

II PLAN DE IGUALDAD (2026 - 2030)

FUNDACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN SALUD DE SEVILLA



FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN	24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 1/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE	18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO	18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

FUNDACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN SALUD DE SEVILLA, 2026

Hospital Universitario Virgen del Rocío Edificio de Laboratorios 6ª Planta

Avenida Manuel Siurot s/n, 41013 - Sevilla

T: 955 01 28 19 (312819) | T: 955 01 36 49 (313649)

<https://fisevi.com/>

FICHA TÉCNICA

Plan de Igualdad de la Fundación para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (FISEVI).

Texto: Equipo Técnico de Talention | Consultoría y tecnología en recursos humanos S.L.

Diseño y maquetación: Varinia María Fenoy González, técnica de igualdad de Talention.

Imágenes y recursos gráficos: Banco de Imágenes de Talention | Consultoría y tecnología en recursos humanos S.L.

Supervisado por: Mónica Cortés Olmo, responsable de la Unidad de Profesionales de la Fundación para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (FISEVI).

Aprobado por: Comisión Negociadora de la Fundación para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (FISEVI).

El presente documento tiene por objeto establecer las medidas negociadas por las partes para promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y favorecer su integración efectiva en todos los ámbitos de la organización.

La información recogida en el mismo se ha elaborado de conformidad con la normativa vigente en materia de igualdad y relaciones laborales, así como con las directrices y criterios técnicos aplicables en la materia.

En línea con criterios de sostenibilidad y gestión eficiente de los recursos, este documento estará disponible preferentemente en formato digital para su consulta.

Este documento ha sido elaborado específicamente para la Fundación para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (FISEVI). Su reproducción, distribución, transformación o utilización total o parcial por terceros requerirá la autorización previa y expresa de Talention | Consultoría y Tecnología en Recursos Humanos, S.L.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN	24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 2/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE	18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO	18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

En Sevilla, a 17 de septiembre de 2026.

La Fundación para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (FISEVI), con CIF G41918830 y domicilio social en Avenida Manuel Siurot S/N – Edificio Laboratorios 6ª, Planta 41013 Sevilla.

Reunida la Comisión Negociadora del II Plan de Igualdad de la Fundación para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (FISEVI), integrada por las siguientes personas:

En **representación de la Fundación**:

- Mónica Cortés Olmo, responsable de Unidad de Gestión de Profesionales.
- José Carlos García Pérez, responsable Unidad Gestión de Ensayos Clínicos.
- Samuel Pérez Lagares, técnico Prevención de Riesgos Laborales.

Y, por otra, la **representación de las personas trabajadoras**:

- Manuel Jesús Morales Torrero, técnico de Gestión Económica (CCOO).
- Rocío Luque Marín, enfermera EECC (SATSE).
- Sabina Pérez Vicente, técnica ECAI Estadística (CCOO).

Como **persona asesora**, participan:

- Varinia Fenoy González, técnica de igualdad de Talention.

ACUERDAN

Aprobar y suscribir el II Plan de Igualdad de La Fundación para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (FISEVI), cuya vigencia se extenderá desde el 17 de septiembre de 2026 hasta el 16 de septiembre de 2030, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.

Y para que así conste, las partes, con la representación que ostentan, firman el presente documento en prueba de conformidad y aceptación de su contenido.

Mónica Cortés Olmo Responsable Unidad de Profesionales	José Carlos García Pérez Responsable Unidad Gestión EECC
Samuel Pérez Lagares Técnico PRL	Sabina Pérez Vicente CCOO
Manuel Jesús Morales Torrero CCOO	Rocío Luque Marín SATSE

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN	24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 3/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE	18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO	18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

ÍNDICE

1.	PRESENTACIÓN	1
1.1.	COMPROMISO CON LA IGUALDAD	1
1.2.	CONTEXTO NORMATIVO	1
1.3.	FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE FISEVI	2
1.4.	CONTEXTUALIZACIÓN DE LA FUNDACIÓN	3
1.5.	ANTECEDENTES.....	4
2.	PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD	4
3.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL	5
4.	INFORME DE DIAGNÓSTICO.....	6
4.1.	SITUACIÓN DE PARTIDA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD	6
4.2.	COMPOSICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA	7
4.3.	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	10
4.4.	PROMOCIÓN PROFESIONAL.....	11
4.5.	FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	12
4.6.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.....	13
4.7.	INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA.....	13
4.8.	CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA.....	14
4.8.1.	Resumen de la auditoría retributiva.....	14
4.8.2.	Procedimiento metodológico del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)	15
4.8.3.	Procedimiento metodológico del Registro Retributivo.....	18
4.8.4.	Procedimiento metodológico del cálculo de la brecha salarial	19
4.8.5.	Documentos de referencia	20
4.8.6.	Análisis de género del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo	21
4.8.7.	Conclusiones de la Auditoría Retributiva	23
4.8.8.	Plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas	24
4.9.	CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL	25
4.10.	EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL	26
4.11.	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO	27
4.12.	COMUNICACIÓN CORPORATIVA Y USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES.....	28
4.13.	VIOLENCIA DE GÉNERO	28
5.	OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD	29

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 4/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

6.	ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DE IGUALDAD	30
	Bloque 0. Medidas de carácter transversal.....	30
	Bloque 1. Selección y contratación	31
	Bloque 2. Promoción profesional	33
	Bloque 3. Formación y sensibilización	35
	Bloque 4. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina	36
	Bloque 5. Condiciones de trabajo y salud laboral.....	37
	Bloque 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación	38
	Bloque 7. Ámbito retributivo.....	40
	Bloque 8. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo	41
	Bloque 9. Comunicación inclusiva.....	42
	Bloque 10. Violencia de género	43
7.	MEDIOS Y RECURSOS.....	44
8.	SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA.....	45
8.1.	COMISIÓN DE IGUALDAD	45
8.2.	NORMAS DE FUNCIONAMIENTO	46
8.3.	FUNCIONES DE LA COMISIÓN	47
8.4.	PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN.....	47
9.	CALENDARIO DE ACTUACIONES	50
10.	PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN	53

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 5/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

1. PRESENTACIÓN

1.1. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

La Fundación para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (en adelante, **FISEVI**) mantiene su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, configurando este principio como uno de los ejes de su política de gestión de personas y de su cultura organizativa, de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que desarrolla su actividad, desde la selección y contratación hasta la promoción profesional, pasando por la política retributiva, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, se asume el principio de igualdad entre mujeres y hombres, prestando especial atención a la prevención de cualquier forma de discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Tras la experiencia adquirida durante la vigencia del Plan de Igualdad anterior, **FISEVI** afronta esta nueva etapa con el propósito de consolidar los avances alcanzados, reforzar aquellas áreas en las que se hayan identificado oportunidades de mejora y continuar integrando la perspectiva de género de manera transversal en la gestión de la organización.

El cumplimiento de este principio se refuerza mediante la implantación del presente Plan de Igualdad, concebido como una herramienta de planificación y mejora continua que permitirá seguir avanzando en la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la organización y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

El objetivo principal de este Plan se centra en consolidar una cultura empresarial basada en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, reforzando las actuaciones desarrolladas durante la vigencia del Plan precedente y promoviendo nuevas medidas que den respuesta a las necesidades identificadas en el diagnóstico actualizado.

El compromiso de la Dirección con este objetivo, así como la implicación de la plantilla en su desarrollo, resultan esenciales para garantizar la adecuada implantación, seguimiento y evaluación de las medidas previstas, de forma que el presente Plan constituya un instrumento efectivo para la mejora continua de la organización.

