulan a puestos de decisión, asesoramiento o de responsabilidad sobre personas y recursos.

6.4. Identificación y supresión, en caso de existir, de sesgos de género en los procesos que hubiere de promoción interna.

6.5. Los órganos de gobierno y los comités, tanto internos como externos, recibirán la documentación relevante en materia de igualdad que elabore la Comisión de Igualdad.

6.6. En aquellos órganos donde existe actualmente una representación paritaria, se velará porque la proporción se mantenga en futuras renovaciones, incluyendo para ello condiciones de representación igualitaria en los equipos que se presenten a las elecciones sindicales y en sus reglamentos internos.

#### **ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRLs)**

##### Acciones:

7.1. Se revisarán los protocolos de salud laboral y PRLs con una perspectiva de género transversal.

7.2. Se revisarán los protocolos de los reconocimientos médicos para adecuarlos a los parámetros más susceptibles de verse alterados en el caso de las mujeres. Especial atención a sus necesidades de salud en términos biológicos y fisiológicos.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

A este respecto se considera:

- acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

- acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.

### Acciones:

8.1 Se elaborará un Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo y notificación de violencia de género, estableciendo los cauces para el ejercicio de los derechos generales e internos que dimanen de estas situaciones.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN

### Acciones:

9.1 Se recabará información acerca de la presencia de mujeres en las diferentes actividades del IRYCIS y del papel que éstas ejercen para identificar sesgos y promover la paridad en las mismas.

9.2 En las evaluaciones de los grupos y unidades científicas, la paridad de género será un parámetro más a tener en cuenta.

9.3 En las convocatorias intramurales financiadas por la institución se incluirá la paridad de género en los equipos de investigación como parámetro de evaluación a igualdad de excelencia científica entre propuestas.

9.4 En las convocatorias intramurales financiadas por la institución se evaluará la perspectiva de género tenida en cuenta, tanto en la hipótesis como en la metodología y la presentación de resultados, en el proyecto de investigación a desarrollar.

9.5 Siempre que sea posible se recabará información desagregada por sexo acerca de la inclusión de sujetos en ensayos clínicos realizados en el IRYCIS.

9.6 Se participará en convocatorias regionales, estatales o internacionales que tengan como misión fomentar la presencia femenina en la investigación desde edades tempranas y la representatividad de las mujeres científicas en puestos de liderazgo investigador.

9.7 Se recabará información sobre la perspectiva de género en proyectos específicos de innovación y en la política de autoría e inventoría del IRYCIS.

## 10. CRONOGRAMA Y RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN

| ACCIÓN   | AÑO 2020 |    |    |    | AÑO 2021 |    |    |    | AÑO 2022 |    |    |    | AÑO 2023 |    |    |    | Responsable    |
|--|----------|----|----|----|----------|----|----|----|----------|----|----|----|----------|----|----|----|----------------|
|  | T1       | T2 | T3 | T4 | T1       | T2 | T3 | T4 | T1       | T2 | T3 | T4 | T1       | T2 | T3 | T4 |                |
| Área 1: General  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |                |
| 1.1  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Dirección      |
| 1.2  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Dirección      |
| 1.3  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Dirección      |
| Área 2: Acceso al empleo   |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |                |
| 2.1  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Igualdad   |
| 2.2  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | RR.HH          |
| 2.3  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | RR.HH          |
| 2.4  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Igualdad   |
| 2.5  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | RR.HH          |
| Área 3: Formación  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |                |
| 3.1  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Igualdad   |
| 3.2  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Igualdad   |
| 3.3  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Formación  |
| 3.4  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Igualdad   |
| 3.5  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Igualdad   |
| Área 4: Conciliación Personal, Familiar y Laboral                                  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |                |
| 4.1  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | RR.HH          |
| 4.2  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Formación  |
| 4.3  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | RR.HH          |
| Área 5: Difusión, Visibilidad y Transparencia                                      |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |                |
| 5.1  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Comunicación   |
| 5.2  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Igualdad   |
| 5.3  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Comunicación   |
| 5.4  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Comunicación   |
| 5.5  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Comunicación   |
| 5.6  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | RR.HH          |
| 5.7  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Comunicación   |
| Área 6: Igualdad en Órganos de Gobierno y Comités                                  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |                |
| 6.1  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Igualdad   |
| 6.2  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Igualdad   |
| 6.3  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Igualdad   |
| 6.4  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Igualdad   |
| 6.5  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Comunicación   |
| 6.6  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Igualdad   |
| Área 7: Salud laboral y PRLs   |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |                |
| 7.1  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Comité PRL     |
| 7.2  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Comité PRL     |
| Área 8: Prevención del Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo y Violencia de Género |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |                |
| 8.1  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Igualdad   |
| Área 9: Perspectiva de Género en la Investigación                                  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |                |
| 9.1  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Igualdad   |
| 9.2  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Igualdad   |
| 9.3  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Igualdad   |
| 9.4  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Igualdad   |
| 9.5  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Igualdad   |
| 9.6  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Com.Igualdad   |
| 9.7  |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    |          |    |    |    | Un. Innovación |



## **11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**

La Comisión de Igualdad será la responsable de llevar a cabo el seguimiento continuo y la evaluación de las medidas incluidas en este Plan. Lo hará a través del modelo de *Fichas de seguimiento* propuesto como Anexo a este Plan.

Anualmente, esta Comisión presentará a los órganos de gobierno y de dirección de la empresa un informe de acciones y resultados en las áreas de actuación aquí contempladas.

Se trabajará en un mecanismo de participación que permita obtener feedback por parte de la plantilla de la FIBIOHRC acerca de las necesidades en materia de igualdad y de los efectos reales de las medidas que se vayan implementando. Para ello se podrá recurrir a instrumentos de recogida de información, cuestionarios de satisfacción, encuestas específicas, entrevistas, buzón de sugerencias, etc.

Con carácter periódico, se presentarán las acciones al CCE del IRYCIS para que conozcan, evalúen, y aporten su visión y sugerencias sobre las medidas de igualdad en todas las áreas de intervención, pero específicamente en el área 9: Perspectiva de Género en la Investigación.

Se llevará un registro de los posibles efectos no previstos del Plan en la empresa, tanto positivos como negativos y de los posibles planes de contingencia o rectificaciones que sean necesarias.

De la misma forma, se llevará a cabo un registro de las ayudas económicas, públicas y privadas, que se soliciten para poner en marcha este Plan de Igualdad, así como del uso de los fondos obtenidos, sea cual fuere su origen.

.....

## **12. ANEXO: FICHA DE SEGUIMIENTO**

| <b>PLAN DE IGUALDAD DE LA FIBIOHRC: FICHA DE SEGUIMIENTO</b>  |
|---|
| <b>Área de intervención:</b>                                  |
| <b>Nº y descripción de la Acción:</b>                         |
| <b>Fecha de la Evaluación:</b>                                |
| <b>Objetivos de la Acción:</b>                                |
| <b>Medida/s llevadas a cabo:</b>                              |
| <b>Indicadores:</b>   |
| <b>Responsable/s:</b>   |
| <b>Estado:</b> <b>No iniciada / Finalizada / En ejecución</b> |
| <b>Observaciones:</b>   |