

# PLAN DE IGUALDADE



## INDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>4</b>
1.1. PRESENTACIÓN DA EMPRESA. ....	4
1.2. PARTES SUSCRITORAS DO PLAN DE IGUALDADE.....	5
1.3. AMBITO DE APLICACIÓN .....	6
1.4. VIXENCIA.....	7
1.5. MARCO LEGAL NO QUE SE ENCADRA O PLAN DE IGUALDADE .....	7
1.6. COMPROMISO DA EMPRESA COA IGUALDADE.....	11
1.7. CARACTERÍSTICAS DO PLAN DE IGUALDADE .....	11
<b>2. ESTRUCTURA DO PLAN DE IGUALDADE</b> .....	<b>14</b>
<b>3. INFORME DE DIAGNOSTICO</b> .....	<b>16</b>
<b>3.1. RESUMO DE RESULTADOS DO DIAGNOSTICO INICIAL DE SITUACIÓN E CONCLUSIÓNS</b> .....	<b>17</b>
3.1.1. COMPROMISO COA IGUALDADE .....	17
3.1.2. SITUACION DE MULLERES E HOMES NA ORGANIZACIÓN. INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA.....	18
3.1.3. CONDICIÓNS LABORAIS.....	24
3.1.4. PROCESO DE SELECCIÓN E CONTRATACIÓN.....	27
3.1.5. CESAMENTOS .....	29
3.1.6. PROMOCIÓN .....	31
3.1.7. FORMACIÓN CONTINUA.....	32
3.1.8. CLASIFICACION PROFESIONAL, RETRIBUCIONS E AUDITORIA RETRIBUTIVA .....	34
3.1.8.1. DATOS XERAIS.....	36
3.1.8.2. ANÁLISE DAS RETRIBUCIÓNS.....	38
3.1.9. EXERCICIO CORRESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL.....	59
3.1.10. SAÚDE LABORAL.....	60
3.1.11. PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO.....	60
3.1.12. ANÁLISE DOS RESULTADOS DO CUESTIONARIO REALIZARO ÁS TRABALLADORAS E TRABALLADORES .....	60
3.1.13. CONCLUSIÓN DO DIAGNÓSTICO INICIAL .....	61
<b>4. OBXECTIVOS XERAIS DO PLAN DE IGUALDADE</b> .....	<b>64</b>
<b>5. OBXECTIVOS ESPECÍFICOS E MEDIDAS</b> .....	<b>66</b>
<b>6. APLICACIÓN E SEGUIMENTO</b> .....	<b>79</b>
1.2. COMPOSICION DA COMISIÓN DE SEGUIMENTO DO PLAN DE IGUALDADE.....	81
1.3. FUNCIÓNS DA COMISIÓN DE SEGUIMENTO DO PLAN DE IGUALDADE .....	81
1.4. MEDIOS.....	82
<b>7. AVALIACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE</b> .....	<b>83</b>
<b>8. PROCEDEMENTO DE REVISIÓN E MODIFICACION DO PLAN DE IGUALDADE</b> .....	<b>84</b>

<b>9. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....</b>	<b>86</b>
<b><i>ANEXO I- FICHA DE SEGUIMIENTO .....</i></b>	<b>87</b>
<b><i>ANEXO II.- INFORME DE SEGUIMIENTO.....</i></b>	<b>88</b>
<b><i>ANEXO III.- INFORME DE AVALIACIÓN .....</i></b>	<b>89</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

### 1.1. PRESENTACIÓN DA EMPRESA.

A Fundación Biomédica Galicia Sur é unha entidade sen ánimo de lucro clasificada como de interese sanitario por orde da Consellería da Presidencia, Relacións Institucionais e Administración Pública, do 26 de setembro de 2002 (DOG nº 193, do 7 de outubro) e declarada de interese galego pola Consellería de Sanidade da Xunta de Galicia ou 21 de outubro de 2002 (DOG nº 216, do 8 de novembro) e ao seu amparo, cuxos bens se viron afectados de forma permanente polo desenvolvemento dous fins fundacionais definidos nos seus Estatutos.

A Fundación Biomédica Galicia Sur dá apoio e asesoramento aos profesionais e investigadores dous centros da Xestión Integrada de Vigo, da Xestión Integrada de Pontevedra e O Salnés e da Xestión Integrada de Ourense, Verín e O Barco de Valdeorras, así como aos investigadores do Instituto de Investigación Sanitaria Galicia Sur.

A Fundación ten encomendado pola Consellería de Sanidade da Xunta de Galicia a xestión integral da investigación e innovación que vos profesionais da nosa área desenvolven, así como a promoción dous resultados que a actividade investigadora xera.

A súa misión é impulsar a investigación, a docencia, a innovación e o desenvolvemento científico-tecnolóxico non ámbito sanitario galego. Traballa para promover a innovación e investigación galegas, poñendo a disposición dúas nosos investigadores e do resto da sociedade vos medios e recursos necesarios.

## 1.2. PARTES SUSCRITORAS DO PLAN DE IGUALDADE

Tanto o diagnóstico como as medidas contidas no Plan de igualdade foi negociado e acordado mediante unha Comisión de igualdade constituída de forma paritaria entre a empresa e a representación legal dos traballadores e traballadoras.

Por parte da empresa participaron:

- BEATRIZ GIL DE ARAÚJO DE SIMÓN
- ISABEL GLADYS RIVERO PÉREZ
- BEATRIZ CALDERÓN CRUZ

En representación do persoal:

- TANIA RIVERA BALTANÁS
- ALFREDO RODRIGUEZ DA SILVA
- CRISTINA REGUEIRO EXPÓSITO

### 1.3. AMBITO DE APLICACIÓN

O presente Plan de igualdade será de aplicación na totalidade dos centros de traballo e á totalidade das persoas traballadoras da empresa calquera que sexa a forma de contratación laboral.

<b>NOME OU RAZÓN SOCIAL:</b>	<b>FUNDACION BIOMEDICA GALICIA SUR</b>
<b>FORMA XURIDICA</b>	Fundación. ( Inscrita có número 2002/17 no Rexistro de Fundacións de Interese Galego da Xunta de Galicia, sección da Consellería de Sanidade)
<b>ACTIVIDADE (CNAE):</b>	72.19 Outra investigación e desenvolvemento experimental en ciencias naturais e técnicas
<b>CENTROS DE TRABALLO</b>	VIGO Hospital Alvaro Cunqueiro. Carretera Clara Campoamor 341. Bloque Técnico Planta 2. 36213 Vigo PONTEVEDRA Hospital Montecelo . Avda Montecelo s/n Planta -1. 36164 Pontevedra OURENSE Edificio Hospitalización. Planta -1. Ramón Puga 52-54. 32005 Ourense.
<b>ANO DE CONSTITUCIÓN</b>	26/09/2021
<b>RESPONSABLE DA ENTIDADE</b>	Beatriz Gil de Araújo de Simón Directora Fundación Biomédica Galicia Sur Tel: 986217460    Ext: 515 460 Movil. 628189163 Ext: 515 460 beatriz.gildearaujo@iisgaliciasur.es
<b>DIRECCIÓN A EFECTOS DE NOTIFICACIÓN</b>	Hospital Alvaro Cunqueiro. Carretera Clara Campoamor 341. Bloque Técnico Planta 2. 36213 Vigo
<b>PERSOA DE CONTACTO EN MATERIA DE IGUALDADE</b>	Beatriz Gil de Araújo de Simón (Gerencia) Isabel Gladys Rivero Pérez (RRHH)
<b>PÁXINA WEB</b>	<a href="http://www.fundacionbiomedica.org/">http://www.fundacionbiomedica.org/</a> <a href="https://www.iisgaliciasur.es/">https://www.iisgaliciasur.es/</a>
<b>CONVENIO COLECTIVO DE APLICACIÓN</b>	Convenio colectivo propio. Convenio Colectivo de la Fundación Biomédica Galicia Sur (BOP N º 236, 7 decembro 2021).

As persoas destinatarias do PLAN DE IGUALDADE son tanto mulleres como os homes da organización, pois a súa finalidade diríxese a conseguir unha organización máis competitiva

nun marco laboral no que se respecte a diversidade e no que mulleres e homes poidan traballar en igualdade de condicións e oportunidades.

O papel que vai xogar o PLAN DE IGUALDADE como instrumento de impulso e planificación da política de igualdade dentro da empresa vai ser de gran importancia. A existencia dun marco referencial que estableza os obxectivos a cumprir e as actuacións a desenvolver por parte de todas as áreas implicadas supón non só a posibilidade de establecer que se quere conseguir e como, senón tamén de avaliar, unha vez acabado o seu período de vixencia, o grao de cumprimento alcanzado polo Plan.

### 1.4. VIXENCIA

O presente Plan de igualdade recolle o conxunto ordenado de medidas orientadas a acadar os obxectivos que se concretan no mesmo, entendendo que uns obxectivos poderán ser alcanzados antes que outros, que a entrada en vigor das medidas concretas, sen alterar en menos os prazos expresamente marcados, pode ser distinta e progresiva e, que o carácter especial das accións positivas fai que as mesmas só sexan de aplicación mentres subsistan cada un dos supostos que se pretendan corrixir.

As partes entenden que o seu contido deberá ser renovado transcorridos **catro anos** a contar desde a súa entrada en vigor o día 14 de novembro de 2022

O plan de igualdade manterase vixente ata que non se renove ou acorde un novo plan de igualdade, sen que no seu caso a súa duración máxima exceda do período de 4 anos previsto no artigo 9.1 do Real Decreto 901/2020.

### 1.5. MARCO LEGAL NO QUE SE ENCADRA O PLAN DE IGUALDADE

O PLAN DE IGUALDADE da **FUNDACIÓN BIOMÉDICA GALICIA SUR** non constitúe un instrumento illado, senón que se enmarca baixo un paraugas institucional e legislativo máis amplo:

### **NORMATIVA INTERNACIONAL:**

A igualdade entre as persoas, sen discriminación por razón de sexo, é un principio xurídico universal recoñecido en diversos textos internacionais sobre dereitos humanos entre os que cabe destacar a Convención sobre a eliminación de todas as formas de discriminación contra a muller, aprobada pola Asemblea Xeral de Nacións Unidas en decembro de 1979 e ratificada por España en 1983.

### **NORMATIVA COMUNITARIA:**

A igualdade é un principio fundamental na Unión Europea, desde a entrada en vigor do Tratado de Ámsterdam , do 1 de Maio de 1997, a igualdade entre mulleres e homes, e eliminación da desigualdade entre ambos é un obxectivo transversal que debe integrarse en todas as súas políticas e accións e nas dos seus estados membros.

### **NORMATIVA NACIONAL:**

No noso país, a Constitución de 1978 proclama no seu artigo 14 o dereito á igualdade e á non discriminación por razón de sexo; e pola súa banda, o artigo 9.2 consagra a obrigaón dos poderes públicos de promover en condicións para que a igualdade do individuo e dos grupos nos que se integra sexa real e efectiva.

O pleno recoñecemento da igualdade formal ante a lei completouse coa aprobación da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdade efectiva entre mulleres e homes removendo os obstáculos que impiden conseguila.

O art.45.1 da LOIEMH establece a obrigaón das empresas de respectar a igualdade de trato e oportunidades no ámbito laboral, a cuxo efecto deberán adoptar medidas dirixidas a evitar calquera tipo de discriminación laboral entre mulleres e homes, medidas que deberán negociar, e no seu caso, acordar, coa representación legal dos traballadores e traballadoras (RLT).



No 2019 dáse un avance máis cara á igualdade coa aprobación do Real Decreto-lei 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urxentes para garantía da igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no emprego e a ocupación. Esta nova lexislación engade o deber de inscribir os Plans de igualdade no Rexistro de Plans de Igualdade das empresas, como parte dos Rexistros de convenios e acordos colectivos de traballo.

Durante o 2020 dáse un paso máis e apróbase o Real decreto lei 901/2020 e o Real decreto lei 902/2020, esta nova normativa inclúe o contido mínimo que deben conter o Diagnóstico e engade a necesidade de realizar unha Valoración de postos e unha Auditoría Retributiva ao Plan de formación.

### **NORMATIVA AUTONÓMICA:**

No que respecta á Comunidade Autónoma de Galicia, o artigo 4 da Lei orgánica 1/1981, de 6 de abril, do Estatuto de autonomía para Galicia, sinala que corresponde aos poderes públicos galegos promover as condicións para que a liberdade e igualdade do individuo e dos grupos en que se integran sexan reais e efectivas, remover os obstáculos que impidan ou dificulten a súa plenitude e facilitar a participación dos galegos na vida política, económica, cultural e social.

A través do desenvolvemento do diálogo institucional entre a Xunta de Galicia e a Federación Galega de Municipios e Provincias, o ámbito municipal preséntase como o contexto idóneo para pór en práctica medidas innovadoras para a igualdade entre mulleres e homes, xa que a Administración local é a máis próxima á cidadanía, coñece con maior profundidade as necesidades da poboación e os recursos cos que conta, e a proximidade institucional facilita a acción política que rendibilizará os recursos e garantirá a igualdade de oportunidades.

No ámbito destas competencias, a Lei galega 7/2004, de 16 de xullo, para a igualdade de mulleres e homes, supuxo importantes avances en defensa da igualdade e contra a discriminación. Coa Lei 2/2007, de 28 de marzo, do traballo en igualdade das mulleres de Galicia, se pretende dar un paso máis adiante. Ambas foron derogadas pola actual normativa, o Decreto legislativo 2/2015, do 12 de febreiro, polo que se aproba o texto

refundido das disposicións legais da Comunidade Autónoma de Galicia en materia de igualdade.

Así, a consecución da inserción laboral en clave de igualdade laboral convértese nun dos alicerces craves para facer efectivo o principio de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, xa que este é un dos ámbitos onde, ata agora, foi máis visible a desigualdade.

O PLAN DE IGUALDADE entre mulleres e homes da **FUNDACIÓN BIOMÉDICA GALICIA SUR** xorde neste marco legal e normativo do cal tomou referencias para contribuír a cumprir cos obxectivos que estes instrumentos marcan.

A igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes debe ser, por tanto, unha prioridade no Plan Estratéxico da empresa, considerándose como un principio fundamental das relacións laborais e da xestión dos recursos humanos da empresa.

Neste sentido, o deseño, implantación e avaliación do PLAN DE IGUALDADE na empresa, é unha ferramenta esencial para alcanzar, no ámbito da mesma a igualdade de trato entre mulleres e homes, facilitar a igualdade de oportunidades e eliminar calquera discriminación ou desigualdade por razón de sexo.

Constituíuse unha **Comisión de Igualdade** que, con carácter xeral ocuparase de promocionar a Igualdade de oportunidades, fortalecendo as bases dunha cultura na organización do traballo que favoreza a igualdade efectiva entre mulleres e homes.

Neste sentido, a Comisión **de Igualdade**, encárgase da negociación do PLAN DE IGUALDADE, a cal tratou a información sobre as distintas Áreas de Recursos Humanos con datos desde o **ano 2018**, co obxecto de realizar un diagnóstico da situación inicial que detecte as distintas formas de discriminación ou desigualdade que puidesen existir na empresa que afecten a:

- Difusión e compromiso coa Igualdade de trato e de oportunidades
- Situación de mulleres e homes en a organización.
- Infrarrepresentación feminina
- Clasificación profesional

- Proceso de selección e contratación.
- Promoción e desenvolvemento profesional
- Formación
- Condicións de traballo e auditoría salarial
- Retribucións
- Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.
- Prevención do acoso sexual e por razón de sexo

### 1.6. COMPROMISO DA EMPRESA COA IGUALDADE

O Compromiso da Dirección coa Igualdade e Non Discriminación é o motor fundamental para alcanzar a implicación do persoal nesa tarefa e, conxuntamente conseguir que este plan de Igualdade sexa un instrumento efectivo de mellora do clima laboral, da optimización das capacidades e potencialidades de todo o persoal e, con iso, da mellora da calidade de vida e do aumento da produtividade.

Para a elaboración deste Plan realizouse un completo diagnóstico da situación e posición das mulleres e homes dentro da empresa para detectar discriminacións e/ou desigualdades, directas ou indirectas que requiran adoptar medidas para erradicar a súa existencia e corrixir calquera desviación do principio fundamental de respecto á igualdade.

Conseguir a igualdade real supón non só evitar as discriminacións por razón de sexo (igualdade de trato), senón, tamén, conseguir a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes no acceso á empresa, a contratación e as condicións de traballo, a promoción, a formación, a retribución, etc.

### 1.7. CARACTERÍSTICAS DO PLAN DE IGUALDADE

O PLAN DE IGUALDADE é un conxunto ordenado de medidas de igualdade e accións positivas que pretende integrar o principio de igualdade entre mulleres e homes na empresa.