1.2. CONTEXTO NORMATIVO

El presente Plan atiende a la legislación laboral desarrollada en la materia. Se enumeran a continuación las principales referencias normativas:

- Constitución Española.
- Ley Orgánica 3/2007, del 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 6/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva de mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Convenio núm. 190 de la Organización Internacional del Trabajo sobre la violencia y el acoso, hecho en Ginebra el 21 de junio de 2019.

Si durante la vigencia del presente Plan de Igualdad se produjeran modificaciones normativas que afectasen a su contenido o a las materias reguladas en el mismo, las partes promoverán las actuaciones necesarias para garantizar su adecuada adaptación.

1.3. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE FISEVI

Datos de la empresa	
Razón social	Fundación para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla (FISEVI)
CIF	G41918830
Domicilio social	Avenida Manuel Siurot S/N – Edificio Laboratorios 6ª Planta 41013 Sevilla
Forma jurídica	Fundación
Responsable de la entidad	
Nombre y apellidos	José Francisco Cañón Campos
Cargo	Gerente
Responsable de igualdad	
Nombre y apellidos	Mónica Cortés Olmo
Cargo	Responsable de la Unidad de Gestión de Profesionales
Teléfono de contacto	697956862
Email	monica.cortes@juntadeandalucia.es
Actividad	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 7/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Sector de actividad	Investigación y desarrollo					
CNAE	72					
Descripción de la actividad	Gestión de la investigación en salud					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Sevilla					
Convenio colectivo de aplicación	Actualmente se encuentra en fase de negociación el I Convenio Colectivo de las fundaciones andaluzas de investigación biomédica FISEVI, FIMABIS, FABIS, FIBICO, FCADIZ y FIBAO, una vez que se apruebe comenzará a aplicarse en la Fundación.					
Dimensión (2025)						
Personas trabajadoras	Mujeres	541	Hombres	191	Total	732
Centros de trabajo	10					
Organización de la gestión de personal						
Dispone de departamento de personal	Sí					
Certificados o reconocimientos de igualdad obtenidos	Actualmente, pendiente de resolución de la Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad (MAEI).					
RLPT	Mujeres	9	Hombres	4	Total	13

1.4. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA FUNDACIÓN

FISEVI es una organización sin ánimo de lucro cuyo objetivo principal es la gestión de la investigación en salud de los hospitales y centros de investigación públicos de la provincia de Sevilla.

Hasta 2009 en la provincia de Sevilla coexistían varias entidades que bajo diferentes formas jurídicas y con ámbito de actuación principalmente hospitalario, prestaban servicios de gestión de I+D+i, a la comunidad investigadora de naturaleza fundamentalmente administrativa. En este sentido, la reorganización de las estructuras de gestión y apoyo de la investigación en el SSPA descrito en el apartado anterior que da lugar a la RFGI y a la constitución de FISEVI, surge de la motivación de ofrecer servicios de gestión de I+D+i de calidad y más profesionalizados, mejorar la eficiencia económica y la equidad en el acceso de la comunidad investigadora.

FISEVI tiene personalidad jurídica propia y plena capacidad jurídica y de obrar, está constituida con carácter permanente y por tiempo indefinido y se rige por sus Estatutos y por las leyes y reglamentos que les sean aplicables y, en particular, la Ley 10/2005, de 31 de Mayo, de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía y el Decreto 32/2008, de 5 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Fundaciones de la Comunidad Autónoma

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN	24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 8/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE	18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO	18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/

de Andalucía y cuantas normas o disposiciones complementarias o concordantes fueran aplicables.

Está inscrita en el registro de Fundaciones, Sección primera F “Docentes, científicas y desarrollo” con el número SE/621 y reúne los requisitos para estar incluida y ser beneficiaria del régimen de mecenazgo establecido por el artículo 16 de la Ley 49/2002, de 23 de diciembre de Régimen Fiscal de las Entidades sin fines lucrativos y de los incentivos fiscales al mecenazgo. Tiene afectado de modo duradero su patrimonio al desarrollo de la docencia, la investigación científica y el desarrollo tecnológico en Ciencias de la Salud.

1.5. ANTECEDENTES

FISEVI aprobó en septiembre de 2022 su I Plan de Igualdad, como instrumento para avanzar en la integración de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y establecer las principales líneas de actuación en esta materia.

Durante su periodo de vigencia se desarrollaron las actuaciones previstas en el Plan y se llevaron a cabo las correspondientes tareas de seguimiento. Asimismo, con carácter previo a su renovación, se realizó la evaluación del I Plan de Igualdad, con el objetivo de analizar el grado de ejecución de las medidas, valorar los resultados alcanzados e identificar aquellos aspectos que debían tener continuidad o ser reforzados en el siguiente periodo de planificación.

A partir de los resultados de esta evaluación y en el marco del proceso de renovación, **FISEVI** ha llevado a cabo un nuevo diagnóstico de situación y una nueva auditoría retributiva, que han servido de base para la negociación y elaboración del II Plan de Igualdad.

El presente Plan da así continuidad al trabajo desarrollado durante el periodo anterior e incorpora nuevas medidas dirigidas a consolidar los avances alcanzados, responder a las áreas de mejora identificadas y continuar integrando la igualdad de trato y de oportunidades en la gestión y funcionamiento de la Fundación.

2. PARTES SUSCRIPTORAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan ha sido negociado y suscrito por la Comisión Negociadora constituida al efecto el 30 de junio de 2026, integrada por las siguientes personas:

En representación de la empresa:

Mónica Cortés Olmo, Responsable de Unidad de Gestión de Profesionales.

José Carlos García Pérez, Responsable Unidad Gestión de Ensayos Clínicos.

Samuel Pérez Lagares, Técnico Prevención de Riesgos Laborales.

En representación de las personas trabajadoras:

Manuel Jesús Morales Torrero, Técnico de Gestión Económica (CCOO).

Rocío Luque, Enfermera EECC (SATSE).

Sabina Pérez, Técnica ECAI Estadística (CCOO).

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 9/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

3. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL

El Plan de Igualdad de **FISEVI** será de aplicación a todas las personas trabajadoras de la entidad, con independencia de su nivel jerárquico, modalidad contractual o cualquier otra circunstancia laboral, que presten servicios en cualquiera de sus centros de trabajo:

TIPOS DE CENTROS	
INSTITUTO	Instituto de Biomedicina de Sevilla (IBiS)
ATENCIÓN HOSPITALARIA	Hospital Universitario Virgen del Rocío (HUVR)
	Hospital Universitario Virgen Macarena (HUVN)
	Hospital San Juan de Dios Aljarafe (Consortio Sanitario Público del Aljarafe - CSPA)
	Hospital San Juan de Dios Aljarafe (Consortio Sanitario Público del Aljarafe - CSPA)
ATENCIÓN PRIMARIA	Distrito Sevilla (DSAPS)
	Distrito Aljarafe - Sevilla Norte (DSAPSNA)
ÁREAS DE GESTIÓN	AGS de Osuna (Hospital Universitario de la Merced y Hospital de Alta Resolución de Écija)
	AGS Sur de Sevilla (Hospital Virgen de Valme, Distrito Atención Primaria Sevilla Sur, Hospital Alta Resolución de Utrera)
Red Andaluza de Medicina Transfusional, Tejidos y Células	
Centro Andaluz de Biología Molecular y Medicina Regenerativa (CABIMER)	

Asimismo, el Plan será de aplicación a los centros de trabajo que, en su caso, puedan incorporarse a FISEVI durante su periodo de vigencia.

El II Plan de Igualdad entrará en vigor el **17 de septiembre de 2026** y tendrá una vigencia de cuatro años, de conformidad con lo acordado por las partes negociadoras y con el límite máximo establecido en el artículo 9.1 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Durante su vigencia, la Comisión de Igualdad llevará a cabo las actuaciones de seguimiento, evaluación y, en su caso, revisión del Plan de Igualdad, de acuerdo con la periodicidad y procedimientos establecidos en el apartado correspondiente.

Las partes promoverán el inicio de las actuaciones necesarias para la negociación del siguiente Plan de Igualdad con la antelación suficiente, de conformidad con la normativa vigente, procurando garantizar la continuidad de las medidas y actuaciones en materia de igualdad.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 10/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

4. INFORME DE DIAGNÓSTICO

Con el fin de garantizar la objetividad del análisis de la situación de **FISEVI** en materia de igualdad, se ha contado con un equipo de trabajo integrado por la Unidad de Gestión de Profesionales, la representación legal de las personas trabajadoras y la consultora Talention | Consultoría y tecnología en recursos humanos S.L.

El Informe de Diagnóstico tiene por objeto dar cumplimiento a la normativa vigente en materia de igualdad y proporcionar una visión actualizada de la situación de la organización, permitiendo identificar las áreas de mejora existentes y establecer las medidas, prioridades e indicadores necesarios para garantizar su adecuada implantación, seguimiento y evaluación.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se han identificado las principales fortalezas y áreas de mejora de **FISEVI**, sirviendo dichas conclusiones de base para la definición de las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.

La fase de diagnóstico ha tomado como punto de partida la información obtenida durante la vigencia del Plan de Igualdad anterior, así como los resultados derivados de su seguimiento y evaluación, incorporando igualmente los requerimientos establecidos en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020.

A continuación, se exponen las principales conclusiones del diagnóstico agrupadas por áreas de actuación, las cuales han servido de base para la definición de las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.

4.1. SITUACIÓN DE PARTIDA Y COMPROMISO CON LA IGUALDAD

FISEVI afronta la elaboración del II Plan de Igualdad desde una trayectoria previa de desarrollo y progresiva integración de la igualdad en su modelo de gestión. La igualdad forma parte de los objetivos estratégicos de la Fundación y se encuentra respaldada por compromisos institucionales, políticas internas e instrumentos dirigidos a promover la igualdad de trato y de oportunidades, la diversidad y la prevención de la discriminación.

Este compromiso se refleja, asimismo, en el Código Ético Corporativo, que incorpora entre sus principios la igualdad de trato y de oportunidades, el respeto a la dignidad de las personas y la no discriminación, integrándolos en el marco general de actuación de la Fundación. A ello se suman distintas iniciativas y compromisos externos relacionados con la igualdad, la diversidad y la gestión de personas, entre los que se encuentran el reconocimiento HR Excellence in Research, la aplicación de la política OTM-R y la adhesión a la Red de Empresas Libres de Acoso hacia las Mujeres. Asimismo, **FISEVI** ha avanzado en el proceso para optar a la Marca Andaluza de Excelencia en Igualdad (MAEI).

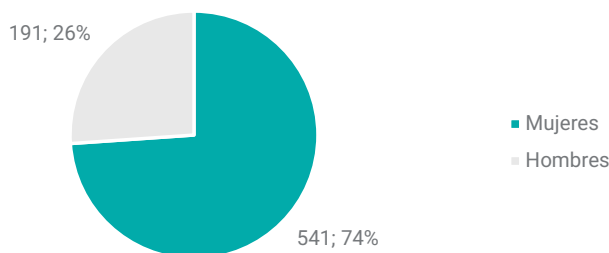
El diagnóstico pone de manifiesto, además, la existencia de instrumentos y procedimientos específicos en los principales ámbitos de la gestión de personas, entre ellos la selección y contratación, la formación, la conciliación y corresponsabilidad, la prevención del acoso, la protección frente a la violencia de género y la transparencia retributiva. A estos instrumentos se suma el I Plan LGTBI, ampliando el marco de actuación de **FISEVI** en materia de igualdad, diversidad y no discriminación.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 11/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

4.2. COMPOSICIÓN Y CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA

La plantilla de FISEVI presenta como principal rasgo estructural una presencia mayoritaria de mujeres, que representan el **73,91%**, frente al **26,09%** de hombres. Esta composición se reproduce, con distinta intensidad, en los principales centros de trabajo, en la estructura de gestión y en los tres grupos funcionales de la Fundación.

Figura 1. Distribución de la plantilla por sexo.

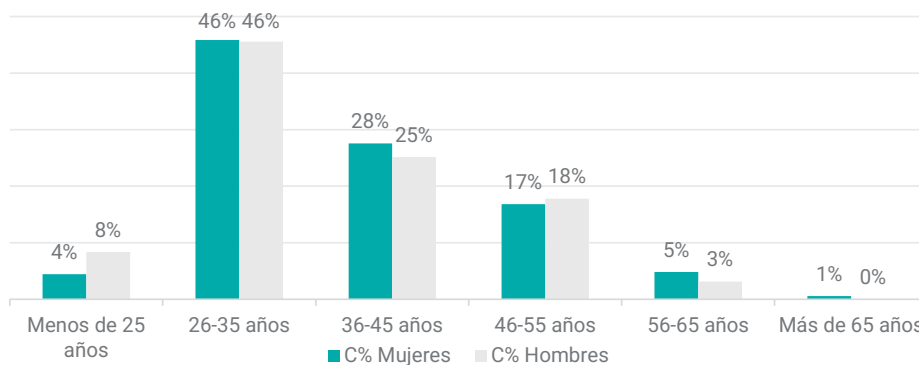


Fuente: Elaborada por la asistencia técnica de Talention a partir de los datos del registro retributivo (2025).

Esta feminización constituye un elemento relevante para la interpretación de los resultados del diagnóstico. La presencia mayoritaria de mujeres en un determinado ámbito no implica necesariamente una mayor concentración relativa de estas, por lo que resulta necesario considerar conjuntamente los índices de distribución y concentración. Esta perspectiva permite identificar posibles diferencias que quedarían ocultas si el análisis se limitara únicamente a la presencia numérica de cada sexo.

En relación con las **características demográficas**, mujeres y hombres presentan perfiles similares. La edad media se sitúa en torno a los 37 años para ambos sexos y la mayor parte de la plantilla se concentra entre los 26 y los 45 años.

Figura 2. Concentración de mujeres y hombres por edad.



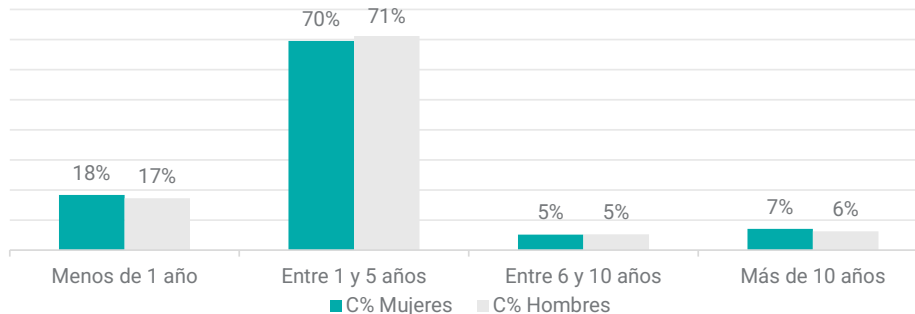
Fuente: Elaborada por la asistencia técnica de Talention a partir de los datos del registro retributivo (2025).