O PLAN DE IGUALDADE de a **FUNDACIÓN BIOMÉDICA** caracterízase por unha serie de trazos que guiaron non só o proceso da súa elaboración senón tamén os contidos do mesmo :

- Colectivo: está deseñado para o conxunto do persoal, non está dirixido exclusivamente ás mulleres, posto que con el preténdese conseguir unha organización máis competitiva na que homes e mulleres poidan traballar de forma harmónica e conxunta.
- Participativo: considera como un dos seus principios reitores a participación a través do diálogo e cooperación das partes (dirección da empresa, parte social e conxunto do persoal).
- Preventivo: elimina calquera posibilidade de discriminación futura por razón de sexo.
- Dinámico: ten coherencia interna e está aberto aos cambios en función das necesidades que vaian xurdindo a partir do seu seguimento e avaliación.
- Adopta a transversalidade de xénero como un dos seus principios reitores e unha estratexia para facer efectiva a igualdade entre mulleres e homes, que implica incorporar a perspectiva de xénero na xestión da empresa en todas as súas políticas e a todos os niveis.
- Compromiso: Alcanzar un nivel de compromiso da empresa que garante os recursos humanos e materiais necesarios para a súa implantación, seguimento e avaliación.
- Adhesión: este Plan para ser efectivo debe ser asumido por todos os estamentos que compoñen a empresa, posto que o seu éxito está estreitamente relacionado co nivel de adhesión e de participación de cada un deles, por iso é indispensable que haxa unha predisposición positiva a colaborar na súa execución. En concreto, o Plan debe ser asumido por:
  - A Dirección da empresa: Sen a implicación das persoas que ocupan postos de decisión, o Plan correría o risco de non chegar a implantarse..

- Responsable de Área ou mandos intermedios: É preciso contar coa implicación dos/as Responsables de cada unha das áreas da empresa así como as persoas que ocupan postos intermedios, dentro da organización.
- Traballadores e traballadoras: É imprescindible a implicación da persoal tanto feminino como masculino, expresado a través da creación dunha Comisión de Igualdade na que participen os traballadores e traballadoras da empresa a través dos seus representantes legais.

### 2. ESTRUCTURA DO PLAN DE IGUALDADE

O Plan de igualdade se estrutura nos seguintes apartados:

- I. **DIAGNÓSTICO** da situación de partida de mulleres e homes na empresa. A negociación do presente Plan de Igualdade ha ir precedida pola constitución da Comisión de Igualdade que abordaría cada unha das fases que se definían no devandito acordo. O diagnóstico realizouse a partir da análise da información cuantitativa e cualitativa solicitada á empresa, con datos referentes aos anos 2018 a 2021.
- II. **PROGRAMA DE ACTUACIÓN (PLAN DE IGUALDADE)** elaborado a partir das conclusións do diagnóstico e das carencias detectadas en materia de igualdade entre as persoas que integran a empresa, así como establecendo medidas que favorezan o reforzo daquelas áreas que se consideran estratéxicas para alcanzar a excelencia na igualdade.

Nel establécense os obxectivos a alcanzar para facer efectiva a igualdade, as medidas e accións positivas necesarias para conseguir os obxectivos sinalados, un calendario de implantación, as persoas ou grupos responsables da súa realización e indicadores e/ou criterios de seguimento das accións.

Neste sentido, o programa de actuacións ten dobre finalidade, por unha banda definir as medidas de acción positiva que corrixan os desequilibrios existentes e por outro, a adopción de medidas de igualdade que de forma transversal garantan a integración do principio de igualdade en todas as políticas da empresa, en todos os seus procesos e en todos os seus niveis.

Para responder a este criterio, o programa de actuación (Plan de Igualdade) estrutúrase en:

- Obxectivos xerais
- Obxectivos específicos

- Medidas a implantar
- Prazos de execución
- Persoas responsables
- Persoas destinatarias
- Recursos materiais e humanos
- Indicadores e/ou criterios de seguimento

E en base ao diagnóstico realizado, establecéronse como necesarias ou convenientes en cada unha das seguintes áreas:

- Difusión e compromiso coa Igualdade de trato e de oportunidades
- Acceso á organización e selección
- Formación
- Promoción e desenvolvemento profesional
- Infrarrepresentación feminina
- Política retributiva
- Exercicio corresponsable dos dereitos da vida persoal, familiar e laboral.
- Prevención do acoso sexual e por razón de sexo
- Seguridade e saúde laboral

III. **SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN:** mediante indicadores de medición e os instrumentos de recollida de información para avaliar o grao de cumprimento do Plan e dos obxectivos alcanzados.

### 3. INFORME DE DIAGNOSTICO

Resúmense neste apartado os principais resultados do diagnóstico e a auditoría retributiva:

No diagnóstico inicial de igualdade avalíouse a situación na que se atopa a empresa en relación coa igualdade entre mulleres e homes.

A finalidade do diagnóstico é a de identificar e estimar a existencia e magnitude das desigualdades, desvantaxes, dificultades e obstáculos, que se dan, ou que poidan darse na empresa, para conseguir a igualdade efectiva entre mulleres e homes, obtendo a información precisa para deseñar medidas dirixidas a corrixir as ditas desigualdades.

Para a realización do diagnóstico recompiláronse datos cualitativos e cuantitativos para coñecer o grao de integración da igualdade entre mulleres e homes na organización.

O diagnóstico realizouse entre os meses de setembro de 2021 e xullo de 2022 e na súa elaboración participaron tanto as persoas que forman parte da Comisión negociadora do plan de igualdade co asesoramento dunha empresa consultora externa.

O período de referencia dos datos analizados comprende os anos 2018 a 2021.

Doutra banda solicitouse a participación de todo o persoal a través dunha enquisa para coñecer o seu punto de vista en materia de igualdade, coñecendo a percepción que ten sobre a integración da igualdade entre mulleres e homes na empresa así como aqueles puntos nos que se pode mellorar.

No diagnóstico analizáronse as seguintes áreas:

- Difusión e compromiso coa igualdade de trato e de oportunidades
- Situación de mulleres e homes na organización, Clasificación profesional
- Proceso de selección e contratación.
- Formación
- Promoción e desenvolvemento profesional
- Condicións de traballo e auditoría salarial



- Retribucións
- Ordenación do tempo de traballo e conciliación
- Infrarrepresentación feminina
- Prevención do acoso sexual e por razón de sexo

### 3.1. RESUMO DE RESULTADOS DO DIAGNOSTICO INICIAL DE SITUACIÓN E CONCLUSIÓN

#### 3.1.1. COMPROMISO COA IGUALDADE

A través da análise da información recompilada detéctase que, en canto á cultura da organización, actualmente o compromiso coa igualdade de oportunidades recóllese de forma explícita nun compromiso asinado pola dirección con data do 21 de outubro de 2019. Así mesmo, a organización non participou nin foi distinguida con ningún premio nin recoñecemento relacionada coa igualdade.

En canto á **estrutura e xestión organizativa**, a empresa non contaba cunha estrutura de igualdade de oportunidades previa ao comezo do presente proceso, e non todos os datos relativos ao persoal presentábanse desagregados por sexo.

Con motivo da negociación do Plan de igualdade constituíuse unha Comisión de Igualdade que se encargará de organizar e coordinar a posta en marcha do Plan, así mesmo participará na recompilación da información necesaria para a realización do presente diagnóstico.

A organización mantense informada respecto de programas e actuacións públicas, publicacións e normativa de aplicación na organización relativa a igualdade de mulleres e homes

En canto ás relacións laborais aplícase as disposicións establecidas no convenio colectivo propio: “CONVENIO COLECTIVO FUNDACIÓN BIOMÉDICA GALICIA SUR”, asinado no mes de xuño de 2021.

Non hai constancia na empresa de que se producisen na organización ata a data conflitos relacionado coa vulneración do principio de Igualdade.

En canto ás **relacións da empresa con outras organizacións** coas que colabora non se está requirindo o cumprimento de ningún requisito en materia de Igualdade, e tampouco se está primando a aquelas que desenvolven actividades que promoven a igualdade entre homes e mulleres.

En relación á comunicación e **imaxe corporativa** non se difunden contidos específicos de igualdade entre mulleres e homes a través das canles de comunicación existentes na empresa (reunións, correo electrónico). Acreditouse que aínda que internamente cóidase especialmente a linguaxe utilizada e as imaxes para que non se transmitan estereotipos de xénero, non conta con directrices documentadas para o seu uso.

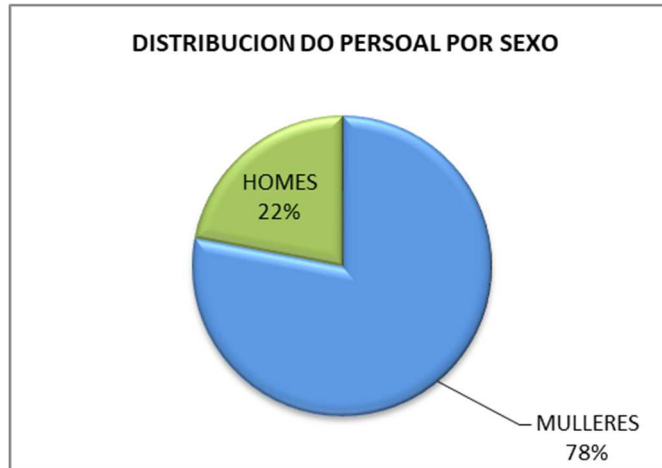
Non se informou ata a data ás empresas colaboradoras do posicionamento da organización fronte á igualdade de mulleres e homes.

Existen canles de comunicación interna na organización como correo electrónico, teléfono, reunións, Igualmente o persoal tamén pode facer chegar comunicacións á organización a través dos seus representantes legais.

### 3.1.2. SITUACION DE MULLERES E HOMES NA ORGANIZACIÓN. INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA

Analizando a **composición do persoal segregada por sexo**, vemos que o 78% do persoal é do sexo feminino, fronte ao 22% do persoal de sexo masculino, o que fai que a organización estea feminizada.

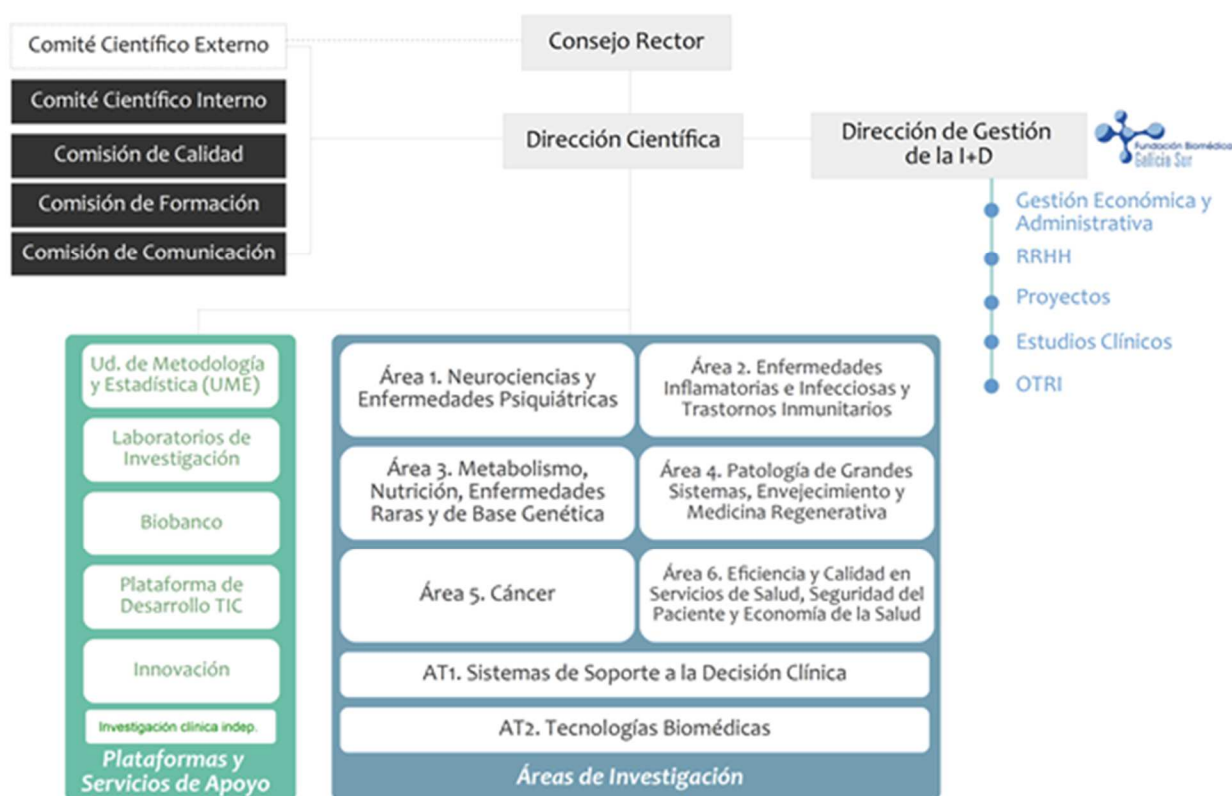
POR SEXO	Nº	%
MULLERES	71	78%
HOMES	20	22%
TOTAL	91	100%



En total na data 31/12/21 a empresa contaba cun cadro de persoal formado por 91 persoas, repartidas en 3 centros de traballo:

	MULLERES	HOMES	% MULLERES	% HOMES
VIGO	56	17	62%	19%
PONTEVEDRA	10	3	11%	3%
OURENSE	5	0	5%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>20</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>

A **estrutura organizativa** presenta varias áreas de actividade:



	(Áreas/Departamentos indicados na organigrama)	MULLERES	HOMES	% MULLERES	% HOMES
	Dirección	1	0	1%	0%
	Comisión de formación	1	0	1%	0%
	Comisión de comunicación	1	1	1%	1%
DIRECCIÓN XESTIÓN DA I+D	Xestión económica e administrativa	5	1	5%	1%
	RRHH	1	0	1%	0%
	Proxectos	2	0	2%	0%
	Estudios clínicos	3	0	3%	0%
	OTRI	1	0	1%	0%
PLATAFORMAS E SERVIZOS DE	Ud. de metodoloxía e estatística (UME)	2	0	2%	0%
	Biobanco	1	0	1%	0%
	Plataforma de desenvolvemento TIC	4	1	4%	1%

	Innovación	1	0	1%	0%
	Investigación clínica independente	3	1	3%	1%
AREAS DE INVESTIGACIÓN	Área 1 Neurociencias e enfermidades psiquiátricas	3	3	3%	3%
	Area 2 Enfermidades inflamatorias e infecciosas e trastornos inmunitarios	16	6	17%	6%
	Area 3 Metabolismo, nutrición, enfermidades raras e de base xenética	5	0	5%	0%
	Area 4 patoloxía de grandes sistemas, envellecemento e medicina rexenerativa	9	5	10%	5%
	Area 5 Cáncer	10	1	11%	1%
	Area 6 Eficiencia e calidade en servizos de saúde, seguridade do paciente e economía da saúde	2	1	2%	1%
	AT1 Sistemas de soporte á decisión clínica	2	0	2%	0%
	AT2 Tecnoloxías biomédicas	1	0	1%	0%
		<b>TOTAL</b>	<b>74*</b>	<b>20</b>	<b>79%</b>

\*Na táboa anterior inclúense 3 mulleres que traballan en 2 áreas diferentes, por iso o número de mulleres aumenta. (1 muller en área 3 e Plataforma de apoio TIC, 1 muller en plataforma de apoio TIC e na área de dirección de xestión da I+D.

**Por nivel de responsabilidade** a distribución do persoal é como sigue:

NIVEL XERÁRQUICO	MULLERES	HOMES	% MULLERES	% HOMES
Máximo cargo	1	0	1%	0%
Mandos Intermedios	4	1	4%	1%
Resto de persoal	66	19	73%	21%
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>20</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>

**A distribución por postos de traballo:**

POSTO DE TRABALLO	MULLERES	HOMES	% MULLERES	% HOMES
dirección	1	0	1%	0%
Investigador/a	7	4	8%	4%
Investigador/a en formación	2	2	2%	2%
Axudante investigación	8	2	9%	2%

Persoal tco superior investigación	22	9	24%	10%
Persoal tco medio apoio investigación	4	0	4%	0%
Persoal tco aux investigación	3	0	3%	0%
Persoal tco aux xestión investigación	4	0	4%	0%
Persoal tco medio xestión investigación	1	0	1%	0%
Persoal tco sup xestión investigación	19	3	21%	3%
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>20</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>

POSTO DE TRABALLO	MULLERES	HOMES	% MULLERES	% HOMES
Dirección	1	0	1%	0%
Persoal de investigación	46	17	51%	19%
Persoal de administración e xestión	24	3	26%	3%
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>20</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>

### A distribución por grupo profesional:

GRUPO PROFESIONAL	MULLERES	HOMES	% MULLERES	% HOMES
Dirección	1	0	1%	0%
Persoal investigador R1	2	2	2%	2%
Persoal investigador R2	3	0	3%	0%
Persoal investigador R3	1	2	1%	2%
Persoal investigador R4	1	1	1%	1%
Persoal apoio Titulado superior doutor	3	1	3%	1%
Persoal apoio titulado graduado 1	25	7	27%	8%
Persoal apoio titulado graduado 2	24	5	26%	5%
Persoal apoio FPII	7	1	8%	1%
Téc sup. Administración e xestión	3	0	3%	0%
Titulado superior especialista	1	1	1%	1%
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>20</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>

### A composición do persoal por grupo profesional e nivel de estudos

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL ESTUDOS	MULLERES	HOMES	% MULLERES	% HOMES
Dirección	Estudos universitarios	1	0	1%	0%
Persoal investigador R1	Estudos universitarios	2	2	2%	2%
Persoal investigador R2	Estudos universitarios	3	0	3%	0%
Persoal investigador R3	Estudos universitarios	1	2	1%	2%
Persoal investigador R4	Estudos universitarios	1	1	1%	1%
Persoal apoio Titulado superior doutor	Estudos universitarios	3	1	3%	1%
Persoal apoio titulado graduado 1	Estudos universitarios	25	7	27%	8%
Persoal apoio titulado graduado 2	Estudos universitarios	24	5	26%	5%
Persoal apoio FPII	FPII ou equivalente	7	1	8%	1%
Téc sup. Administración e xestión	Estudos universitarios	3	0	3%	0%
Titulado superior especialista	Estudos universitarios	1	1	1%	1%
<b>TOTAL</b>		<b>71</b>	<b>20</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>

	MULLERES	HOMES	MULLERES %	HOMES%
UNIVERSITARIOS	64	19	70%	21%
FPII	7	1	8%	1%
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>20</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>

En xeral, obsérvase un alto nivel de formación en todo o cadro de persoal. Unicamente no total de persoas da organización un 8% son mulleres e un 1% homes cun nivel de formación de FPII ou equivalente.