Tampoco se observan diferencias relevantes en la antigüedad: el 69,95% del personal cuenta con una permanencia de entre uno y cinco años. Por tanto, ni la edad ni la antigüedad

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 12/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

muestran comportamientos diferenciados por sexo que, a partir de la información disponible, permitan identificar desigualdades específicas.

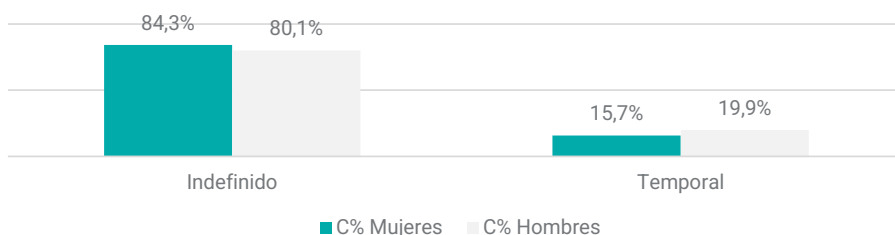
Figura 3. Concentración de mujeres y hombres por antigüedad.



Fuente: Elaborada por la asistencia técnica de Talention a partir de los datos del registro retributivo (2025).

Las **condiciones contractuales y el tiempo de trabajo** presentan igualmente una situación favorable desde el punto de vista comparativo. La contratación indefinida alcanza al 83,20% de la plantilla y tiene una incidencia ligeramente superior entre las mujeres (84,29%) que entre los hombres (80,10%).

Figura 4. Concentración de mujeres y hombres por tipo de contrato.

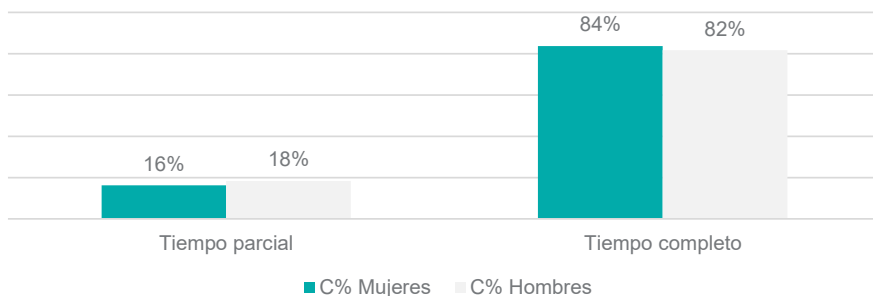


Fuente: Elaborada por la asistencia técnica de Talention a partir de los datos del registro retributivo (2025).

Del mismo modo, la parcialidad no se concentra en las trabajadoras: afecta al 16,27% de las mujeres y al 18,32% de los hombres. Los datos analizados no muestran, por tanto, una mayor exposición de las mujeres a la temporalidad o al trabajo a tiempo parcial.

Figura 5. Concentración de mujeres y hombres por tipo de jornada.

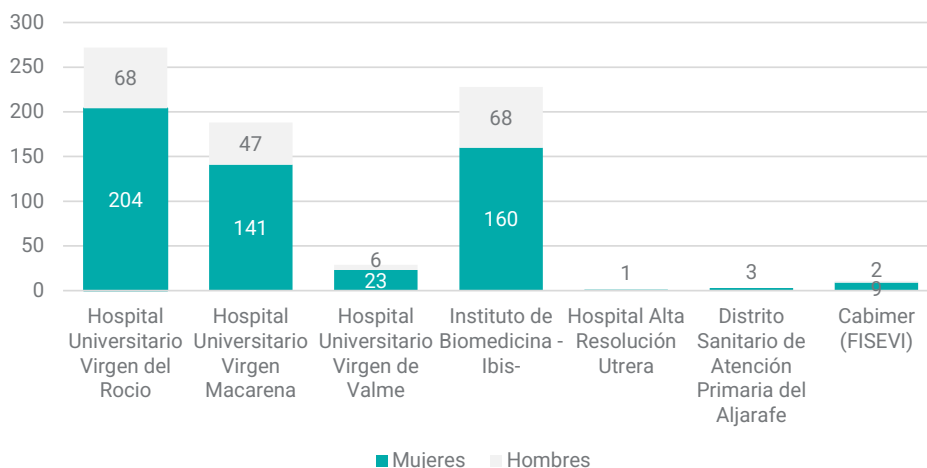
FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 13/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	



Fuente: Elaborada por la asistencia técnica de Talention a partir de los datos del registro retributivo (2025).

La **distribución territorial** tampoco evidencia diferencias especialmente acusadas. Los tres centros de trabajo principales –Hospital Universitario Virgen del Rocío, Instituto de Biomedicina de Sevilla (IBiS) y Hospital Universitario Virgen Macarena– concentran el 93,99% de la plantilla y mantienen una presencia mayoritaria de mujeres. No obstante, en el IBiS se aprecia una concentración proporcionalmente superior de hombres (35,60%) que de mujeres (29,57%). En los centros de menor dimensión se observan distribuciones por sexo más diferenciadas, si bien el reducido número de personas adscritas aconseja interpretar estos resultados con cautela y evitar extraer conclusiones generales a partir de ellos.

Figura 6. Distribución de la plantilla por centro de trabajo y sexo.



Fuente: Elaborada por la asistencia técnica de Talention a partir de los datos del registro retributivo (2025).

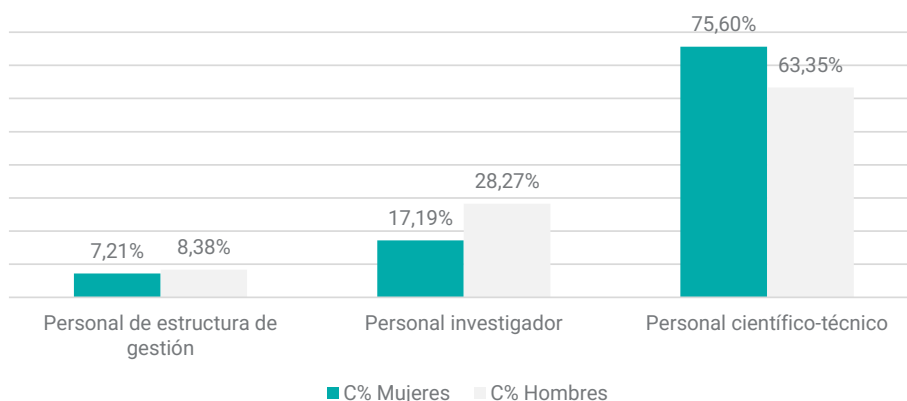
Las diferencias más relevantes se localizan en la **distribución en la estructura profesional**. Aunque las mujeres son mayoría en los tres grupos funcionales, su concentración es especialmente elevada en el personal científico-técnico, donde se encuentra el 75,60% de las trabajadoras, frente al 63,35% de los trabajadores. Por su parte, el personal investigador concentra proporcionalmente a un mayor porcentaje de hombres (28,27%) que de mujeres (17,19%). Esta diferencia se aprecia especialmente en A3. Investigador/a, grupo en el que se concentra el 21,47% de los hombres de FISEVI, frente al 12,01% de las mujeres.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 14/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

En sentido contrario, la elevada concentración femenina en el ámbito científico-técnico está estrechamente relacionada con el peso de B2. Técnico/a de Investigación, grupo que concentra al 49,72% de las mujeres de FISEVI, frente al 39,27% de los hombres. También se observa una presencia femenina elevada en B1. Técnico/a Especialista (18,48%).

En la estructura de gestión, que concentra una proporción reducida tanto de las mujeres como de los hombres de FISEVI (7,21% y 8,38%, respectivamente), las diferencias son menos relevantes desde el punto de vista de la concentración. Su reducido peso dentro de la plantilla y el limitado número de personas que integran algunos grupos profesionales aconsejan interpretar con cautela las diferencias observadas en su composición.

Figura 7. Concentración de la plantilla por grupos funcionales y sexo.



Fuente: Elaborada por la asistencia técnica de Talention a partir de los datos del registro retributivo (2025).

La información relativa al **nivel de estudios** permite descartar, en términos generales, que las diferencias observadas en la estructura profesional respondan a una menor cualificación académica de las mujeres. La plantilla presenta un nivel formativo elevado y el 81,01% dispone de formación universitaria, manteniéndose una presencia mayoritaria de mujeres en todos los niveles analizados, incluido el Grado Universitario, el Máster, la Titulación Superior y el Doctorado.

A partir de estos resultados, la composición de la plantilla no muestra diferencias significativas por sexo en relación con las variables estudiadas. En la estructura profesional se observan algunas variaciones en la concentración de mujeres y hombres entre los distintos grupos funcionales y profesionales, aunque estas diferencias son moderadas y las mujeres continúan siendo mayoría en todos los grupos funcionales. Su seguimiento permitirá observar la evolución de la distribución de ambos sexos dentro de la estructura profesional durante la vigencia del II Plan de Igualdad.

4.3. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

FISEVI cuenta con un procedimiento de selección y contratación formalizado y estructurado, basado con carácter general en convocatorias públicas de empleo y en los principios de publicidad, mérito, capacidad y concurrencia competitiva. El sistema incorpora distintas

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 15/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

garantías orientadas a favorecer la objetividad, transparencia e igualdad de trato, entre ellas la definición previa de los requisitos y criterios de valoración, la revisión del lenguaje y contenido de las convocatorias y la formación en igualdad y prevención de sesgos de género del personal que interviene en los procesos selectivos.

Destaca, asimismo, la obtención del sello **HR Excellence in Research**, otorgado por la Comisión Europea, y la implantación asociada de la política **Open, Transparent and Merit-based Recruitment (OTM-R)**, que refuerza el compromiso de la Fundación con unos procesos de selección abiertos, transparentes, basados en el mérito y respetuosos con el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los datos correspondientes a 2025 no evidencian diferencias relevantes por sexo en el acceso al empleo. Las mujeres representan el 72,2% de las candidaturas y el 75,0% de las contrataciones derivadas de los procesos selectivos analizados, sin que se aprecien desviaciones relevantes entre su participación inicial y su posterior contratación. En la misma línea, las altas registradas durante el ejercicio presentan una distribución por sexo prácticamente coincidente con la composición general de la plantilla. El análisis de las bajas tampoco permite identificar una pauta general diferenciada en la salida de mujeres y hombres de la organización.

No obstante, se observan diferencias en la participación en los procesos selectivos en función de los perfiles profesionales. La presencia femenina es especialmente elevada entre las candidaturas a determinados perfiles científico-técnicos, mientras que los perfiles investigadores presentan una composición más equilibrada. Algunas convocatorias relacionadas con sistemas informáticos han recibido exclusivamente candidaturas masculinas; si bien se trata de procesos con un volumen reducido de candidaturas, estos resultados aconsejan mantener el seguimiento de aquellos perfiles en los que se produzcan desequilibrios significativos por sexo.

Por otra parte, actualmente no se dispone de información desagregada por sexo sobre las candidaturas que superan las distintas fases del proceso selectivo, lo que limita el análisis de la evolución de mujeres y hombres desde la presentación de la candidatura hasta la contratación. La mejora de esta trazabilidad constituye uno de los principales aspectos identificados en esta materia.

En consecuencia, el diagnóstico pone de manifiesto la conveniencia de mantener las garantías de igualdad ya incorporadas a los procedimientos de selección, mejorar el seguimiento de sus resultados por sexo y prestar atención a los perfiles profesionales en los que se detecte una participación especialmente desequilibrada, favoreciendo una mayor diversidad de candidaturas cuando resulte adecuado.

4.4. PROMOCIÓN PROFESIONAL

El sistema de promoción y desarrollo profesional de FISEVI se encuentra condicionado por su modelo de acceso al empleo, de manera que no existen mecanismos de ascenso directo o promoción vertical interna en sentido estricto. El acceso a puestos de categoría superior o mayor responsabilidad se articula mediante convocatorias públicas abiertas a candidaturas internas y externas, sujetas a criterios previamente establecidos de mérito y capacidad. La publicación de las vacantes a través de los canales corporativos permite, asimismo, que la plantilla conozca las oportunidades existentes y pueda concurrir a ellas.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 16/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Este modelo incorpora garantías de objetividad y transparencia ya analizadas en el ámbito de selección y contratación. En el caso del personal investigador, la progresión presenta características propias y se vincula al desarrollo y consolidación de la trayectoria científica, dentro del marco europeo de carrera investigadora.

No se identifican requisitos generales de antigüedad, disponibilidad horaria o movilidad geográfica que condicionen el acceso a puestos de superior categoría, sin perjuicio de las necesidades específicas que puedan asociarse a determinados proyectos. FISEVI dispone, además, de medidas de conciliación y flexibilidad dirigidas a facilitar la compatibilidad entre la actividad profesional y las responsabilidades personales y familiares. No obstante, las características propias de la carrera investigadora pueden hacer que factores como la dedicación, la movilidad o las estancias tengan una incidencia diferente en las trayectorias profesionales, especialmente ante la desigual distribución social de las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres.

La configuración actual del sistema limita la posibilidad de realizar un análisis cuantitativo específico de la promoción por sexo, ya que la información disponible sobre las convocatorias no permite identificar de forma sistemática qué personas pertenecían previamente a la plantilla y, por tanto, qué procesos han supuesto una progresión profesional dentro de FISEVI. Esta circunstancia deberá tenerse en cuenta en el seguimiento de la evolución profesional de mujeres y hombres.

Por otra parte, la futura aprobación y aplicación del I Convenio Colectivo de las fundaciones andaluzas de investigación biomédica podrá introducir cambios en los mecanismos de promoción interna y desarrollo de carrera. En ese contexto, resultará especialmente relevante que los procedimientos que se establezcan incorporen desde su definición criterios objetivos, transparentes y neutros desde la perspectiva de género.

No se han identificado barreras formales que limiten la progresión profesional de las mujeres en los procedimientos actualmente existentes. El II Plan orienta sus actuaciones a favorecer el conocimiento de las oportunidades profesionales disponibles, reforzar la transparencia sobre los criterios de desarrollo de carrera y garantizar la incorporación de la perspectiva de género en los futuros procedimientos de promoción interna que puedan establecerse.