### 3.1.3. CONDICIÓN LABORAIS

Segundo o **tipo de relación laboral**, a composición do persoal é:

TIPOS DE RELACIÓN/VINCULACIÓN	MULLERES	HOMES	%MULLERES	%HOMES
CONTRATO INDEFINIDO A TEMPO COMPLETO	16	4	18%	4%
CONTRATO INDEFINIDO A TEMPO PARCIAL	0	0	0%	0%
CONTRATO TEMPORAL A TEMPO COMPLETO	50	14	55%	15%
CONTRATO TEMPORAL A TEMPO PARCIAL	5	2	5%	2%
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>20</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>

A maioría do persoal, tanto mulleres coma homes contan cun contrato temporal a tempo completo. Tamén aparece unha pequena parte do persoal con contrato temporal a tempo parcial. Isto representa o 77% de todo o persoal con contrato temporal (60% mulleres e 17% homes).

En relación á **distribución do persoal por tipo de contrato**:

TIPOS DE CONTRATO	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES
Indefinido	16	4	18%	4%
Temporal	55	16	60%	18%
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>20</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>

Unha alta porcentaxe do persoal tanto masculino como feminino ten contrato temporal.

La **distribución do persoal por tipo de xornada**:

TIPOS DE XORNADA	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES
Xornada completa	66	18	73%	20%
Xornada parcial	5	2	5%	2%
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>20</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>

Todo o persoal está contratado a xornada **completa**, excepto no caso de 5 das mulleres e 2 homes con xornada parcial.



Tendo en conta as **idades do persoal** a distribución é:

RANGO DE IDADE	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES
Menos de 30 anos	23	6	25%	7%
30-40 anos	29	7	32%	8%
41-50 anos	13	5	14%	5%
51-60 anos	5	1	5%	1%
> 60 anos	1	1	1%	1%
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>20</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>

A organización está formada por xente bastante nova, da que a maior parte tanto dos homes como das mulleres están no rango de idade de menos de 40 anos, representando o 71% do persoal. Tamén destaca unha alta porcentaxe de persoal entre 41 e 50 anos (14% mulleres e 5% homes).

**Por antigüidade** o persoal estruturase:

	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES
Menos de 1 ano	25	9	27%	10%
De 1 a 3 anos	27	7	30%	8%
De 4 a 6 anos	5	0	5%	0%
De 7 a 9 anos	4	2	4%	2%
Máis de 10 anos	10	2	11%	2%
<b>TOTAL</b>	<b>71</b>	<b>20</b>	<b>78%</b>	<b>22%</b>

Debido á elevada rotación do persoal, a maior parte do persoal (75% do total) ten menos de 3 anos de antigüidade e a maioría son mulleres, debido tamén á maior cantidade de mulleres no cadro de persoal.

En relación aos horarios e **distribucións do tempo de traballo e condicións de traballo**:

A xornada de traballo é de 37,5 horas semanais e a xornada ordinaria de traballo realizase dentro dos seguintes horarios:

- Persoal administrativo: entre as 07:30 e as 16:30. O horario entre as 09:00 e as 14:00 é de cumprimento obrigatorio.

- Persoal investigador e persoal de apoio á investigación: entre as 07:30 e as 19:00. O horario entre as 10:00 e as 14:00 é de cumprimento obrigatorio.

Analizando agora o **sistema de traballo e rendemento** temos que o 100% do persoal realiza o seu traballo de forma presencial e actualmente a empresa non dispón de análises do desempeño do persoal como estudos de tempo ou avaliacións de postos de traballo.

Non houbo **ausencias non xustificadas** por parte do persoal no período analizado e non está contemplada a **mobilidade xeográfica** entre o persoal. Tampouco está contemplada a **mobilidade funcional**, agás nos casos de cambio de categoría.

Ata o momento non foi necesario recorrer ás **inaplicacións de convenio** nos termos regulados polo artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores.

A organización non conta con **persoal cedido por outras empresas** (por exemplo, ETT).

Analizando a **evolución da representatividade**:

REPRESENTATIVIDADE	2018		2019		2020		2021	
	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES
Dirección	1	0	1	0	1	0	1	0
Mandos intermedios	0	0	0	0	0	0	7	2
Resto do persoal	62	13	56	14	68	15	63	18
<b>TOTAL</b>	<b>63</b>	<b>13</b>	<b>57</b>	<b>14</b>	<b>69</b>	<b>15</b>	<b>71</b>	<b>20</b>

Ata o ano 2021 a organización non contaba con mandos intermedios. (Son considerados mandos intermedios: persoal investigador R4, persoal titulado superior doutor e persoal técnico superior de administración e xestión).

En canto á **representación legal dos e das traballadores e traballadoras** está formada por 5 mulleres (CIG) e 1 home (CCOO).

**No órgano de seguimento dos planes de igualdade** pola parte empresarial participan 3 mulleres e pola parte social 2 mulleres e 1 home.

### 3.1.4. PROCESO DE SELECCIÓN E CONTRATACIÓN

As contratacións prodúcense para cubrir as necesidades dos servizos ou ben para substituír algunha baixa na organización.

CONTRATACIÓNS	MULLERES	HOMES	TOTAL	MULLERES %	HOMES %
2021	37	13	50	74,00%	26,00%
2020	18	7	25	72,00%	28,00%
2019	29	7	36	80,56%	19,44%
2018	6	5	11	54,55%	45,45%
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>32</b>	<b>122</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>

Nos últimos 4 anos fixéronse un total de 122 novos contratos, dos cales o 74% foron de mulleres e o 26% de homes.

Salvo no ano 2018 no que a contratación de homes e mulleres foi máis ou menos equilibrada, nos últimos 3 anos a contratación de mulleres é notablemente superior á de homes. Esta tendencia non é froito de ningunha selección discriminatoria senón que se debe á maior presenza de mulleres no sector.

No último ano todas as **incorporacións** na empresa foron de persoal investigador, representando as mulleres o 74% e os homes o 26% do total de incorporacións.

.GRUPO PROFESIONAL	MULLERES	HOMES	MULLERES	HOMES
<b>Persoal Investigador</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>6%</b>	<b>4%</b>
<b>Persoal investigador en formación</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2%</b>	<b>0%</b>
<b>Persoal técnico sup. investigación</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>26%</b>	<b>12%</b>
<b>Persoal axudante investigación</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>12%</b>	<b>0%</b>
<b>Persoal apoio investigación</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>28%</b>	<b>8%</b>
<b>Persoal tco sup. Xestión investigación</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0%</b>	<b>2%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>13</b>	<b>74%</b>	<b>26%</b>

Nas contratacións do último ano o grupo mais numeroso é o do persoal técnico superior de investigación, que supón o 38% das contratacións (26% mulleres e 12% homes), seguido polo persoal de apoio á investigación que representa o 36% do persoal contratado (28% mulleres e 8% homes).

Por **nivel xerárquico**, ningunha das contratacións do último ano correspondeu a postos de responsabilidade.

Por **tipo de vinculación, relación laboral e contrato** no último ano o 100% das contratacións foron de persoal con contratos temporais. Xeralmente ás contratacións realízanse por proxectos.

Por **tipo de xornada**, a maior parte do persoal, tanto homes como mulleres, foi contratado a tempo completo.

Por **idade**, o 80% das contratacións tiñan menos de 40 anos, un 64% mulleres e o 16% homes.

Por **nivel formativo**, maior parte da contratación corresponde a persoal con formación universitaria e só un 8% das contratacións que corresponden a persoal do sexo feminino ten estudos de formación profesional.

En relación ás **circunstancias persoais**, a totalidade do persoal contratado declarou unha situación 3 segundo o modelo 145.

O proceso de selección de persoal se inicia para cubrir unha vacante ou por necesidade de ampliar o cadro de persoal para cubrir a demanda de traballo. As ofertas de emprego están anunciadas na páxina web da Fundación en castelán, inglés e galego.

É o grupo de investigación ou investigador principal quen demanda a incorporación de persoal segundo as necesidades detectadas, mediante solicitude e deberá xustificarse a necesidade de persoal.

Tanto as ofertas de traballo como os formularios de solicitude utilizan unha linguaxe non sexista na súa redacción.

A selección realízasea o responsable de recursos humanos e/ou o responsable da función, cunha titulación e nivel de cualificación superior ou igual ao solicitado.

Para o proceso selectivo téñense en conta os perfís de postos de traballo definidos no convenio colectivo, onde se establecen as funcións e a formación e experiencia necesarias.

Basicamente, o proceso selectivo realízase mediante a valoración dos méritos esixidos na convocatoria como imprescindibles e valiosos, e mediante unha entrevista persoal.

A entrevista adoita ter un valor secundario, dándolle máis validez á traxectoria investigadora, á experiencia e á titulación exigida na convocatoria de emprego. Realízao o tribunal de selección e trata o contido do CV do persoal preseleccionado para a entrevista.

En ningún caso se ten en conta para a selección o sexo do candidato ou a súa situación persoal e/ou familiar.

Na actualidade estase recibindo máis solicitudes de mulleres que de homes e ata o momento non se tomaron medidas para equilibrar a presenza de mulleres e homes na organización.

Ata o momento, a empresa non adoptou medidas de busca activa nin medidas de acción positiva para equilibrar a presenza de mulleres e homes na organización máis aló da publicación de ofertas mediante unha linguaxe inclusiva.

Infórmase dos procesos selectivos á representación legal dos traballadores.

O persoal que realiza a selección do persoal ten formación en igualdade e negos inconscientes de xénero.

### 3.1.5. CESAMENTOS

EXTINCIÓNS	MULLERES	HOMES	TOTAL	MULLERES %	HOMES %
2021	33	11	44	75%	25%
2020	10	3	13	77%	23%
2019	3	7	10	30%	70%
2018	15	2	17	88%	12%
<b>TOTAL</b>	60	23	83		

En consonancia coas incorporacións na organización cuxa maioría está formada por mulleres, nas saídas da organización tamén predominan as mulleres.

Salvo en 2019, cando houbo unha maioría de homes que abandonaron a organización, no resto dos anos son as mulleres as que abandonan maioritariamente a organización.

En canto aos **motivos das baixas** na empresa aínda que hai unha alta porcentaxe de baixas voluntarias, que representan o 32% das baixas totais (27% mulleres e un 5% homes) a maioría das baixas na organización están motivados pola finalización do contrato ou do proxecto, que representa o 64% do total das baixas.

MOTIVO EXTINCIÓNS ANO 2021	MULLERES	HOMES	MULLERES %	HOMES %
Baixas voluntarias	12	2	27%	5%
Fin contrato	15	4	34%	9%
Fin proxecto	5	4	11%	9%
Substitución baixa maternidade	1	0	2%	0%
Xubilación	0	1	0%	2%
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>	<b>11</b>	<b>75%</b>	<b>25%</b>

Só unha pequena parte débese a outras circunstancias como a finalidade da contratación para cubrir a baixa por maternidade e por xubilación.

**Por idade**, o 75% dos cesamentos na empresa tiñan menos de 40 anos, do que un 66% son mulleres e un 9% homes.

**Por tipo de contrato**, o 73% do persoal que causou baixa na empresa tiña contrato por proxecto.

**Por tipo de xornada**, a maioría dos ceses (91%) na empresa tiñan contrato a tempo completo e só unha pequena porcentaxe (o 9% do total, mulleres) tiñan contrato a tempo parcial.

Por **nivel xerárquico** o 100% das baixas na empresa non tiñan cargos de responsabilidade.

**Por posto de traballo**, as baixas na organización afectaron principalmente ao persoal investigador, sendo o 73% mulleres e un 25% homes.

**Por grupo ou categoría profesional**, o maior número de baixas produciuse no grupo de persoal técnico superior de investigación e no grupo de axudantes de investigación, afectando maioritariamente a mulleres. Tamén cabe destacar un importante número de mulleres no grupo de persoal técnico superior en xestión da investigación.

En relación ás **circunstancias persoais e familiares** das baixas no último ano tódalas baixas declaran unha situación familiar 3 no modelo 145.

### **3.1.6. PROMOCIÓN**

Unicamente no último ano (2021) houbo promocións na organización, nos postos de persoal investigador e persoal titulado de apoio á investigación.

En todos os casos a promoción supuxo un cambio de nivel profesional (cambio de categoría por proba obxectiva).

POSTO ORIXE	POSTO DESTINO	MULLERES	HOMES	MULLERES %	HOMES %
Investigador R3	INVESTIGADORA R4	1	1	33%	33%
Titulada Graduado I	T.S.ADM. E XESTIÓN	1	0	33%	0%
<b>TOTAL</b>		<b>2</b>	<b>1</b>	<b>67%</b>	<b>33%</b>

O 100% do persoal que promociona conta con formación universitaria

O persoal R4 e o persoal técnico superior de administración e xestión se considera de responsabilidade, polo que as promocións supoñen un cambio de nivel de responsabilidade.

O paso de persoal investigador R3 a persoal investigador R4 supón un incremento do nivel de responsabilidade xa que o persoal investigador R4 lidera, dirixe e coordina un grupo de investigación con autonomía e independencia, ,coordina un grupo de persoas e responde directamente á dirección.

O paso de persoal de apoio á investigación a persoal técnico superior de administración e xestión supón tamén un incremento de responsabilidades, pasando a coordinar e dirixir a persoal de mais dunha sección ou servizo .

No caso do persoal investigador, a muller tiña unha antigüidade de 14 anos e o home de 12 anos. No caso da muller que ascendeu a persoal técnico de administración, tiña 7 anos de antigüidade.

Todo o persoal que promociona declara o Grupo 3 no modelo 145

### Xestión das promocións:

A organización conta cunha definición de postos de traballo e unha estrutura de niveis profesionais determinada polo convenio colectivo.

Para o persoal investigador si hai plans de carreira e os criterios ven establecidos no convenio colectivo. Segundo o convenio colectivo quedan fora da promoción o paso de investigador de R2A a R2B e de investigador R3 a R4 xa que o paso de un grupo a outro dependerá do avaliación por parte do comité científico.

A participación na promoción é similar e non hai discriminación por sexo, xa que todo o persoal conta con igualdade de oportunidades. E a formación da persoa candidata está ligada á promoción

.non hai diferencias entre o persoal contratado de forma temporal o a tempo parcial, xa que todo o persoal ten as mesmas oportunidades para promocionar que o persoal fixo e a xornada completa

O sistema de promoción empregado na empresa é obxectivo e controlable polo/as representantes legais dos/as traballadores/as.

### **3.1.7. FORMACIÓN CONTINUA**

En canto á xestión da formación continua, existe un plan de formación no que participa a representación legal dos/das traballadores e traballadoras.

O plan de formación está aberto a todo o persoal e está dirixido a cubrir as necesidades formativas demandadas polo propio persoal a través dunhas enquisas de necesidades e tamén se informa e propón a formación xenérica dispoñible.

É o persoal da área de Xestión e Administración e o departamento de formación quen se encarga da xestión da formación. Para a súa planificación tense en conta as necesidades de formación do persoal polas funcións desempeñadas polo persoal e adoita comunicarse a



través das diferentes canles de comunicación da organización (páxina web, boletín semanal, correo electrónico, etc.).

A organización dispón de formularios de participación en actividades formativas nas que se utiliza unha linguaxe inclusiva.

A formación impartida pode ser obrigatoria ou voluntaria e está relacionada principalmente coa prevención de riscos e outras materias necesarias para o correcto desempeño do traballo.

En caso de producirse algún cambio no posto de traballo, correspóndelle á empresa proporcionar ao persoal a formación adecuada, tanto a relativa ás funcións e tarefas do dito posto de traballo como a que resulte necesaria en materia de prevención de riscos laborais.

Os cursos, aínda que están pensados para ser en horario laboral, tamén se poden desenvolver fóra do horario laboral. Neste último caso hai compensacións polo tempo empregado.

Dado que a formación é maioritariamente impartida por entidades externas á organización, tanto a hora como o lugar de impartición dependen da entidade formativa, pero normalmente coinciden dentro do horario laboral e o lugar de impartición si varía dependendo do tipo de formación do que se trate.

En todo caso a asistencia ás formacións son autorizadas previa comunicación.

En xeral, tanto as mulleres como os homes son tidos en conta para a formación, pero como hai máis mulleres na organización, son elas as que participan en maior número nas accións formativas.