4.5. FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

FISEVI dispone de una política de formación estructurada a través de un Plan de Formación anual, que contempla mecanismos para la detección de necesidades, la difusión de las acciones entre la plantilla y la evaluación de la formación desarrollada. Las condiciones de acceso y realización analizadas resultan favorables para la igualdad de oportunidades, destacando que la formación obligatoria se desarrolla dentro de la jornada laboral y que esta es también la práctica habitual en las acciones de carácter voluntario.

Los datos correspondientes a 2025 no muestran diferencias relevantes en la participación de mujeres y hombres. En la muestra analizada, el 74,6% de las participaciones corresponde a mujeres y el 25,4% a hombres, distribución coherente con la composición por sexo de la plantilla. Todas las acciones incluidas en dicha muestra se realizaron dentro de la jornada laboral y las valoraciones de la formación son positivas para ambos sexos, sin que se

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 17/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

aprecien resultados desfavorables para las mujeres en relación con los horarios, la utilidad profesional o la satisfacción global.

La formación en igualdad y no discriminación ha mantenido continuidad durante los últimos años, combinando acciones dirigidas al conjunto de la plantilla con otras destinadas a personas que intervienen en ámbitos específicos, como la gestión de recursos humanos, la selección, la comunicación o la gestión del propio Plan de Igualdad. Sobre esta base, se considera oportuno continuar avanzando mediante formatos más diversos, breves y participativos, que complementen las acciones formativas ya consolidadas y permitan adaptar la sensibilización a diferentes materias y colectivos.

Asimismo, el diagnóstico pone de manifiesto la conveniencia de mantener y reforzar la capacitación específica de las personas que asumen responsabilidades en el desarrollo de la política de igualdad, prestando especial atención a quienes integren la Comisión de Seguimiento del II Plan de Igualdad, con el fin de facilitar el adecuado ejercicio de sus funciones de seguimiento y evaluación.

4.6. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

FISEVI cuenta con un sistema de clasificación profesional definido y documentado, estructurado en los ámbitos investigador, científico-técnico y de estructura de gestión y organizado en diferentes grupos profesionales. Las funciones y requisitos asociados a estos grupos se establecen atendiendo a criterios relacionados con la cualificación, la experiencia, la especialización, la autonomía y el nivel de responsabilidad.

El encuadramiento profesional se vincula al puesto objeto de contratación y a los requisitos previamente establecidos en las correspondientes convocatorias de empleo, favoreciendo una aplicación objetiva y homogénea del sistema. Asimismo, la estructura profesional se complementa con rangos retributivos asociados a los distintos grupos.

El análisis realizado no ha identificado criterios vinculados al sexo en la definición de los grupos profesionales ni en su encuadramiento. No obstante, se observan diferencias en la distribución de mujeres y hombres entre determinados ámbitos y grupos profesionales, cuyo alcance se analiza específicamente en el apartado relativo a la infrarrepresentación femenina.

Finalmente, la negociación actualmente en curso del I Convenio Colectivo de las fundaciones andaluzas de investigación biomédica podrá incidir en la ordenación profesional de FISEVI, por lo que, una vez aprobado, procederá valorar sus posibles implicaciones sobre el sistema de clasificación y la documentación actualmente vigente.

4.7. INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

FISEVI cuenta con una plantilla feminizada, reproduciéndose la presencia mayoritaria de mujeres en los tres grandes grupos funcionales y en prácticamente todos los grupos profesionales. El análisis realizado no evidencia una situación de infrarrepresentación femenina ni permite apreciar un patrón general de segregación vertical, al no observarse una disminución de la presencia de mujeres en los grupos asociados a mayores niveles de responsabilidad o coordinación. Destaca, en este sentido, su presencia en A2.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 18/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Investigador/a Senior, B0. Coordinador/a de Plataforma de Investigación y C2. Responsable, así como la composición paritaria de C0. Alta Dirección.

No obstante, el análisis muestra diferencias en la concentración de mujeres y hombres entre los distintos ámbitos profesionales. El personal científico-técnico tiene un mayor peso entre las mujeres, mientras que entre los hombres adquiere una presencia relativa superior el personal investigador, pese a que las mujeres continúan siendo mayoritarias también en este ámbito. Estas diferencias no se traducen en la existencia de áreas profesionales masculinizadas, pero sí ponen de manifiesto pautas diferenciadas en la distribución de ambos sexos dentro de la estructura profesional, cuya evolución resulta conveniente seguir analizando durante la vigencia del II Plan de Igualdad.

4.8. CONCLUSIONES DE LA AUDITORÍA RETRIBUTIVA

4.8.1. Resumen de la auditoría retributiva

La auditoría retributiva de FISEVI comprende el estudio y análisis de la información relativa al sistema retributivo de la Fundación, con el objetivo de comprobar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. En particular, persigue los siguientes objetivos:

- **Obtener información suficiente y adecuada** para valorar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y de retribución entre mujeres y hombres.
- **Identificar posibles diferencias retributivas** y detectar, en su caso, factores o prácticas que puedan generar situaciones de desigualdad o riesgo de discriminación.
- **Establecer las actuaciones necesarias** para corregir las desigualdades que pudieran identificarse y avanzar en la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva.

Para ello, la auditoría retributiva se apoya en distintos instrumentos de análisis que permiten examinar tanto la estructura y los resultados retributivos como los factores organizativos que pueden incidir en las diferencias observadas:



Fuente: Marco Metodológico del Informe de Auditoría Retributiva **FISEVI** según la OIT (2008) e Instituto de las Mujeres (2015, 2021b, 2022a y 2022b).

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 19/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Para la elaboración de la auditoría retributiva de **FISEVI** se analiza la información cuantitativa y cualitativa disponible sobre el sistema retributivo y sobre aquellos aspectos de la organización y gestión de las personas que pueden incidir en las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

Siguiendo la metodología propuesta en la *Guía técnica para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género* del Instituto de las Mujeres, el diagnóstico de la situación retributiva se estructura en los siguientes diez pasos:

1. Verificación del registro retributivo y de la valoración de puestos de trabajo.
2. Comparación de los datos del registro retributivo.
3. Análisis de los sistemas de promoción.
4. Revisión de las promociones producidas en los últimos años.
5. Análisis de los sistemas de selección y contratación.
6. Análisis del sistema de clasificación profesional.
7. Análisis de los sistemas de formación.
8. Análisis de las condiciones de trabajo.
9. Análisis del ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
10. Análisis de la infrarrepresentación femenina.

4.8.2. Procedimiento metodológico del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT)

La valoración de puestos de trabajo permite determinar el valor relativo de los distintos puestos dentro de una organización, atendiendo a las exigencias y características propias de cada uno de ellos y con independencia de las personas que los ocupan. En el marco de la auditoría retributiva, constituye un instrumento fundamental para identificar trabajos de igual valor y analizar las retribuciones de mujeres y hombres conforme al principio de igualdad retributiva.

Para la valoración de los puestos de trabajo de FISEVI se ha aplicado un procedimiento cuantitativo y analítico de asignación de puntos por factores. Este sistema permite analizar los puestos a partir de una serie de factores y subfactores previamente definidos, asignando una puntuación en función del nivel de exigencia que presenta cada uno de ellos. La suma de las puntuaciones obtenidas determina el valor resultante de cada puesto y permite su comparación con el resto de los puestos valorados.