Tanto o persoal da área de Recursos Humanos como o persoal da oficina recibiu formación en Igualdade e nesgos inconscientes de xénero.

Unha vez analizada a **formación**, observamos que en 2020 se desenvolveron un total de 5 accións formativas e 9 en 2021. En canto á participación, como se dixo anteriormente, é maior no caso das mulleres xa que son maioritarias na organización.

Tamén vemos que unha alta porcentaxe da formación se realiza en horario laboral e na modalidade de teleformación ou en liña, o que permite axustar os horarios dos cursos ás necesidades persoais.

En canto á **participación segundo o número de horas de formación**, pódese observar que tamén son as mulleres as que acceden a actividades formativas de maior duración.

No ano 2021 dúas mulleres solicitaron e lles foron concedidos os permisos para asistir a exames oficiais.

### **3.1.8. CLASIFICACION PROFESIONAL, RETRIBUCIONS E AUDITORIA RETRIBUTIVA**

No presente apartado se presentan os resultados relativos ao proceso de auditoría salarial realizado á FUNDACION BIOMÉDICA GALICIA SUR. Descríbese tamén o sistema de valoración de postos de traballo requirido para a elaboración do informe de Auditoría salarial así a análise dos resultados obtidos.

Esta auditoría ten a mesma vixencia que o plan de igualdade (4 anos).

Para a valoración de postos de traballo utilizouse a ferramenta publicada polo Ministerio de Igualdade na páxina <https://www.igualdadenlaempresa.es/> para determinar os postos de traballo de igual valor.

Segundo o disposto no art.28.1 do Estatuto dos Traballadores “un traballo terá igual valor que outro cando a natureza das funcións ou tarefas efectivamente encomendadas, as condicións educativas, profesionais ou de formación esixidas para o seu exercicio, os factores estritamente relacionados co seu desempeño e as condicións laborais nas que ditas actividades levan a cabo sexan en realidade equivalentes”.

Para realizar a valoración utilizouse un sistema de valoración por puntos.

A valoración de postos comezouse con definir 4 tipos ou categorías de factores de valoración, asignándolle un “peso” (valor) a cada un deles.

Categorías	Valor
A. NATUREZA DAS FUNCIÓNS Ou TAREFAS	<b>40%</b>
B. CONDICIÓNS EDUCATIVAS	<b>20%</b>
C. CONDICIÓNS PROFESIONAIS E DE FORMACIÓN	<b>25%</b>
D. CONDICIONES LABORAIS E FACTORES ESTRITAMENTE RELACIONADOS CO DESEMPEÑO	<b>15%</b>
	<b>100%</b>

Dentro de cada categoría establecéronse grupos de factores e subfactores aos que se lles outorga un peso relativo entre si.

Isto á súa vez permite agrupar os postos que resulten co mesmo valor, dispondo así dun criterio para a comparación retributiva posterior.

A continuación, para cada un dos postos de traballo valóranse os factores previamente establecidos e así se obtén a valoración de cada un dos postos, resultando os postos de igual valor pero diferente denominación que á hora da auditoría retributiva deberán avaliarse de forma conxunta.

Este método permite asignar un valor numérico a cada posto de traballo segundo a metodoloxía descrita anteriormente. Resultado desta análise é posible determinar o valor de cada posto, podéndose identificar os postos de traballo de igual valor.

As puntuacións obtidas en cada un dos factores por posto de traballo:

POSTOS ANALIZADOS	PUNTUACION OBTIDA
DIRECCIÓN	590
PERSOAL TCO.SUP.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	504
PERSOAL TCO.SUP. INVESTIGACIÓN	503
INVESTIGDR/A	474
GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I	455
PERSOAL TCO.MD. APOIO INVESTIGACIÓN	450
PERSOAL TIT.SUPER.	437
PERSOAL TCO.MD.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	429
AXTE INVESTIGACIÓN	421
PERSOAL TCO.AUX.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	397
PERSOAL TCO.AUX. INVESTIGACIÓN	393
INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN	374

Unha vez calculada a valoración de cada posto establécense uns intervalos de puntuación para agrupalos naqueles postos que resulten de igual valor.

ESCALA	INTERVALO DE PUNTUACION.	POSTOS DE TRABAJO
Escala 1	551-600	Dirección
Escala 2	501-550	Persoal tco.sup.xestión investigación
		Persoal tco.sup. investigación
Escala 3	451-500	investigador/a
		gr1 subgr2 nivel3 titu grado I
Escala 4	401-450	Persoal tco.md. apoio investigación
		Persoal tit.super.
		Persoal tco.md. xestión investigación
		axte investigación
Escala 5	351-400	Persoal tco.aux.xestión investigación
		Persoal tco.aux. investigación
		Persoal investigador/a en formación

### 3.1.8.1. Datos xerais

Previo á análise hai que aclarar que a organización carecía de convenio colectivo de aplicación ata a súa aprobación no mes de xuño de 2021. É por este motivo que a clasificación dos postos de traballo non coincide coa clasificación actual xa que se utiliza de base o rexistro retributivo do ano 2021 cando aínda non estaba vixente o convenio colectivo actualmente vixente.

Previo á negociación do convenio colectivo a organización contaba cun documento titulado “Código de boas prácticas de contratación de persoal” no que se describía, entre outras materias, o proceso de contratación, as categorías profesionais e os rangos salariais de cada unha das categorías.

Analizando a distribución por posto de traballo, unicamente atopamos no ano 2021 homes e mulleres en 5 dos postos de traballo analizados.

Título do Posto	Nº. de Mulleres	Nº. de Homes
DIRECCIÓN	1	0
TCO.SUP.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	19	3
TCO.MD.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	1	0
TCO.AUX.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	4	0

TCO.SUP. INVESTIGACIÓN	22	9
TCO.MD. APOIO INVESTIGACIÓN	4	0
TCO.AUX. INVESTIGACIÓN	3	0
INVESTIGDR/A	5	4
INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN	2	2
AXTE INVESTIGACIÓN	8	2
TIT.SUPER.	1	0
GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I	1	0

A comparativa dos importes efectivos atópase distorsionada, pois se corresponde coas cantidades efectivamente cobradas antes de realizar a anualización e normalización das retribucións, podendo os datos verse afectados polo diferente número de días traballados en función da duración e datas de contratación do persoal. É por iso que se realizou tamén a comparativa cos salarios equiparados, isto é, o cálculo dos salarios supondo unha contratación a tempo completo e durante todo o ano, permitindo unha comparativa entre as retribucións do persoal independentemente dos días traballados e o tipo de xornada.

Preséntanse a continuación nas seguintes táboas o cálculo da media e a mediana das retribucións de cada un dos postos de traballo. Tómase como fonte de datos o rexistro retributivo correspondente ao ano 2021.

Analizando os salarios do persoal observamos que nin o tipo de xornada (completa ou parcial) nin o tipo de contrato e duración inflúen no acceso aos complementos retributivos.

### 3.1.8.2. Análise das retribucións

#### RETRIBUCIÓN TOTALS

##### - MEDIA

Posto	Diferenza
DIRECTORA	%
TCO.SUP.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	24,25%
TCO.MD.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	
TCO.AUX.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	
TCO.SUP. INVESTIGACIÓN	28,93%
TCO.MD.APOIO INVESTIGACIÓN	
TCO.AUX. INVESTIGACIÓN	
INVESTIGDR/A	19,08%
INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN	32,52%
AXTE INVESTIGACIÓN	-17,97%
TIT.SUPER.	
GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I	

Nos 5 postos onde atopamos mulleres e homes, ven diferenzas nos salarios totais. Estes resultados realizados sobre as retribucións realmente percibidas, débense basicamente, por unha banda ao amplo rango de retribucións nun mesmo posto establecido no documento de boas prácticas e por outra banda hai que ter en conta a alta rotación do persoal que fai que un número significativo de persoal finalizase o contrato ao longo do ano e outra parte do persoal incorporouse co ano xa iniciado, polo que as retribucións son menores, o que fai descender a media.

##### - MEDIANA

	Dif.
001 DIRECTORA	
002 TCO.SUP.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	24,53%
003 TCO.MD.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	
004 TCO.AUX.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	
005 TCO.SUP. INVESTIGACIÓN	26,66%
006 TCO.MD.APOIO INVESTIGACIÓN	
007 TCO.AUX. INVESTIGACIÓN	
008 INVESTIGDR/A	33,43%
009 INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN	32,52%
010 AXTE INVESTIGACIÓN	-28,04%
019 TIT.SUPER.	
026 GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I	

Analizando as medianas as diferenzas mantéñense aproximadamente igual no caso o persoal técnico superior de xestión de investigación e aumenta no resto dos casos debido ás diferenzas entre o que perciben cada unha das persoas é eses postos de traballo.

### SALARIO BASE

#### - MEDIA

Posto	Diferenza
DIRECTORA	
TCO.SUP.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	23,38%
TCO.MD.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	
TCO.AUX.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	
TCO.SUP. INVESTIGACIÓN	25,71%
TCO.MD.APOIO INVESTIGACIÓN	
TCO.AUX. INVESTIGACIÓN	
INVESTIGDR/A	16,34%
INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN	27,74%
AXTE INVESTIGACIÓN	-17,40%
TIT.SUPER.	
GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I	

Analízanse unicamente os postos onde hai persoal de ambos os sexos.

- Persoal técnico superior de xestión de investigación: se analizamos as retribucións individuais de mulleres e homes que traballaron o ano completo, si hai diferenzas que veñen marcadas principalmente polo rango de salarios establecidos no documento de Boas prácticas. No caso das mulleres fai baixar a media que das 24 mulleres que ocuparon este posto durante o ano 2021, dous contan con redución de xornada (50%) e 8 non traballaron o ano completo, polo que finalmente resulta unha media máis baixa que a dos homes.
- Persoal técnico superior de investigación: igual que no caso anterior, das 32 mulleres nesta posto, 4 contaban con redución de xornada e 23 non traballaron o ano completo, e aínda que no caso dos homes tamén atopamos reducións de xornada e homes que non traballaron o ano completo, o media d elas mulleres vese máis reducida.
- Investigador/a: as maiores diferenzas débense ao amplo rango de salarios que se establecen no documento de boas prácticas de contratación. Analizando os salarios

individualizados detéctanse diferenzas nos salarios percibidos, pero non tanto relacionado co feito de ser home ou muller pois dentro do mesmo sexo tamén hai diferenzas. Tanto no caso de homes como de mulleres houbo persoal que se incorporou e causou baixa ao longo do ano.

- Investigador/a en formación: a diferenza elévase ata un 27% a favor do sexo masculino. Do mesmo xeito que nos casos anteriores o rango de salarios establecido no documento de boas prácticas de contratación é moi amplo, xerando esas diferenzas. No caso das mulleres a media tamén vese reducida debido a que unha das dúas mulleres neste posto non traballou o ano completo, polo que a media das mulleres redúcese.
- Persoal axudante de investigación: neste caso a diferenza é a favor das mulleres. Esta diferenza débese basicamente a que neste posto hai 2 homes e un deles con redución de xornada e non traballou todo o ano, polo que a media dos homes redúcese.

Se analizamos a **MEDIA DO SALARIO NORMALIZADO**, as diferencias son menores:

	Dif
001 DIRECTORA	
002 TCO.SUP.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	8,82%
003 TCO.MD.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	
004 TCO.AUX.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	
005 TCO.SUP. INVESTIGACIÓN	4,12%
006 TCO.MD.APOYO INVESTIGACIÓN	
007 TCO.AUX. INVESTIGACIÓN	
008 INVESTIGDR/A	12,89%
009 INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN	9,16%
010 AXTE INVESTIGACIÓN	10,56%
019 TIT.SUPER.	
026 GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I	



No caso do persoal axudante de investigación, a media normalizada varía con respecto á media sen normalizar, pero as diferenzas non se poden relacionar con discriminación por sexo, posto que hai algunha muller neste posto con salario máis alto que os 2 homes neste posto. As diferenzas asócianse ao amplo rango de salarios establecido para este posto.

### MEDIANA DO SALARIO

	Dif.
001 DIRECTORA	
002 TCO.SUP.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	32,35%
003 TCO.MD.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	
004 TCO.AUX.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	
005 TCO.SUP. INVESTIGACIÓN	28,32%
006 TCO.MD.APOYO INVESTIGACIÓN	
007 TCO.AUX. INVESTIGACIÓN	
008 INVESTIGDR/A	25,99%
009 INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN	27,74%
010 AXTE INVESTIGACIÓN	-12,14%
019 TIT.SUPER.	
026 GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I	

No caso da mediana, as diferenzas son maiores, dar un valor máis real das desviacións, informando o valor central no caso da distribución dos salarios.

### MEDIANA DO SALARIO NORMALIZADO

	Diferencia
001 DIRECTORA	
002 TCO.SUP.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	15,28%
003 TCO.MD.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	
004 TCO.AUX.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	
005 TCO.SUP. INVESTIGACIÓN	6,41%
006 TCO.MD.APOYO INVESTIGACIÓN	
007 TCO.AUX. INVESTIGACIÓN	
008 INVESTIGDR/A	19,78%
009 INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN	9,16%
010 AXTE INVESTIGACIÓN	20,18%
019 TIT.SUPER.	
026 GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I	

## COMPLEMENTOS SALARIAIS

### MEDIA

Atopamos diferenzas en varios complementos salariais:

Puesto	COMPLEMENTOS SALARIALES												
	003 - Complemento Voluntario	018 - Complemento salarial	030 - Prorrata Pagas Extras	041 - Plus Vinculación	045 - Plus Productividad	059 - Complemento Personal	070 - Plus transitorio 1	080 - Complemento Específico	154 - PRODUCTIVIDAD VARIAB	167 - BONUS	199 - Parte proporcional vacaciones	Prest.Enfermedad Cargo Empresa	455 - Complemento I.T.
	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	M	Dif.	Dif.	Dif.	M	Dif.	Dif.	Dif.
DIRECTORA										-100,00%	-100,00%		
TCO.SUP.GESTION INVESTIGACIÓN	-100,00%		37,21%	-100,00%	91,67%			-100,00%	100,00%				
TCO.MD.GESTION INVESTIGACIÓN													
TCO.AUX.GESTION INVESTIGACIÓN													
TCO.SUP. INVESTIGACIÓN			25,70%		85,90%	-100,00%			-24,20%		88,32%	67,63%	76,83%
TCO.MD.APOYO INVESTIGACIÓN													
TCO.AUX. INVESTIGACIÓN													
INVESTIGDR/A		42,86%	16,34%										
INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN			27,74%										
AYTE INVESTIGACIÓN			-17,40%						79,97%				
TIT.SUPER.													
GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I													

- Complemento salarial “018”: percíbeo unha muller e un home neste posto de traballo, en ambos os casos a contía é igual. A diferenza na media débese a que unicamente hai 4 homes fronte a 7 mulleres polo que a media dos homes é maior.
- Prorrato de pagas extra: as diferenzas están relacionadas coa diferenza dos salarios basee, xa comentadas anteriormente.
- Plus de vinculación: percibido unicamente por unha das mulleres.
- Plus de produtividade. Atopamos diferenzas no persoal técnico superior de xestión de investigación e no caso do persoal técnico superior de investigación. No caso do persoal técnico superior de xestión de investigación percíbena unha muller e dous homes en igual contía, polo que ao haber máis mulleres neste posto, a media das mulleres é menor.

No caso do persoal técnico superior de investigación a contía percibida polos homes nalgúns casos é maior que no caso das mulleres, pero esta contía vén definida polos estudos de investigación levados a cabo, independentemente do sexo da persoa.

- Plus transitorio: percibido por unha única muller no posto de persoal técnico superior de xestión de investigación por mor da relevancia do traballo que desempeña.
- Complemento específico: percíbeo un home no posto de persoal técnico superior de xestión de investigación, percibido polo traballo específico que desempeñaba (a persoa que o percibe desempeñaba o cargo de xerente e tamén encargábase da comunicación).
- Produtividade variable:
  - o No caso dunha muller no posto de persoal técnico superior de xestión de investigación debido ao traballo específico desenvolvido.
  - o No caso do persoal no posto de axudante de investigación. Este complemento percíbeo unicamente un home e unha muller, sendo a contía percibida pola muller superior á percibida polo home. A diferenza na media débese unicamente a que hai maior número de mulleres que de home neste posto, polo que aínda que a muller percibe maior cantidade, ao calcular a media con maior número de mulleres, o resultado é menor que no caso dos homes.
  - o Persoal técnico medio de apoio á investigación. Non hai homes neste posto, polo que non se pode realizar comparación entre sexos.
- Bonus: unicamente percíbeo a Dirección debido ao cargo ocupado
- Non se teñen en conta os complementos “parte proporcional de vacacións”, “prestación por enfermidade” e “complemento Incapacidade temporal” porque unicamente son percibidos polas persoas nesta situación, independentemente do seu sexo.