A partir de la puntuación obtenida, los puestos se agrupan en los siguientes tramos y escalas de valor:

Tramo Puntos	Escalas
De 701 a 1000	Escala 01
De 651 a 700	Escala 02

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 20/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Tramo Puntos	Escalas
De 601 a 650	Escala 03
De 551 a 600	Escala 04
De 501 a 550	Escala 05
De 451 a 500	Escala 06
De 401 a 450	Escala 07
De 351 a 400	Escala 08
De 301 a 350	Escala 09
De 251 a 300	Escala 10
De 201 a 250	Escala 11
De 151 a 200	Escala 12
De 0 a 150	Escala 13

Fuente: Tramos y escalas establecidos para la agrupación de los resultados obtenidos en la valoración de puestos de trabajo de FISEVI.

El procedimiento de valoración se ha configurado atendiendo a los criterios que determinan la existencia de un trabajo de igual valor, de acuerdo con el artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 4 y 8 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre. La valoración considera de forma objetiva las exigencias asociadas a los puestos, mediante factores y subfactores formulados con carácter neutro y aplicables al conjunto de los puestos analizados.

El Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo utilizado se estructura en cuatro factores generales —conocimientos y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo—, que se desarrollan a través de los siguientes subfactores:

Factor	Nombre del subfactor
A. Conocimiento y aptitudes	Formación académica
	Conocimientos específicos
	Conocimiento de idiomas
	Conocimientos informáticos
	Capacidad de liderazgo

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 21/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Factor	Nombre del subfactor
	Iniciativa
	Creatividad
	Habilidades de comunicación
	Experiencia requerida
	Actualización constante
	Complejidad en la cobertura el puesto
B. Responsabilidad	Personas a su cargo
	Repercusión en resultados de la organización
	Confidencialidad
	Nivel de autonomía y responsabilidad
C. Esfuerzo	Esfuerzo mental
	Concentración
	Visualización de pantallas
D. Condiciones de Trabajo	Manipulación de productos nocivos
	Trabajos días no laborables
	Viajes
	Dedicación e incompatibilidad

Nota: Factores y Subfactores para la valoración de puestos de trabajo según la OIT (2008) e Instituto de las Mujeres (2022b).

Cada subfactor se valora atendiendo a distintos niveles de exigencia, cuya aplicación permite obtener una puntuación para los puestos objeto de valoración. La utilización de criterios comunes facilita la comparación entre trabajos de diferente naturaleza y permite determinar su valor relativo a partir de las exigencias asociadas a su desempeño, con independencia de las personas que los ocupan.

El procedimiento seguido comprende las siguientes fases:

1. Identificación de los puestos objeto de valoración y recopilación de la información necesaria para su análisis.
2. Análisis de los puestos conforme a los factores y subfactores definidos en el sistema.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 22/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

3. Asignación del nivel correspondiente a cada subfactor atendiendo a las exigencias asociadas al desempeño.
4. Obtención de la puntuación total resultante de la valoración.
5. Ordenación de los resultados y asignación de las correspondientes escalas de valor.
6. Análisis de los resultados como base para la identificación y comparación de trabajos de igual valor.

4.8.3. Procedimiento metodológico del Registro Retributivo

Para analizar la política salarial y su desarrollo en FISEVI se utiliza la Herramienta Igualdad Retributiva (en adelante IR_i o Herramienta IR_i) recomendada por el Instituto de las Mujeres, Autoridad Laboral y Real Decreto 902/2020. Esta herramienta proporciona dos formas diferentes de visualizar las percepciones salariales: unas con retribuciones efectivas y otras con retribuciones equiparadas. Por consiguiente, la herramienta del registro incorpora dos tipos de información:

- a. **Importes efectivos**, información obligatoria. Para este cálculo, se consideran los importes efectivos correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona, y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales.
- b. **Importes equiparados**, de carácter voluntario. Para este cálculo, en cambio, para cada persona solamente se considera la última de las situaciones contractuales, en el caso de que fueran varias durante el Periodo de Referencia, y se procede a la equiparación de acuerdo con lo descrito en este ítem.

Se entiende por situación contractual de una persona trabajadora la combinación de elementos relativos a sus condiciones laborales relevantes a efectos del registro retributivo. El registro indicará el número de situaciones contractuales objeto de equiparación, desagregado por sexo y por grupo o clasificación profesional aplicable.

Conviene señalar que, este modelo econométrico (herramienta IR_i) permite estimar las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres una vez que se aíslan las diferencias existentes entre ambos colectivos por razones socioeconómicas y del puesto de trabajo. Las brechas salariales deben interpretarse como las diferencias medias entre el conjunto de mujeres y hombres y no como diferencias entre persona a persona.

Los conceptos retributivos hacen referencia a los componentes del salario y también determinados beneficios que se otorgan a algunas personas trabajadoras de la empresa, siendo estos no obligatorios, a no ser que se regule lo contrario en el convenio. Debe aplicarse el principio de igualdad con el fin de garantizar la correcta aplicación sin sesgo de género:

- El **salario base** es la retribución fijada por unidad de tiempo y obra conforme al artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores. En FISEVI su determinación se vincula al grupo profesional y al rango retributivo correspondiente, de acuerdo con el marco regulador y presupuestario aplicable a la entidad.
- Los **complementos de puesto** son aquellos que tratan de compensar unas determinadas condiciones de trabajo que por diferentes circunstancias generan dificultades en la vida personal de la persona trabajadora.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 23/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

- Los **complementos personales** hacen referencia a las especiales circunstancias de la persona trabajadora que los percibe.
- La retribución variable o los **complementos por resultados** responden al grado de consecución de objetivos previamente definidos y evaluados conforme a los procedimientos internos aplicables.
- El Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 31, determina el derecho que tiene toda persona trabajadora a percibir al menos, **dos pagas extraordinarias** al año.

4.8.4. Procedimiento metodológico del cálculo de la brecha salarial

La brecha salarial de FISEVI se calcula a partir del salario base, complementos y percepciones extrasalariales asociados al puesto de trabajo excluyendo los no asociados al mismo según el sistema de clasificación aplicable y puestos de trabajo de igual valor. La brecha salarial, de acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), es la diferencia existente entre las retribuciones salariales de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

$$(Media\ salarial\ hombres - Media\ salarial\ Mujeres) \times 100$$

$$Brecha\ salarial = \frac{\text{Media salarial hombres} - \text{Media salarial Mujeres}}{\text{Media salarial hombres}} \times 100$$

Este análisis retributivo incluye tanto la media aritmética (promedios), como por la mediana de lo realmente percibido, incluyendo los salarios y complementos salariales de la plantilla, con datos desagregados por sexo y para cada categoría profesional u otro sistema de clasificación aplicable, además de incluir la media y mediana con respecto de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa (escalas).

Para poder profundizar en detectar cuales son las causas de la brecha salarial existente en FISEVI se calcula la brecha salarial de varias formas:

- **Brecha salarial efectiva o "retribuciones efectivas"**: Consideramos las retribuciones efectivamente percibidas en el periodo de referencia por las personas trabajadoras en la empresa, atendiendo a todas sus situaciones contractuales.

Atendiendo a lo establecido en el RD 902/2020, si el resultado de la brecha salarial o "B" es superior al 25% se deberá justificar dicha diferencia y que ésta no responde a motivos relacionados con el sexo de la persona. Por sí misma, esta diferencia no supone la existencia de discriminación.

Junto con este marco normativo, la presente auditoría toma en consideración la Directiva (UE) 2023/970, de 10 de mayo de 2023, relativa a la transparencia retributiva. Su artículo 10 contempla la realización de una evaluación retributiva conjunta cuando concurren determinadas condiciones, entre ellas la existencia de una diferencia de al menos el 5% en el nivel retributivo medio entre mujeres y hombres dentro de una categoría de personas trabajadoras, siempre que dicha diferencia no haya sido justificada mediante criterios objetivos y neutros con respecto al género y no haya sido subsanada en el plazo establecido.