Analizando **Os COMPLEMENTOS SALARIAIS COS SALARIOS NORMALIZADOS** muchas de estas diferencias desaparecen

	COMPLEMENTOS SALARIALES													
	003 - Complemento Voluntario	018 - Complemento salarial	030 - Prorrata Pagas Extras	041 - Plus Vinculación	045 - Plus Productividad	059 - Complemento Personal	070 - Plus transitorio 1	080 - Complemento Especifico Mujeres	122 - ATRASOS	154 - PRODUCTIVIDAD VARIAB	167 - BONUS	199 - Parte proporcional vacaciones	450 - Prest.Enfermedad Cargo Empresa	455 - Complemento I.T.
	Diferencia	Diferencia	Diferencia	Diferencia	Diferencia	Diferencia	Diferencia	Diferencia	Diferencia	Diferencia	Diferencia	Diferencia	Diferencia	Diferencia
001 DIRECTORA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-100%	0	0	0
002 TCO.SUP.GESTION INVESTIG	0	0	15,82%	0	100%	0	0	0	0	0	0	0	0	0
003 TCO.MD.GESTION INVESTIG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
004 TCO.AUX.GESTION INVESTIG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
005 TCO.SUP. INVESTIGACIÓN	0	0	6,42%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
006 TCO.MD.APOYO INVESTIGA	0	0	0	0	-100%	0	0	0	0	-100%	0	0	0	0
007 TCO.AUX. INVESTIGACIÓN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
008 INVESTIGDR/A	0	0	19,78%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
009 INVESTIGDR/A EN FORMACI	0	0	9,16%	0	0	0	0	0	-100%	0	0	0	0	0
010 AYTE INVESTIGACIÓN	0	0	20,18%	0	0	0	0	0	0	100%	0	0	0	0
019 TIT.SUPER.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
026 GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU G	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

## MEDIANA DOS COMPLEMENTOS SALARIAIS

Categoría/Grupo Profesional	COMPLEMENTOS SALARIALES													
	003 - Complemento Voluntario	018 - Complemento salarial	030 - Prorrata Pagas Extras	041 - Plus Vinculación	045 - Plus Productividad	059 - Complemento Personal	070 - Plus transitorio 1	080 - Complemento Especifico	122 - ATRASOS	154 - PRODUCTIVIDAD VARIAB	167 - BONUS	199 - Parte proporcional vacaciones	450 - Prest.Enfermedad Cargo Empresa	455 - Complemento I.T.
	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.
001 DIRECTORA														
002 TCO.SUP.GESTION INVESTIGACIÓN			35,64%		100%									
003 TCO.MD.GESTION INVESTIGACIÓN														
004 TCO.AUX.GESTION INVESTIGACIÓN														
005 TCO.SUP. INVESTIGACIÓN			28,32%											
006 TCO.MD.APOYO INVESTIGACIÓN					-100%					-100%				
007 TCO.AUX. INVESTIGACIÓN														100%
008 INVESTIGDR/A			26,00%											
009 INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN			27,74%							-100%				
010 AYTE INVESTIGACIÓN			-12,14%							100%				
019 TIT.SUPER.														
026 GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I														

Analizando a mediana, vemos que a maioría das diferenzas desaparecen debido á elevada dispersión dos datos e que en moitas ocasións o valor é 0.

### PERCEPCIÓNS EXTRASALARIAIS MEDIA

	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES						
	451 - Enfermedad	452 - Accidente	599 - Indemnización	609 - DIETAS EXTRANJ. EXENTAS	612 - Locomoción y kilometraje	620 - Kilometraje	621 - DIETAS Y KILOMETRAJE
Puesto	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.
DIRECTORA							
TCO.SUP.GESTION INVESTIGACIÓN	-100,00%	-100,00%	85,72%		-100,00%	-216,46%	-100,00%
TCO.MD.GESTION INVESTIGACIÓN							
TCO.AUX.GESTION INVESTIGACIÓN							
TCO.SUP. INVESTIGACIÓN	100,00%	-100,00%	42,21%			90,47%	
TCO.MD.APOYO INVESTIGACIÓN							
TCO.AUX. INVESTIGACIÓN	-100,00%	-100,00%			-100,00%		
INVESTIGDR/A	100,00%		56,14%		100,00%	85,70%	
INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN				100,00%			
AYTE INVESTIGACIÓN		-100,00%		-100,00%			
TIT.SUPER.							
GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I							

As percepcións extrasalariais son percibidos por cada persoa individualmente, en función da súa situación (enfermidade, accidente, indemnización por fin contrato) ou polos desprazamentos que se realizan de forma ocasional.

No caso das dietas, varían en función do tipo de desprazamento realizado, pero non dependen do sexo da persoa, se non do posto de traballo e da necesidade de realizar desprazamentos.

### CALCULO DE LA MEDIA CON LOS VALORES NORMALIZADOS

	PERCEPCIONES EXTRASALARIAIS						
	451 - Enfermidade	452 - Accidente	599 - Indemnización	609 - dietas extranj. exentas	612 - Locomoción y quilometraxe	620 - Quilometraxe	621 - dietas e quilometraxe
	Diferencia	Diferencia	Diferencia	Diferencia	Diferencia	Diferencia	Diferencia
001 DIRECTORA	0	0	0	0	0	-100%	0
002 TCO.SUP.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	0	0	0	0	0	0	0
003 TCO.MD.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	0	0	0	0	0	0	0
004 TCO.AUX.XESTIÓN INVESTIGACIÓN	0	0	0	0	0	0	0
005 TCO.SUP. INVESTIGACIÓN	0	0	0	0	0	0	0
006 TCO.MD.APOYO INVESTIGACIÓN	0	0	0	0	0	0	0
007 TCO.AUX. INVESTIGACIÓN	0	0	0	0	0	0	0
008 INVESTIGDR/A	0	0	0	0	0	100%	0
009 INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN	0	0	0	100%	0	-100%	0
010 AXTE INVESTIGACIÓN	0	0	0	0	0	0	0
019 TIT.SUPER.	0	0	0	0	0	0	0
026 GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I	0	0	0	0	0	0	0

### MEDIANA

	PERCEPCIONES EXTRASALARIALES						
	451 - Enfermedad	452 - Accidente	599 - Indemnización	609 - DIETAS EXTRANJ. EXENTAS	612 - Locomoción y kilometraje	620 - Kilometraje	621 - DIETAS Y KILOMETRAJE
Categoría/Grupo Profesional	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.
001 DIRECTORA						-100%	
002 TCO.SUP.GESTION INVESTIGACIÓN			100%				
003 TCO.MD.GESTION INVESTIGACIÓN							
004 TCO.AUX.GESTION INVESTIGACIÓN							
005 TCO.SUP. INVESTIGACIÓN							
006 TCO.MD.APOYO INVESTIGACIÓN							
007 TCO.AUX. INVESTIGACIÓN			-100%				
008 INVESTIGDR/A						100%	
009 INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN				100%		-100%	
010 AYTE INVESTIGACIÓN							
019 TIT.SUPER.			-100%				
026 GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I							

Do mesmo xeito que ocurría cos complementos salariais, ao calcular a mediana a maioría das diferenzas desaparecen



**COMPARATIVA DAS MEDIAS E MEDIANAS DOS SALARIOS POR POSTO DE IGUAL VALOR**

**RETRIBUCIÓN TOTAIS POR POSTO DE IGUAL VALOR**

**MEDIA**

	Posto	Dif.
ESCALA 1	DIRECTORA	0
ESCALA 2	TCO.SUP.XESTIÓN INVESTIGACIÓN + TCO.SUP. INVESTIGACIÓN	26,59%
ESCALA 3	INVESTIGDR/A + GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I	9,54%
ESCALA 4	TCO.MD.APOIO INVESTIGACIÓN + TIT.SUPER. +TCO.MD.XESTIÓN INVESTIGACIÓN + AXTE INVESTIGACIÓN	-4,49%
ESCALA 5	TCO.AUX.XESTIÓN INVESTIGACIÓN + TCO.AUX. INVESTIGACIÓN + INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN	10,84%

Como xa se comentou en apartados anteriores, ao comparar o salarios por posto de igual valor, continúan as diferenzas de salarios, superiores no caso dos homes. En todo caso esta diferenza non se deben ao sexo da persoa, se non ao amplo rango de salarios establecidos para cada un dos postos e a elevada rotación de persoal que fai que haxa elevado número de persoas que non permanecen na empresa todo o ano. Isto unido a que en xeral hai máis mulleres que homes en todos os postos de traballo, fai que a media das mulleres resulte inferior á dos homes.

Tan só no caso da escala 4 de postos de igual valor é superior o salario das mulleres que o dos homes.

**MEDIANA POR POSTO DE IGUAL VALOR**

	Posto	Dif.
ESCALA 1	DIRECTORA	
ESCALA 2	TCO.SUP.XESTIÓN INVESTIGACIÓN + TCO.SUP. INVESTIGACIÓN	12,58%
ESCALA 3	INVESTIGDR/A + GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I	35,94%
ESCALA 4	TCO.MD.APOIO INVESTIGACIÓN + TIT.SUPER. +TCO.MD.XESTIÓN INVESTIGACIÓN + AXTE INVESTIGACIÓN	-56,81%
ESCALA 5	TCO.AUX.XESTIÓN INVESTIGACIÓN + TCO.AUX. INVESTIGACIÓN + INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN	20,26%

Analizando os resultados das medianas vemos que as diferenzas aumentan, debido ao cálculo do valor central dos datos e as diferenzas salariais entre as distintas persoas nestes postos

**SALARIO BASEE POR POSTO DE IGUAL VALOR  
MEDIA**

		001 - Salario Base
		Dif.
ESCALA 1	DIRECTORA	
ESCALA 2	TCO.SUP.XESTIÓN INVESTIGACIÓN + TCO.SUP. INVESTIGACIÓN	25,56%
ESCALA 3	INVESTIGDR/A + GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I	16,34%
ESCALA 4	TCO.MD.APOIO INVESTIGACIÓN + TIT.SUPER. +TCO.MD.XESTIÓN INVESTIGACIÓN + AXTE INVESTIGACIÓN	-17,40%
ESCALA 5	TCO.AUX.XESTIÓN INVESTIGACIÓN + TCO.AUX. INVESTIGACIÓN + INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN	27,74%

**MEDIANA SALARIO BASEE POR POSTO DE IGUAL VALOR**

		Dif.
ESCALA 1	DIRECTORA	
ESCALA 2	TCO.SUP.XESTIÓN INVESTIGACIÓN + TCO.SUP. INVESTIGACIÓN	13,43%
ESCALA 3	INVESTIGDR/A + GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I	29,99%
ESCALA 4	TCO.MD.APOIO INVESTIGACIÓN + TIT.SUPER. +TCO.MD.XESTIÓN INVESTIGACIÓN + AXTE INVESTIGACIÓN	-50,92%
ESCALA 5	TCO.AUX.XESTIÓN INVESTIGACIÓN + TCO.AUX. INVESTIGACIÓN + INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN	12,06%

A diferenza entre salarios de mulleres e homes aumenta no caso das medianas no caso dos postos na escala 3 e 4, reducíndose no resto dos casos

## COMPLEMENTOS SALARIAIS POR POSTO DE IGUAL VALOR MEDIA

		COMPLEMENTOS SALARIALES													
		003 - Complemento Voluntario	018 - Complemento salarial	030 - Prorrata Pagas Extras	041 - Plus Vinculación	045 - Plus Productividad	059 - Complemento Personal	070 - Plus transitorio 1	080 - Complemento Especifico	122 - ATRASOS	154 - PRODUCTIVIDAD VARIAB	167 - BONUS	199 - Parte proporcional vacaciones	Prest.Enfermedad Cargo Empresa	455 - Complemento I.T.
		Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.
ESCALA 1	DIRECTORA	0										-100%			
ESCALA 2	TCO.SUP.GESTION INVESTIGACIÓN + TCO.SUP. INVESTIGACIÓN	-100%		26,42%	-100%	86,26%	-100%	-100%	100%		-24,20%		88,32%	67,63%	76,83%
ESCALA 3	INVESTIGDR/A + GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I		42,86%	16,34%											100%
ESCALA 4	TCO.MD.APOYO INVESTIGACIÓN + TIT.SUPER. +TCO.MD.GESTION INVESTIGACIÓN + AYTE INVESTIGACIÓN			-17,40%											-100,00%
ESCALA 5	TCO.AUX.GESTION INVESTIGACIÓN + TCO.AUX. INVESTIGACIÓN + INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN			27,74%						-100%					-100,00%

## MEDIANA COMPLEMENTOS SALARIAIS POR POSTO DE IGUAL VALOR

		COMPLEMENTOS SALARIALES													
		003 - Complemento Voluntario	018 - Complemento salarial	030 - Prorrata Pagas Extras	041 - Plus Vinculación	045 - Plus Productividad	059 - Complemento Personal	070 - Plus transitorio 1	080 - Complemento Especifico	122 - ATRASOS	154 - PRODUCTIVIDAD VARIAB	167 - BONUS	199 - Parte proporcional vacaciones	450 - Prest.Enfermedad Cargo Empresa	455 - Complemento I.T.
		Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.
ESCALA 1	DIRECTORA	-100%													-100%
ESCALA 2	TCO.SUP.GESTION INVESTIGACIÓN + TCO.SUP. INVESTIGACIÓN			22,82%											
ESCALA 3	INVESTIGDR/A + GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I			29,99%											
ESCALA 4	TCO.MD.APOYO INVESTIGACIÓN + TIT.SUPER. +TCO.MD.GESTION INVESTIGACIÓN + AYTE INVESTIGACIÓN			-50,93%							100%				
ESCALA 5	TCO.AUX.GESTION INVESTIGACIÓN + TCO.AUX. INVESTIGACIÓN + INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN			29,73%											

Ao analizar a mediana as diferenzas desaparecen

PERCEPCIÓNS EXTRASALARIAIS POR POSTO DE IGUAL VALOR

MEDIA

		451 - Enfermedad	452 - Accidente	599 - Indemnización	609 - DIETAS EXTRANJ. EXENTAS	612 - Locomoción y kilometraje	620 - Kilometraje	621 - DIETAS Y KILOMETRAJE
		Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.
ESCALA 1	DIRECTORA							
ESCALA 2	TCO.SUP.GESTION INVESTIGACIÓN + TCO.SUP. INVESTIGACIÓN	-55,93%	-100%	44,93%		-100%	71,29%	-100%
ESCALA 3	INVESTIGDR/A + GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I	100%		56,14%		100%	85,70%	
ESCALA 4	TCO.MD.APOYO INVESTIGACIÓN + TIT.SUPER. +TCO.MD.GESTION INVESTIGACIÓN + AYTE INVESTIGACIÓN		-100%	-100%	-100%		-100%	
ESCALA 5	TCO.AUX.GESTION INVESTIGACIÓN + TCO.AUX. INVESTIGACIÓN + INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN	-100,00%	-100%	-100%	100%	-100%	-100%	

### MEDIANA PERCEPCIÓNS EXTRASALARIAIS POR POSTO DE IGUAL VALOR

		PERCEPCIONES EXTRASALARIALES						
		451 - Enfermedad	452 - Accidente	599 - Indemnización	609 - DIETAS EXTRANJ. EXENTAS	612 - Locomoción y kilometraje	620 - Kilometraje	621 - DIETAS Y KILOMETRAJE
		Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.	Dif.
ESCALA 1	DIRECTORA	-100%						-100%
ESCALA 2	TCO.SUP.GESTION INVESTIGACIÓN + TCO.SUP. INVESTIGACIÓN							
ESCALA 3	INVESTIGDR/A + GR1 SUBGR2 NIVEL3 TITU GRADU I						100%	
ESCALA 4	TCO.MD.APOYO INVESTIGACIÓN + TIT.SUPER. +TCO.MD.GESTION INVESTIGACIÓN + AYTE INVESTIGACIÓN							
ESCALA 5	TCO.AUX.GESTION INVESTIGACIÓN + TCO.AUX. INVESTIGACIÓN + INVESTIGDR/A EN FORMACIÓN				100%			

Do mesmo xeito que ocorría cos complementos salariais ao analizar a mediana as diferenzas desaparecen



## CONCLUSIONES:

- En tan só 5 dos postos atopamos homes e mulleres. No resto dos grupos a composición é exclusivamente masculina ou feminina. Os resultados das medias e as medianas non mostran desigualdades relacionadas co sexo da persoal. Estas desigualdades débense ao amplo rango de salarios en cada un dos postos de traballo e ao maior número de mulleres en todos os postos, que fai que a media das mulleres se reduza.
- A política salarial baséase nun salario basee onde non se aprecian diferenzas entre homes e mulleres no mesmo posto de traballo, as diferenzas veñen establecidas por factores que nada teñen que ver co sexo da persoa que o percibe.
- Como conclusión, establécese que as retribucións aplicadas non evidencian unha desviación por mor dunha discriminación por razón de sexo.
- Obsérvase un modelo salarial bastante complexo cun elevado número de conceptos retributivos, algúns vinculados á aplicación do código de boas prácticas na contratación (a falta de convenio colectivo de aplicación) e a unha parte variable con incentivos, pluses de produtividade, cuxos requisitos para percibilos non está documentado.
- Estas diferenzas non poden achacarse a unha discriminación salarial por razón de sexo xa que mesmo se aprecian diferenzas entre persoas dentro do mesmo sexo
- Ao existir tan poucos postos de traballo con presenza masculina, o risco de rumbos con enfoque de xénero é máis reducido.
- Non se detectaron outros factores que desencadeen as diferenzas salariais ou carencias ou desigualdades no deseño ou utilización de medidas de conciliación e cor responsabilidade na empresa. Tampouco se detectaron outros factores, como actuacións empresariais discrecionais en materia de mobilidade ou esixencias de dispoñibilidade inxustificadas que poidan ocasionar dificultades aos traballadores para a súa promoción profesional ou económica.

- En todo caso recoméndase a posta en marcha de actuacións destinadas a garantir unha política retributiva obxectiva e transparente.

### PLAN DE ACTUACION:

A auditoría salarial a partir do sistema de valoración de postos de traballo revelou, pola súa banda, que hai 5 niveis no que se encadran traballadores e traballadoras e que, por tanto, permite a comparativa.

Así, pois, aínda non sendo diferenzas porcentuais elevadas no caso de impórtelos media equiparados analizados, recoméndase a posta en marcha de actuacións destinadas a garantir unha política retributiva obxectiva e transparente.

Estas medidas incluíranse como parte das medidas do Plan de igualdade e serán obxecto de seguimento e avaliación

OBXECTIVO	MEDIDA	RESPONSABLE	PRAZO	INDICADOR
Garantir a claridade e a transparencia da política retributiva da organización	Establecer e documentar unha política retributiva clara na que todos os conceptos salariais tanto os establecidos por convenio como os voluntarios xa sexan fixos ou variables estean claramente determinados xunto coas condicións de acceso a cada un deles e baixo criterios de obxectividade e neutralidade	Xerencia Dirección de RRHH	2º semestre 2022	Comprobación de documentación elaborada

### 3.1.9. EXERCICIO CORRESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL

No último ano só solicitaron algún tipo de permiso dous homes e dúas mulleres

	MUJERES	HOMBRES	%MULLERES	% HOMES
Permiso por nacemento e coidado do menor	0	2	0%	50%
Redución de xornada por coidado do menor	1	0	25%	0%
Permiso por coidado de menores	1	0	25%	0%
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>

Tipo de permiso o excedencia	Sexo	Tipo de Contrato	Nivel Xerárquico	Posto de Traballo	Nivel de Formación
Redución xornada por coidado menor	M	Indefinido	P. Técnico de Xestión	Adm. e Xestión	Estudios universitarios
Nacemento coidado do menor	H	indefinido	P. Técnico de Xestión.	Adm. e Xestión	Estudios universitarios
Coidado de menor	M	temporal	P. Apoio a la Investigación	Investigación	Estudios universitarios
Nacemento e coidado menor	H	Indefinido	P. Técnico Investigación	Investigación	Estudios universitarios

Todo o persoal ten dereito á desconexión dixital a fin de garantir, fóra do tempo de traballo o respecto do seu tempo de descanso, permisos e vacacións, así como da súa intimidade persoal e familiar.

Non se conta con protocolo documentado en relación con este apartado

### 3.1.10. SAÚDE LABORAL

En relación á saúde laboral a organización conta cun servizo de prevención de riscos que realiza a valoración de cada un dos postos de traballo

Aínda que as avaliacións de riscos recollen unha linguaxe inclusiva, non se está realizando a análise dos postos de traballo cunha perspectiva de xénero nin se redactaron protocolos específicos orientados ás necesidades das mulleres por exemplo, lactación, mulleres embarazadas, persoas con menopausa, etc.

En relación á protección da maternidade e das mulleres en período de lactación, non se detectaron postos nin actividades que poidan supor un risco para as mulleres embarazadas ou en período de lactación.

### 3.1.11. PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO

En canto á prevención do **acoso sexual e acoso por razón de sexo**, non hai coñecemento por parte da organización de que se producisen situacións deste tipo.

A organización non conta cun protocolo específico negociado coa representación dos/as traballadores/as no que se recolla a metodoloxía para a detección e actuación en caso de acoso sexual e por razón de sexo, así como as medidas para a prevención deste tipo de situacións, por este motivo deberá ser negociado durante a negociación do plan de igualdade.

Non hai constancia de que se realizaron accións de sensibilización e/ou formación en materia de acoso para o persoal.

### 3.1.12. ANÁLISE DOS RESULTADOS DO CUESTIONARIO REALIZADO ÁS TRABALLADORAS E TRABALLADORES

Realizouse unha enquisa sobre igualdade entre todo o persoal entre os días 6 de maio e 1 de xuño de 2021

Recibíronse un total 43 enquisas

A participación, en relación ao total do persoal foi dun 55,8% do total do persoal

Se analizamos a participación desagregada por sexos temos que:

- Mulleres: recibidos 35 cuestionarios, que representan o 58,3% das mulleres do persoal
- Homes: recibidos 8 cuestionarios, que representan 47% dos homes da organización.

En xeral, o persoal considera que na actualidade hai igualdade na organización e o sentimento maioritario tanto en home como en mulleres e que si a dirección está comprometida coa igualdade

### 3.1.13. CONCLUSIÓN DO DIAGNÓSTICO INICIAL

CONCLUSIONS	ÁREA DE INTERVENCIÓN
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non se traslada nin interna nin externamente o compromiso da organización coa igualdade de oportunidades entre mulleres e homes, polo que se deberían establecer accións de información e difusión e utilizar as canles de comunicación xa establecidos para realizar comunicacións en materia de igualdade</li> <li>• Non se conta con pautas internas para o uso de linguaxe non sexista nas comunicacións nin a documentación interna da organización, polo que se poderían elaborar pautas de utilización dunha linguaxe non sexista na organización.</li> <li>• A organización dispón de vías de comunicación para que todo o persoal poida expresar a súa opinión e suxestións, dita vía podería ser utilizada para as comunicacións materia de igualdade</li> </ul>	<p><b>1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A organización está feminizada, sendo os homes os que se atopan en menor número no total de persoas</li> <li>• As contratacións de homes nos últimos anos non foi suficiente para equilibrar a presenza de mulleres e homes no cómputo total de persoal.</li> <li>• Analizando os datos da evolución do persoal por nivel de responsabilidade, observamos que a maior parte do persoal corresponde a mulleres en postos sen responsabilidade.</li> <li>• Por outra banda, as nos cargos de responsabilidade están ocupados maioritariamente por mulleres.</li> <li>• Na distribución do persoal por grupo profesional observamos que nos últimos anos predominaron as mulleres en todos os grupos profesionais.</li> <li>• Hai unha elevada rotación do persoal causada pola característica da actividade da organización</li> </ul>	<p><b>2. SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN La ORGANIZACIÓN e INFRARREPRESENTACION FEMININA</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• En canto ao acceso e permanencia na empresa, obsérvase que a contratación e extinción das relacións laborais na empresa nos últimos anos non contribuíron de forma significativa a equilibrar a presenza feminina no cadro de persoal.</li> <li>• A empresa está fortemente feminizada e os postos de responsabilidade están ocupados principalmente por mulleres</li> <li>• Débense establecer medidas de acción positiva para favorecer a contratación de homes en postos de menor representación</li> </ul>	<p><b>3. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACION,</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizando os datos do último ano vemos que promove un maior número de mulleres que de homes, condicionado pola menor representación masculina na organización.</li> <li>• Aínda así, non hai diferenza entre homes e mulleres á hora de promocionar, xa que dependen máis da formación e cualificación da persoa que do seu sexo.</li> </ul>	<p><b>4. PROMOCION PROFESIONAL</b></p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Reciben mais formación as mulleres, xa que é o maior número en relación do total de persoas na organización.</li> <li>● De forma positiva hai que destacar que unha alta porcentaxe da formación se realiza en horario laboral e na modalidade de teleformación ou en liña, o que permite axustar os horarios dos cursos ás necesidades persoais.</li> <li>● Non se aprecia ningún tipo de diferenza no acceso á formación de mulleres e homes nin tampouco se aprecia en relación ao posto de traballo nin nivel xerárquico que ocupa na organización.</li> <li>● Continuar a formación avanzada en igualdade do persoal, para que todas as persoas que ocupen postos de responsabilidade adquiran competencias específicas e básicas en materia de igualdade. O obxectivo é que adquiran competencias necesarias e útiles no seu ámbito de traballo para garantir a aplicación do principio de igualdade e non discriminación así como a transversalidade de xénero nos diferentes ámbitos de actuación e de non discriminación, axudando a implementar boas prácticas e iniciativas na materia.</li> <li>● Fomento de accións formativas en áreas temáticas específicas: acoso sexual e de xénero; conciliación e corresponsabilidade; e uso de linguaxe e imaxes non sexistas, violencia de xénero</li> </ul>	<p><b>5. FORMACION</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Os permisos/excedencias non están condicionados polo sexo, polo posto que desempeñe ou polas cargas familiares.</li> <li>● En relación con permisos e ausencias relacionadas co coidado familiar, non hai diferencias estre os permisos dos homes e das mulleres.</li> <li>● Proponse a elaboración dun Protocolo que regule a desconexión dixital.</li> </ul>	<p><b>6. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● En tan só 5 dos postos atopamos homes e mulleres. No resto dos grupos a composición é exclusivamente masculina ou feminina. Os resultados das medias e as medianas non mostran desigualdades relacionadas co sexo da persoal. Estas desigualdades débense ao amplo rango de salarios en cada un dos postos de traballo e ao maior número de mulleres en todos os postos, que fai que a media das mulleres se reduza.</li> <li>● A política salarial baséase nun salario basee onde non se aprecian diferenzas entre homes e mulleres no mesmo posto de traballo, as diferenzas veñen establecidas por factores que nada teñen que ver co sexo da persoa que o percibe.</li> <li>● Como conclusión, establécese que as retribucións aplicadas non evidencian unha desviación por mor dunha discriminación por razón de sexo.</li> <li>● Obsérvase un modelo salarial bastante complexo cun elevado número de conceptos retributivos, algúns vinculados á aplicación do código de boas prácticas na contratación (a falta de convenio colectivo de aplicación) e a unha parte variable con incentivos, pluses de produtividade, cuxos requisitos para percibilos non está documentado.</li> <li>● Estas diferenzas non poden achacarse a unha discriminación salarial por razón de sexo xa que mesmo se aprecian diferenzas entre persoas dentro do mesmo sexo</li> <li>● Ao existir tan poucos postos de traballo con presenza masculina, o risco de rumbos con enfoque de xénero é máis reducido.</li> <li>● Non se detectaron outros factores que desencadeen as diferenzas salariais ou carencias ou desigualdades no deseño ou utilización de medidas de conciliación e corresponsabilidade na empresa. Tampouco se detectaron outros factores, como actuacións empresariais discrecionais en materia de mobilidade ou esixencias de dispoñibilidade inxustificadas que poidan ocasionar dificultades aos traballadores para a súa promoción profesional ou económica.</li> <li>● En todo caso recoméndase a posta en marcha de actuacións destinadas a garantir unha política retributiva obxectiva e transparente.</li> </ul>	<p><b>7. POLITICA RETRIBUTIVA</b></p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non se está realizando a análise dos postos de traballo cunha perspectiva de xénero nin se redactaron protocolos específicos orientados ás necesidades das mulleres por exemplo, lactación, mulleres embarazadas, persoas con menopausa, etc. Como área de mellora en materia de prevención propónse realizar unha avaliación de riscos laborais desde a perspectiva de xénero e valorar a posibilidade de realizar protocolos específicos orientados ás necesidades das mulleres.</li> </ul>	<p><b>8. SAUDE LABORAL</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• A FUNDACIÓN non conta cun protocolo de acoso negociado coa representación dos/as traballadores/as, polo que este deberá formar parte da negociación do plan de igualdade conforme ao artigo 46.2 da Lei orgánica 3/2007.</li> </ul>	<p><b>9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO</b></p>

### 4. OBXECTIVOS XERAIS DO PLAN DE IGUALDADE

Os obxectivos xerais son aqueles obxectivos que se deben ir cumprindo co desenvolvemento do propio Plan durante o seu tempo de vixencia. Estes obxectivos, dos que podemos dicir que son as liñas mestras do Plan de igualdade, deben abarcar aqueles aspectos máis xenéricos sobre os que é necesario actuar para corrixir situacións de desigualdade.

En consonancia co establecido na Lei Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, o principal obxectivo do Plan de Igualdade da **FUNDACIÓN BIOMÉDICA GALICIA SUR** é garantir no ámbito da empresa a igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes, asegurando unha contorna de traballo libre de discriminación e, en particular, por razón de sexo.

En cumprimento deste obxectivo primordial, o Plan prevé asegurar a ausencia de discriminación (directa ou indirecta) nos procedementos, ferramentas e actuacións relativas á Selección, Contratación, Promoción e Desenvolvemento Profesional, Comunicación, Retribución e acoso sexual e por razón de sexo, en consonancia cos Principios e políticas da empresa.

A estes efectos o Plan de Igualdade de **a FUNDACIÓN BIOMÉDICA GALICIA SUR** ten entre os seus obxectivos principais en función de cada unha das áreas de actuación os seguintes:

#### ✓ **DIFUSIÓN E COMPROMISO COA IGUALDADE**

Difundir unha cultura empresarial comprometida coa Igualdade sensibilizando a todo o persoal da necesidade de traballar e actuar, conxunta e globalmente en igualdade de oportunidades.

#### ✓ **ACCESO Á ORGANIZACIÓN E SELECCIÓN**

Manter en todo momento nos procesos de selección e contratación, procedementos e políticas de carácter obxectivo baseadas en principios de mérito e capacidade e de adecuación persoaposto, valorando as candidaturas en base á idoneidade, asegurando en todo momento que os postos de traballo dos diferentes ámbitos de responsabilidade son ocupados polas persoas máis adecuadas nun marco de igualdade de trato con ausencia de toda discriminación.



Búscase igualmente o acceso ás mulleres naquelas áreas nas que estean infrarrepresentadas.

### ✓ **FORMACIÓN**

Garantir a realización de accións formativas que faciliten por igual o desenvolvemento de habilidades e competencias sen distinción de sexo .

### ✓ **PROMOCIÓN E DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL. INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA**

Promover e garantir a igualdade de oportunidades directa e indirecta, entre homes e mulleres no proceso de promoción e desenvolvemento profesional.

Garantir que as mulleres teñan as mesmas oportunidades que os homes de ocupar postos de responsabilidade

### ✓ **POLÍTICA RETRIBUTIVA**

Establecer medidas específicas para facer efectivo o dereito á igualdade de trato e á non discriminación entre mulleres e homes en materia retributiva,

### ✓ **EXERCICIO CORRESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL**

Promover a igualdade de oportunidades de toda persoa dentro da empresa en todos os momentos da súa vida laboral, garantindo el acceso e exercicio de medidas de conciliación entre a súa vida laboral e persoal establecidas na lexislación vixente

### ✓ **PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E POR RAZÓN DE SEXO**

Asegurar que todo o persoal da empresa goza dunha contorna de traballo libre de todo tipo de situacións de acoso e intimidacións e no que a dignidade das persoas sexa un valor defendido e respectado.

### ✓ **SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL**

Asegurar que todo o persoal da empresa goza dunha contorna de traballo seguro.

### 5. OBXECTIVOS ESPECÍFICOS E MEDIDAS

A seguinte listaxe de medidas acordadas distribúese por áreas e obxectivos (principal e específicos), incluíndo os indicadores para control das mesmas, e sinalando, para cada caso, o/o Departamento/s Responsable/s, dentro das empresas, de execución da medida e o prazo máximo establecido para o cumprimento da mesma.

Por iso, considéranse **medidas prioritarias** aquelas que presenten o prazo máis próximo á data de aprobación do Plan de Igualdade.

AMBITO DE ACTUACIÓN.	DIFUSIÓN E COMPROMISO COA IGUALDADE
<b>OBXECTIVOS PRINCIPAL 1</b>	
Difundir unha cultura empresarial comprometida coa Igualdade sensibilizando a todo o persoal da necesidade de traballar e actuar, conxunta e globalmente en igualdade de oportunidades.	
<b>OBXECTIVO ESPECÍFICO:</b>	
Asegurar que a comunicación interna e externa promove unha imaxe igualitaria de mulleres e homes e garantir que os medios de comunicación internos, e os seus contidos, sexan accesibles a todo o persoal. Concienciar a todos os niveis da organización cos principios de igualdade e non discriminación; fomentando o seu interiorización, e publicitar interna e externamente o compromiso da empresa co Plan de Igualdade.	
<b>Descrición das medidas:</b>	<b>Calendario de Implementación :</b>
1. Publicar interna e externamente o compromiso da empresa co Plan de igualdade a través da páxina web	4 anos (novembro 22-outubro 26)
2. Revisión dos documentos internos da organización para que recollan a igualdade entre homes e mulleres.	6 meses (novembro 22-abril 2023)
3. Definir un manual de recomendacións de linguaxe non sexista tanto en comunicacións internas como externas para evitar discriminación na linguaxe empregada e difusión ao persoal para o seu uso incluíndo a prohibición de utilización de imaxes con contido ou linguaxes sexistas, tanto a nivel interno como externo (anuncios, promocións, comunicacións, etc....). Facendo especial fincapé a aqueles departamentos que elaboren documentos internos e externos.	3 meses (novembro 22-xaneiro 23)
4. Revisar a linguaxe na denominación e descrición dos postos de traballo eliminando calquera termo, expresión que poida conter estereotipos de xénero.	6 meses (novembro 2022-abril 2023)
5. Informar sobre a integración da igualdade de oportunidades na empresa, a través das canles de comunicación interna da empresa, asegurando o acceso a todo o persoal.	4 anos (novembro 22-outubro 26)
6. Revisar, corrixir e vixiar sistematicamente a linguaxe e as imaxes utilizadas nas comunicacións, tanto de uso interno como externo.	4 anos (novembro 22-outubro 26)
<b>Responsables da acción</b> Recursos humanos	
<b>Persoas destinatarias</b> Traballadores/as da empresa / Partes Interesadas externas	
<b>Medios materiais e humanos</b> Custo dos traballos realizados para revisar os rexistros internos. Tempo do persoal para revisión da documentación Asesoramento externo para o desenvolvemento do manual de linguaxe non sexista	

<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN</b>		
<b>Denominación</b>	<b>Ferramentas de Recollida de Información</b>	<b>Periodicidade</b>
<b>Indicador 1:</b>	Verificación da publicación do compromiso na web	Anual
<b>Indicador 2:</b>	% dos documentos da organización revisados	Anual
<b>Indicador 3:</b>	% do persoal ao que se lle difundiu o manual de linguaxe non sexista	Anual
<b>Indicador 4:</b>	Verificación da revisión e corrección da denominación dos postos de traballo	Anual
<b>Indicador 5:</b>	Verificación da información en materia de igualdade no taboleiro de anuncios	Anual
<b>Indicador 6:</b>	Verificación da linguaxe e imaxes utilizadas	Anual

AMBITO DE ACTUACIÓN		ACCESO Á ORGANIZACIÓN E SELECCIÓN
<b>OBXECTIVO PRINCIPAL 2</b>		
Manter en todo momento nos procesos de selección e contratación, procedementos e políticas de carácter obxectivo baseadas en principios de mérito e capacidade e de adecuación persoa-posto, valorando as candidaturas en base á idoneidade, asegurando en todo momento que os postos de traballo dos diferentes ámbitos de responsabilidade son ocupados polas persoas máis adecuadas nun marco de igualdade de trato con ausencia de toda discriminación.		
<b>OBXECTIVO ESPECÍFICO:</b>		
Asegurar a obxectividade dos procesos de selección Lograr equilibrar o persoal incorporando o sexo menos representado en cada un dos postos de traballo. Traballar para lograr a presenza equilibrada de mulleres e homes en todos os niveis da empresa		
<b>Descrición das medidas:</b>		<b>Calendario de implementación</b>
1. Compromiso da organización que en procesos de selección en igualdade de capacidade e méritos, tentárase contratar ao sexo menos representado		4 anos (novembro 22- outubro 26 )
2. Adaptar a denominación de todos os postos de traballo a unha que non estea marcada por razón de xénero.		6 meses (xaneiro-xuño 2023)
3. Incorporar a perspectiva de xénero nos procesos de selección, como compromiso por parte da empresa en materia de igualdade, utilizando unha linguaxe non sexista evitando a interpretación de que a oferta está dirixida a un sexo concreto.		4 anos (novembro 22- outubro 26 )
4. Sensibilizar, informar e formar ao persoal que intervéñ directa ou indirectamente nos procesos de selección e contratación (recursos humanos,...), da política de igualdade de oportunidades entre mulleres e homes que segue a Compañía, do significado da aplicación práctica do principio de igualdade entre mulleres e homes, e darlle a coñecer especificamente o propio plan de igualdade, garantindo a participación polo menos, dunha persoa con coñecementos específicos de xénero e igualdade nos devanditos procesos.		6 meses (novembro 22-abril 2023)
<b>Responsables da acción</b> Recursos humanos		
<b>Persoas destinatarias</b> Candidatos/as da empresa/Traballadores/as da empresa.		
<b>Medios materiais e humanos</b> Tempo do persoal para adaptación de contido das ofertas e descrición dos postos de traballo, así como seguimento das solicitudes e contratacións. Tempo do persoal para revisar a documentación de Xestión.		

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN		
Denominación	Ferramentas de Recollida de Información	Periodicidade
<b>Indicador 1:</b>	Número total de procesos de selección realizados	Anual
<b>Indicador 2:</b>	Nº de contratacións, desagregadas por sexo.	Anual
<b>Indicador 3:</b>	Nº de candidaturas presentadas, desagregadas por sexo	Anual
<b>Indicador 4:</b>	Distribución do persoal, desagregada por sexo e posto de traballo	Anual
<b>Indicador 5</b>	Formacións realizadas por posto de traballo e sexo	Anual

AMBITO DE ACTUACIÓN		FORMACIÓN
<b>OBXECTIVO PRINCIPAL 3</b>		
Garantir a realización de accións formativas que faciliten por igual o desenvolvemento de habilidades e competencias sen distinción de xénero.		
<b>OBXECTIVO ESPECÍFICO:</b>		
Sensibilizar e formar en igualdade de oportunidades ao persoal en xeral Fomentar a capacitación das mulleres para poder ocupar postos de maior responsabilidade na empresa		
<b>Descrición das medidas:</b>	<b>Calendario de Implementación :</b>	
1. Incluír na formación que se imparte ao persoal de nova incorporación un módulo específico de igualdade de oportunidades	4 anos (novembro 22- outubro 26 )	
2. Formación en igualdade para todo o persoal.	4 anos (novembro 22- outubro 26 )	
3. Potenciar que os cursos de formación realícense en horario laboral ou ben a través de teleformación para facilitar a asistencia ao persoal.	4 anos (novembro 22- outubro 26 )	
4. Formación en igualdade entre mulleres e homes dirixida especialmente a dirección, mandos intermedios e persoas responsables da xestión de persoal.	4 anos (novembro 22- outubro 26 )	
5. Comunicar a través das canles de comunicación internos la oferta formativa, garantindo que a mesma chegue a todo o persoal	4 anos (novembro 22- outubro 26 )	
6. Posibilidade de poder participar nos procesos formativos as persoas que estean a gozar dun permiso de maternidade/paternidade ou dunha licenza para coidado de menores ou persoas dependentes	4 anos (novembro 22- outubro 26 )	
7. Comunicar ás empresas de formación externa o compromiso coa igualdade que se quere transmitir, propondo a revisión desde unha perspectiva de xénero dos contidos e materiais empregados nos cursos de formación para non transmitir estereotipos de xénero	4 anos (novembro 22- outubro 26 )	
<b>Responsables da acción</b> Recursos humanos		
<b>Persoas destinatarias</b> Traballadores/as da empresa		
<b>Medios materiais e humanos</b> Tempo do persoal para o desenvolvemento do Plan de Formación, para a revisión de contidos; para preparación e desenvolvemento de formación en materia de Igualdade.		

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN		
Denominación	Ferramentas de Recollida de Información	Periodicidade
<b>Indicador 1:</b>	Nº de persoal de nova incorporación que recibiu formación en materia de igualdade, distribuído por sexo	Anual
<b>Indicador 2:</b>	% de persoal, desagregada por sexo, que recibiu formación en igualdade.	Anual
<b>Indicador 3:</b>	Nº de cursos impartidos dentro e fóra do horario laboral e participantes, desagregado por sexo	Anual
<b>Indicador 4:</b>	Participación de mulleres e homes en formación dirixida a dirección, mandos intermedios e persoas responsables da xestión de persoal.	Anual
<b>Indicador 5:</b>	Nº mulleres/homes que reciben formación para inserción en áreas masculinizadas/feminizadas	Anual
<b>Indicador 6:</b>	Verificación das comunicacións da formación	Anual
<b>Indicador 7:</b>	Nº formacións realizadas e modalidade	Anual
<b>Indicador 8:</b>	Nº persoas, desagregadas por sexo con redución de xornada que participan en actividades formativas	Anual
<b>Indicador 9:</b>	Nº persoas, desagregadas por sexo en situación de permiso de maternidade/paternidade ou dunha licenza para coidado de menores ou persoas dependentes, así como ás mulleres vítimas de violencia de xénero que participan en accións formativas	Anual
<b>Indicador 10:</b>	Número de horas de formación e participantes, desagregados por sexo	Anual
<b>Indicador 11:</b>	Verificación de que as empresas de formación externa cumpren o compromiso de adaptar os contidos e materiais para non transmitir estereotipos de xénero	Anual



<b>AMBITO DE ACTUACIÓN</b>	<b>PROMOCIÓN E DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL. INFRARREPRESENTACIÓN FEMININA</b>	
<b>OBXECTIVO PRINCIPAL 4</b>		
Promover e garantir a igualdade de oportunidades directa e indirecta, entre homes e mulleres no proceso de promoción e desenvolvemento profesional.		
<b>OBXECTIVOS ESPECÍFICOS</b>		
Garantir que as mulleres teñan as mesmas oportunidades que os homes de ocupar postos de responsabilidade		
<b>Descrición das medidas:</b>	<b>Calendario de implementación.</b>	
1. Nos procesos de promoción profesional, en idénticas condicións de idoneidade teñan preferencia o sexo menos representado no posto a cubrir	4 anos (novembro 22- outubro 26 )	
2. Formar especificamente en xénero e igualdade de oportunidades entre mulleres e homes ás persoas responsables de avaliar as candidaturas.	4 anos (novembro 22- outubro 26 )	
3. Poderán participar na cobertura de vacantes e promocións internas as persoas que se atopen en situación de permisos por nacemento adopción, acollemento e coidado do menor, por ter ao seu cargo persoas menores ou maiores dependentes e en situación de excedencia por coidado de fillos, fillas e familiares, poidan participar en promocións e ascensos.	4 anos (novembro 22- outubro 26 )	
4. Incluír no curso de formación en igualdade a impartir ao persoal ítems de empoderamento da muller e o impulso á promoción profesional.	4 anos (novembro 22- outubro 26 )	
5. Actualización dos procedementos e documentación relacionada coa contratación para que inclúan a perspectiva de xénero. Actualizaranse os modelos normalizados para a elaboración das ofertas de emprego. Actualización e difusión da guía de boas prácticas de contratación . Elaborar instrucións para a elaboración de ofertas de emprego. ....	4 anos (novembro 22- outubro 26 )	
<b>Responsables da acción</b> Recursos humanos		
<b>Persoas destinatarias</b> Candidatos/as da empresa/ Traballadores/as da empresa.		
<b>Medios materiais e humanos</b> Tempo da área de recursos humanos para a definición de formacións específicas para mulleres		

MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN		
Denominación	Ferramentas de Recollida de Información	Periodicidade
<b>Indicador 1:</b>	% das promocións de homes e mulleres na organización, desagregados por sexo	Anual
<b>Indicador 2:</b>	Número e porcentaxe de persoas que participan nos procesos de promoción, desagregados por sexo	Anual
<b>Indicador 3:</b>	Nº mulleres e homes responsables de avaliación das candidaturas que realizan formación	Anual
<b>Indicador 4:</b>	Nº persoas en situación de permisos por nacemento adopción, acollemento e coidado do menor, por ter ao seu cargo persoas menores ou maiores dependentes e en situación de excedencia por coidado de fillos, fillas e familiares, participantes en promocións e ascensos.	Anual
<b>Indicador 5:</b>	Verificación de que en formación se inclúen ítems de empoderamento da muller e o impulso á promoción profesional.	Anual

<b>AMBITO DE ACTUACIÓN</b>		<b>POLITICA RETRIBUTIVA</b>
<b>OBXECTIVO PRINCIPAL 5</b>		
Establecer medidas específicas para facer efectivo o dereito á igualdade de trato e á non discriminación entre mulleres e homes en materia retributiva.		
<b>OBXECTIVOS ESPECÍFICOS</b>		
Establecer unha política retributiva clara e transparente		
<b>Descrición das medidas:</b>		<b>Calendario de Implementación :</b>
1. Establecer, documentar e difundir ao persoal unha política retributiva clara na que todos vos conceptos salariais tanto vos establecidos por convenio como vos voluntarios xa sexan fixos ou variables estean claramente determinados xunto coas condicións de acceso a cada un deles e baixo criterios de obxectividade e neutralidade		4 anos (novembro 22- outubro 26 )
<b>Responsables da acción</b>		
Recursos humanos		
<b>Persoas destinatarias</b>		
Traballadores/as da empresa.		
<b>Medios materiais e humanos</b>		
Medios materiais, equipos informáticos, realizar tarefas de difusión interna.		
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN</b>		
<b>Denominación</b>	<b>Ferramentas de Recollida de Información</b>	<b>Periodicidade</b>
<b>Indicador 1:</b>	Nº de acción de difusión dá política retributiva realizadas.	Anual

<b>AMBITO DE ACTUACIÓN</b>		<b>EXERCICIO CORRESPONSABLE DOS DEREITOS DA VIDA PERSOAL, FAMILIAR E LABORAL</b>
<b>OBXECTIVO PRINCIPAL 5</b>		
Promover a igualdade de oportunidades de toda persoa dentro da empresa en todos os momentos da súa vida laboral, garantindo o acceso e exercicio de medidas de conciliación entre a súa vida laboral e persoal.		
<b>OBXECTIVOS ESPECÍFICOS</b>		
Realizar accións e promover medidas que faciliten a compatibilidade do tempo de traballo coa vida persoal.		
<b>Descrición das medidas:</b>		<b>Calendario de Implementación :</b>
1. Realizar accións divulgativas de sensibilización orientadas ao fomento da corresponsabilidade nas obrigacións familiares co fin de evitar que sexan as mulleres as que maioritariamente asuman as responsabilidades familiares.		4 anos (novembro 22- outubro 26 )
2. Elaborar e difundir un protocolo de desconexión dixital co fin de garantir, fóra do tempo de traballo, o respecto ao seu tempo de descanso, permisos e vacacións ou baixas por enfermidade, así como a súa intimidade persoal e familiar.		6 meses (xaneiro-xuño 2023)
<b>Responsables da acción</b> Recursos humanos		
<b>Persoas destinatarias</b> Traballadores/as da empresa.		
<b>Medios materiais e humanos</b> Medios materiais, equipos informáticos, realizar tarefas de difusión interna.		
<b>MECANISMOS DE SEGUIMENTO E AVALIACIÓN</b>		
<b>Denominación</b>	<b>Ferramentas de Recollida de Información</b>	<b>Periodicidade</b>
<b>Indicador 1:</b>	Nº de accións de sensibilización orientadas ao fomento da corresponsabilidade nas obrigacións familiares e participantes, desagregados por sexo.	Anual
<b>Indicador 2</b>	Nº accións de difusión do protocolo de desconexión dixital	Anual

<b>AMBITO DE ACTUACIÓN</b>		<b>PREVENCIÓN DO ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO</b>
<b>OBXECTIVO PRINCIPAL 6</b>		
Asegurar que todo o persoal da empresa goza dunha contorna de traballo libre de todo tipo de situacións de acoso e intimidacións e no que a dignidade das persoas sexa un valor defendido e respectado.		
<b>OBXECTIVOS ESPECÍFICOS</b>		
Establecer medidas para facilitar o desempeño do traballo ao garantir que as persoas non son sometidas a ningún tipo de acoso. Anular calquera oportunidade ou vía para o acoso por razón de sexo.		
<b>Descrición das medidas:</b>	<b>Calendario de Implementación :</b>	
1. Elaborar o Protocolo de Acoso Sexual e por razón de sexo como medida preventiva. Creando unha comisión instrutora de tratamento de situacións de acoso e un cuestionario de avaliación	1 mes Novembro 2022	
2. Realizar unha acción de difusión sobre o contido e o procedemento establecido no protocolo de acoso.	4 anos (novembro 22- outubro 26 )	
3. Pór a disposición o protocolo de acoso sexual e por razón de sexo a todo o persoal actual da empresa e novas incorporacións a través das canles de comunicación interna	4 anos (novembro 22- outubro 26 )	
<b>Responsables da acción</b> Recursos humanos/ Comisión de Igualdade		
<b>Persoas destinatarias</b> Traballadores/as da empresa		
<b>Medios materiais e humanos</b> Tempo do persoal para preparar o protocolo e a súa difusión.		
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN</b>		
<b>Denominación</b>	<b>Ferramentas de Recollida de Información</b>	<b>Periodicidade</b>
<b>Indicador 1:</b>	% do persoal ao que se lle difundiu o protocolo de acoso, desagregado por sexo	Anual
<b>Indicador 2</b>	Verificar posta a disposición do protocolo de acoso a través das canles de comunicación interna	Anual
<b>Indicador 3:</b>	Número de casos de acoso denunciado	Anual

AMBITO DE ACTUACIÓN		SEGURIDADE E SAÚDE LABORAL
<b>OBXECTIVO PRINCIPAL 7</b>		
Asegurar que todo o persoal da empresa goza dunha contorna de traballo seguro.		
<b>OBXECTIVOS ESPECÍFICOS</b>		
Establecer accións para incorporar a perspectiva de xénero as actuacións en materia de prevención de riscos laborais.		
<b>Descrición das medidas:</b>		<b>Calendario de Implementación :</b>
1. Propor ao Servizo de Prevención Alleo a realización e actualización da avaliación de riscos incorporando a perspectiva de xénero, co fin de establecer os riscos específicos dos postos de traballo, facendo fincapé nos factores biolóxicos diferenciais, en especial o das traballadoras embarazadas ou realizando lactación materna.		1 ano (xaneiro-Decembro 2023)
2. Impartir a formación en prevención de riscos laborais con perspectiva de xénero dirixida ao conxunto do persoal, promocionando a saúde laboral das empregadas desde unha perspectiva de xénero.		4 anos (novembro 22- outubro 26 )
<b>Responsables da acción</b> Recursos humanos/ Comisión de Igualdade		
<b>Persoas destinatarias</b> Traballadores/as da empresa		
<b>Medios materiais e humanos</b> Tempo e colaboración do servizo de prevención alleo para levar a cabo estas accións		
MECANISMOS DE SEGUIMIENTO E AVALIACIÓN		
Denominación	Ferramentas de Recollida de Información	Periodicidade
<b>Indicador 1:</b>	Verificación da adaptación da avaliación de riscos laborais	Anual
<b>Indicador 2</b>	% persoal desagregado por sexo que foi formado en materia de prevención de riscos con perspectiva de xénero	Anual

### 6. APLICACIÓN E SEGUIMIENTO

O artigo 46 da Lei Orgánica para a Igualdade efectiva de Mulleres e Homes establece que os Plans de Igualdade fixarán os obxectivos concretos de Igualdade a alcanzar, as estratexias e prácticas a adoptar para a súa consecución, así como o establecemento de sistemas eficaces de seguimento e avaliación dos obxectivos fixados.

Tras a aprobación do plan de igualdade comeza o período de vixencia deste no que se deben desenvolver todas as accións previstas segundo o calendario de implantación establecido e á vez levará un control das actuacións e resultados.

A finalidade do seguimento é:

- Verificar a implantación das medidas e a consecución dos obxectivos marcados
- Verificar o grao de eficacia das medidas implantadas
- Detectar posibles obstáculos ou dificultades na aplicación e realizar axústelos pertinentes ou adoptar medidas correctoras se fose necesario.

Este seguimento vai permitir que en calquera momento as medidas poidan ser revisadas co fin de engadir, reorientar, mellorar, corrixir, intensificar, atenuar ou, mesmo, deixar de aplicar algunha das medidas en función dos efectos que se vaian apreciando.

Identificáronse para cada unha das medidas uns indicadores de actividade e de resultados, que darán información sobre a consecución das metas e o grao de consecución a fin de poder introducir as correccións oportunas.

As persoas ou persoas designadas como responsables de cada unha das medidas previstas serán as encargadas da súa posta en marcha e as que disporán de toda a información respecto diso, que deberán trasladar ás **fichas de seguimento** (Anexo I) e entregarán toda a información que lles sexa requirida por parte da Comisión de Seguimento para o seguimento das medidas do Plan.

Realizarase polo menos unha reunión da comisión de seguimento do plan de igualdade cunha periodicidade mínima semestral co fin de coñecer o desenvolvemento do Plan e os resultados

nas diferentes áreas de actuación durante e despois do seu desenvolvemento e implantación, facilitando información sobre posibles necesidades e/ou dificultades xurdidas na execución. Este coñecemento proporcionará ao Plan a flexibilidade necesaria para o seu éxito.

A comisión de seguimento solicitará tanto ás persoas responsables de cada unha das medidas como a outras áreas ou departamentos que puidesen ter información de interese (por exemplo, Recursos Humanos) toda a información que consideren necesaria para o seguimento de cada unha das medidas do Plan.

Para o seguimento do plan tamén se terán en conta a información e suxestións que do Plan de igualdade puidésense recibir por parte do persoal a través das canles de comunicación habituais establecidos na empresa.

Durante os seguimentos a Comisión deberá analizar:

- para cada unha das medidas as seguintes cuestións:
  - Os datos recolleitos están claros? Son coherentes ou se contradín? En que sentido? Faltan datos?
  - As medidas e as súas actuacións axústanse ao previsto? En xeral a medida desenvólvese correctamente?
  - lograronse os obxectivos perseguidos? hai atrasos importantes? Valorar os desaxustes en xeral.
  - Que incidencias detectáronse? Como se solucionaron? Existen obstáculos, inercias de traballo ou outros elementos que estean a dificultar o desenvolvemento do Plan? Cales? Pódense modificar ou eliminar?
  - Xeráronse novas necesidades durante a implementación? Pódese dar resposta? Adoptáronse medidas correctoras ou se incorporaron novas medidas para darlles resposta?
  - Implicáronse as persoas esperadas no proceso? No grao estimado? Houbo resistencias? De que tipo? Como se solucionaron?
  - Os recursos foron suficientes? O orzamento deu a cobertura esperada? Modificouse?



- Cumpriuse o calendario?
- Introducíronse cambios ou axustes no desenvolvemento da medida? Cales?
- Na dimensión interna
  - Reducíronse desequilibrios entre mulleres e homes na empresa? En que áreas?
  - Hai cambios respecto da percepción da igualdade?
  - Producíronse cambios na cultura da organización respecto da igualdade? E nos procedementos?
- Na dimensión Externa:
  - Producíronse cambios na imaxe da empresa?
  - Na relación coa contorna?
  - Nas relacións comerciais?

De cada unha das reunións da Comisión encargada do seguimento do Plan de igualdade deixarase unha **Acta de reunión** na que se indiquen as persoas presentes, os temas tratados e un resumo das conclusións e emitirase un **Informe de seguimento** co contido descrito no **Anexo II**.

En caso de desacordo, a comisión poderá acudir aos procedementos e órganos de solución autónoma de conflitos, se así se acorda polas partes.

### 1.2. COMPOSICION DA COMISIÓN DE SEGUIMENTO DO PLAN DE IGUALDADE

Unha vez finalizada a negociación do plan de igualdade, tras a súa firma e posta en funcionamento das primeiras medidas para a divulgación do plan, a comisión de igualdade será a encargada de realizar tamén o seguimento.

A estes efectos, a Comisión Negociadora asume as funcións de Seguimento e Avaliación do PLAN DE IGUALDAD e con capacidade para interpretar o contido do Plan e avaliar o grao de cumprimento do mesmo, dos obxectivos marcados e das medidas programadas.

### 1.3. FUNCIÓNS DA COMISIÓN DE SEGUIMENTO DO PLAN DE IGUALDADE

A Comisión de seguimento do Plan de Igualdade terá as seguintes funcións:

- Ser informada da implantación de medidas acordadas.
- Seguimento do cumprimento das medidas previstas no Plan.
- Avaliación das diferentes medidas realizadas.
- elaborar un informes de seguimento e avaliación intermedia e final que reflectirá o estado e avances respecto o cumprimento dos obxectivos de igualdade dentro da empresa, co fin de comprobar a eficiencia das medidas postas en marcha para alcanzar o fin perseguido.
- Propor, no seu caso, medidas novas, ou adicionais correctoras para asegurar o cumprimento dos obxectivos se a efectividade das acordadas non alcanzasen os obxectivos nos prazos establecidos ou para dar resposta a novas situacións ou necesidades.
- Desenvolvemento daqueles preceptos que os negociadores deste Plan atribúsen a Comisión, levando a cabo as definicións ou adaptacións que resulten necesarias.

#### **1.4. MEDIOS.**

Para o cumprimento das funcións encomendadas a Comisión de Seguimento e Avaliación a empresa comprométese a facilitar os medios precisos, en especial:

- Lugar adecuado para realizar as reunións.
- Material preciso para elas.
- Achega da información estatística, desagregación por sexos e postos de traballo, establecida nos criterios de seguimento acordados para cada unha das accións coa periodicidade correspondente.

### 7. AVALIACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

A avaliación do Plan de Igualdade permitirá analizar o desenvolvemento do plan no seu conxunto.

Será a comisión de seguimento do Plan de igualdade a encargada de realizar a avaliación do Plan.

Realizaranse polo menos dúas avaliacións:

- Avaliación intermedia: unha vez transcorrido a metade do tempo de vixencia do plan de igualdade, isto é en novembro de 2024.
- Avaliación final: unha vez finalizado o período de vixencia do plan de igualdade, en novembro de 2026. Na avaliación final mostraranse os resultados tanto do grao de cumprimento dos obxectivos como o seu grao de implantación, identificando os puntos fortes e débiles e marcando as futuras liñas de traballo.

A información obtida da avaliación final do plan de igualdade formará parte do novo diagnóstico que finalizará coa aprobación do seguinte plan de igualdade.

Os resultados das avaliacións do plan de igualdade recolleranse no Informe de avaliación segundo modelo do Anexo III.

### 8. PROCEDEMENTO DE REVISIÓN E MODIFICACION DO PLAN DE IGUALDADE

En paralelo á execución do plan e o seguimento e avaliación do mesmo, a comisión de seguimento cando así o estime necesario procederá en función dos resultados obtidos e segundo as necesidades detectadas á revisión do plan co obxecto de engadir, reorientar, mellorar, corrixir, intensificar, atenuar ou mesmo deixar de aplicar algunha delas se se aprecia que a súa execución non está a producir os efectos esperados en relación cos obxectivos propostos.

En todo caso, o plan debe ser revisado nas seguintes circunstancias:

- Cando se poña de manifesto a súa falta de adecuación aos requisitos legais e regulamentarios ou a súa insuficiencia como resultados dunha actuación da Inspección de Traballo e Seguridade Social.
- Cando se produza a fusión, absorción, transmisión ou modificación da forma xurídica da empresa
- Ante calquera circunstancia que modifique de forma substancial o persoal, os seus métodos de traballo, organización ou sistemas retributivos, incluídas as inaplicacións de convenio e as modificacións substanciais das condicións de traballo ou as situacións analizadas no diagnóstico inicial que servise de base para a súa elaboración.
- Cando unha resolución xudicial condene á empresa por discriminación directa ou indirecta por razón de sexo ou cando determine a falta de adecuación do plan de igualdade aos requisitos legais ou regulamentarios.
- Cando unha normativa legal ou convencional obrigue á súa adecuación..

Esta revisión levará a actualización do diagnóstico cando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, así como das medidas do plan de igualdade, na medida necesaria.

Segundo o acordado pola Comisión de seguimento levarán a cabo as modificacións necesarias no plan de igualdade e/ou no diagnóstico inicial deixando constancia da devandita modificación nunha Acta de reunión así como na revisión do documento modificado mediante a data de actualización.

Posteriormente procederase ao rexistro da nova versión no REGCON.

Calquera acordo adoptado pola Comisión de seguimento requirirá a conformidade da empresa e da maioría da representación das persoas traballadoras que compoñen a comisión.

Se durante a aplicación, seguimento, avaliación ou revisión de calquera das medidas do Plan de Igualdade xurdise algunha discrepancia esta resolverase no ámbito da comisión de seguimento por maioría dos integrantes da Comisión de seguimento.



### ANEXO I- FICHA DE SEGUIMIENTO

A continuación móstrase a ficha de seguimento. Débese realizar unha para cada un dos obxectivos incluídos no presente plan de igualdade:

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDA			
Medida			
Persoa/Departamento Responsable			
Data implantación			
Data de seguimento			
Cumprimentado por			
<b>INDICADORES DE SEGUIMIENTO</b>			
[Trasladar todos os indicadores incluídos na ficha de medidas]			
<b>INDICADROES DE RESULTADO</b>			
Nivel de execución	<input type="checkbox"/> Pendente	<input type="checkbox"/> En execución	<input type="checkbox"/> Finalizado
Indicar o motivo polo que a medida non se iniciou ou completado totalmente	Falta de recursos humanos		<input type="checkbox"/>
	Falta de recursos materiais		<input type="checkbox"/>
	Falta de tempo		<input type="checkbox"/>
	Falta de participación		<input type="checkbox"/>
	Descoordinación con outros departamentos		<input type="checkbox"/>
	Descoñecemento do desenvolvemento		<input type="checkbox"/>
	Outros motivos (especificar)		<input type="checkbox"/>
<b>INDICADORES DE PROCESO</b>			
Adecuación dos recursos asignados			
Dificultades e barreiras atopadas para a implantación			
Solucións adoptadas (no seu caso)			
<b>INDICADORES DE IMPACTO</b>			
Redución de desigualdades			
Melloras producidas			
Propostas de futuro			
Documentación acreditativa da execución da medida			

### **ANEXO II.- INFORME DE SEGUIMIENTO**

Os datos, conclusións e decisións dos seguimentos realizados pola comisión plasmaranse nun informe de seguimento que deberá recoller polo menos os seguintes datos:

#### **INFORME DE SEGUIMIENTO DO PLAN DE IGUALDADE**

##### **1.- DATOS XERAIS**

- DATA:
- PERÍODO DE ANÁLISE:
- PERSOA/S QUE ELABORAN O INFORME:

##### **2.- INFORMACION DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN**

- FICHAS DE SEGUIMIENTO DAS MEDIDAS
- RESUMO DOS DATOS RELATIVOS Ao NIVEL DE EXECUCIÓN, CUMPRIMENTO, PLANIFICACIÓN, CONSECUCIÓN DE OBXECTIVOS

##### **3.- INFORMACIÓN SOBRE O PROCESO DE IMPLANTACIÓN**

- ADECUACIÓN DOS RECURSOS ASIGNADOS
- DIFICULTADES Ou RESISTENCIAS ATOPADAS NA EXECUCIÓN
- SOLUCIÓN ADOPTADAS NO SEU CASO

##### **4.- INFORMACION SOBRE O IMPACTO**

- AVANCES NA CONSECUCION DE OBXECTIVOS MARCADOS NO PLAN
- CAMBIOS NA XESTIÓN E CLIMA EMPRESARIAL
- CORRECCIÓN DE DESIGUALDADES

##### **5.- CONCLUSIÓN E PROPOSTAS**

- VALORACION XERAL DO PROCESO DE IMPLANTACIÓN DO PLAN NO PERÍODO DE REFERENCIA
- PROPOSTAS DE MODIFICACIÓN DE MEDIDAS INCLUÍDAS NO PLAN Ou ADOPCION DOUTRAS NOVAS SE DAS CONCLUSIÓN DO SEGUIMIENTO ESTÍMASE NECESARIO.



### ANEXO III.- INFORME DE AVALIACIÓN

Os datos, conclusións e decisións de las avaliacións intermedia e final realizados pola comisión plasmaranse nun informe de avaliación que deberá recoller polo menos os seguintes datos:

#### INFORME DE AVALIACIÓN DO PLAN DE IGUALDADE

##### 1.- DATOS XERAIS

- DATA:
- PERÍODO DE ANÁLISE:
- TIPO DE AVALIACIÓN:  INTERMEDIA  FINAL
- PERSOA/S QUE ELABORAN O INFORME:

##### 2.- INFORMACION DE RESULTADOS PARA CADA ÁREA DE ACTUACIÓN

	BAIXO	MEDIO	ALTO
Grao de cumprimento de obxectivos definidos no Plan de Igualdade			
Nivel de realización das accións previstas no Plan de Igualdade			
Nivel de obtención dos resultados esperados			
Grao de cumprimento de obxectivos de cada acción segundo indicadores marcados no Plan de igualdade			
Grao de accións de novas necesidades detectadas			
Nivel de corrección das desigualdades detectadas no diagnóstico			
Situación do nivel de compromiso da empresa coa igualdade			

- Información sobre a implementación de medidas a partir dos datos das fichas de seguimento de medidas.
- Resumo de datos relativos ao nivel de execución, cumprimento de planificación, consecución de obxectivos.
- Conclusións obtidas da explotación de datos e información dos cuestionarios cumprimentados pola comisión de seguimento, a dirección e o persoal.
- Valoración xeral do período de referencia [mencionando os resultados máis destacados da execución do plan ata o momento e explicando os motivos polos que non se realizaron, no seu caso, as medidas previstas].

### 3.- INFORMACION SOBRE O PROCESO DE IMPLANTACIÓN

	BAIXO	MEDIO	ALTO
Nivel de desenvolvemento das accións			
Grao de implicación do persoal no proceso			
O orzamento previsto foi			
O cumprimento do calendario previsto foi			

- Adecuación dos recursos asignados.
- Dificultades, obstáculos ou resistencias atopadas na execución.
- Solucións adoptadas no seu caso

### 4.- INFORMACION SOBRE O IMPACTO

	BAIXO	MEDIO	ALTO
Producíronse cambios na cultura da empresa?			
Reducíronse os desequilibrios de presenza das mulleres?			
Houbo cambios nas actitudes e opinións do equipo directivo?			
Houbo cambios nas actitudes e opinións do persoal?			
Detectáronse cambios en relación coa imaxe externa da empresa?			

- Sinalar en que consistiron os cambios tanto en relación coas persoas como na xestión e clima empresarial.

### 5.- CONCLUSIÓNS E PROPOSTAS

- Incluír unha valoración xeral do período de referencia sobre o desenvolvemento do plan de igualdade.
- Definir propostas de mellora ou corrección de desviacións detectadas tanto de aplicación inmediata como a futuro cando se produza a actualización do plan de igualdade.

Firma da Comisión de Igualdade:

Fdo.: Beatriz Gil De Araújo de Simón

Directora FBGS

DNI 46906131T

Fdo.: I. Gladys Rivero Pérez

Xestión RR.HH. FBGS

DNI 34978146E

Fdo.: Beatriz Calderón Cruz

UME IISGS

DNI 55348344V

Fdo.: Tania Rivera Baltanás

Representante dos/das  
traballadores/as (CIG)

DNI 53175359A

Fdo.: Cristina Regueiro Expósito

Representante dos/das  
traballadores/as (CIG)

DNI 34279379H

Fdo.: Alfredo Rodríguez Da  
Silva

Representante dos/das  
trabadores/as (CCOO)

DNI 36115305S