- Dado que la Directiva se encuentra pendiente de transposición al ordenamiento jurídico español, el porcentaje del 5% no se aplica en esta auditoría como un nuevo

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 24/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

umbral legal equivalente al previsto actualmente en el Real Decreto 902/2020. No obstante, se utiliza como referencia preventiva para identificar diferencias que aconsejen un seguimiento específico y el análisis de sus posibles factores explicativos. **Brecha ajustada o “equiparada”**: Se realiza una equiparación de las retribuciones, a fin de proporcionar un dato adicional de comparabilidad. Se utilizan dos criterios:

- Brecha equiparada a un año completo (BAC): Se realiza una “normalización” de las retribuciones en la jornada. Esto significa transformar las jornadas parciales a jornadas completas de manera que puedan resultar comparables atendiendo a un mismo criterio de porcentaje de jornada.

¿A qué personal se aplica la normalización de salarios?

- a) Personas que cuentan con un contrato a tiempo parcial.
- b) Personas que cuentan con reducciones de jornada (guarda legal, jubilación parcial, etc.)

- **Brecha anualizada a año completo**: Se realiza una “anualización” de las retribuciones en periodos los periodos trabajados. Esto significa aumentar proporcionalmente las retribuciones proporcionalmente hasta alcanzar el año completo.

Cabe destacar que, las brechas salariales ajustadas permiten aislar el efecto en los salarios de las diferencias existentes entre mujeres y hombres, tanto en sus características socioeconómicas (edad, antigüedad, nivel de educación o elecciones académicas y profesionales), como en los puestos de trabajo que ocupan (jornada laboral, sectores en los que trabajan o tipo de ocupación, entre otros).

En FISEVI, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales se encuentran anualizados a efectos del análisis retributivo. El registro retributivo utilizado como referencia incorpora la información necesaria para el desarrollo de la auditoría y, en particular:

1. **La valoración de los puestos de trabajo y su agrupación en trabajos de igual valor**, con independencia de que pertenezcan a distintos apartados de la clasificación profesional.
2. **Las medias aritméticas y las medianas de las retribuciones**, desagregadas por sexo y diferenciadas por salario base, complementos salariales y percepciones extrasalariales.

4.8.5. Documentos de referencia

La auditoría retributiva de FISEVI se ha elaborado a partir del análisis conjunto de la información cuantitativa y cualitativa disponible sobre la estructura profesional, el sistema retributivo y los procesos de gestión de personas que pueden tener incidencia en las retribuciones de la plantilla.

Para su realización se han tomado como referencia, entre otras, las siguientes fuentes de información:

- Registro retributivo correspondiente al año 2025, con información desagregada por sexo y por los distintos conceptos retributivos.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 25/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

- Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (SVPT) y resultados de la valoración realizada en el marco de la presente auditoría.
- Clasificación profesional vigente de FISEVI, estructurada en grupos funcionales y grupos profesionales.
- Rangos retributivos establecidos por FISEVI para los distintos grupos profesionales.
- Información relativa a la composición y distribución de la plantilla, necesaria para contextualizar los resultados retributivos.
- Procedimiento PRRHH03 de Evaluación del Desempeño de los Profesionales y modelos de evaluación aplicables a los distintos colectivos.
- Información sobre los procesos de selección y contratación, promoción profesional, formación, condiciones de trabajo, conciliación y corresponsabilidad e infrarrepresentación femenina, analizada en los correspondientes apartados del diagnóstico.
- Información cualitativa facilitada por FISEVI sobre los criterios de determinación y actualización de las retribuciones, la retribución variable y los demás elementos que integran su política retributiva.

El análisis de estas fuentes permite examinar no solo los resultados reflejados en el registro retributivo, sino también los criterios y procedimientos que intervienen en la determinación de las retribuciones y valorar su posible incidencia en las diferencias observadas entre mujeres y hombres.

4.8.6. Análisis de género del Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo

La valoración de puestos de trabajo de FISEVI permite determinar el valor relativo de los distintos puestos a partir de criterios vinculados a las características y exigencias de su desempeño. Como resultado de la valoración, cada puesto obtiene una puntuación y queda integrado en el tramo o escala de valor correspondiente, manteniéndose asimismo su identificación con el grupo profesional al que pertenece.

La identificación de los trabajos de igual valor se realiza atendiendo a lo establecido en el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, que establece como elementos de referencia la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.

Sobre esta base, el sistema de valoración aplicado en FISEVI se estructura en cuatro grandes factores —conocimientos y aptitudes, responsabilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo—, desarrollados a través de 22 subfactores. Cada subfactor tiene asignada una puntuación dentro del sistema de valoración, tal y como se recoge en la Tabla 1.

Tabla 1. Distribución de los factores y subfactores por puntuación.

Factor	Nombre del subfactor	Puntuación
	Formación académica	12

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN	24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 26/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE	18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO	18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/

Factor	Nombre del subfactor	Puntuación
A. Conocimiento y Aptitudes	Conocimientos específicos	10
	Conocimiento de idiomas	6
	Conocimientos informáticos	6
	Capacidad de liderazgo	10
	Iniciativa	8
	Creatividad	6
	Habilidades de comunicación	8
	Experiencia requerida	12
	Actualización constante	8
	Complejidad en la cobertura el puesto	14
B. Responsabilidad	Personas a su cargo	25
	Repercusión en resultados de la organización	30
	Confidencialidad	20
	Nivel de autonomía y responsabilidad	25
C. Esfuerzo	Esfuerzo mental	40
	Concentración	35
	Visualización de pantallas	25
D. Condiciones de Trabajo	Manipulación de productos nocivos	30
	Trabajos días no laborables	25
	Viajes	20
	Dedicación e incompatibilidad	25

Nota: Distribución y ponderación de los factores y subfactores utilizados en el sistema de valoración de puestos de trabajo de FISEVI. Elaboración propia.

Una vez establecido el Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo aplicando la perspectiva de género en los diferentes factores, se puntúa todos los puestos de trabajo de la empresa teniendo en cuenta la diferenciación de sus funciones y responsabilidades. De acuerdo con los factores previamente definidos y abstrayéndonos de la persona o personas que actualmente ocupan los puestos (se evalúa el puesto, no a quien lo ocupa).

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 27/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3F58CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

4.8.7. Conclusiones de la Auditoría Retributiva

FISEVI no aplica actualmente un convenio colectivo propio. Su política retributiva se desarrolla en el marco del Acuerdo de 20 de septiembre de 2018 de la Mesa de Negociación del Convenio Colectivo de las Fundaciones de Investigación Sanitaria de Andalucía, el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones presupuestarias aplicables al sector público de la Junta de Andalucía. En la actualidad se encuentra en negociación el I Convenio Colectivo de las fundaciones andaluzas de investigación biomédica, cuya entrada en vigor hará necesario revisar su incidencia sobre la estructura y política retributiva de la entidad y realizar, en su caso, las adaptaciones correspondientes.

La determinación de los salarios de incorporación se vincula al grupo profesional y a la banda correspondiente de los Rangos Retributivos de FISEVI, publicados en las convocatorias públicas de empleo. Por su parte, las revisiones salariales anuales están condicionadas por las directrices presupuestarias y las leyes de presupuestos aplicables al sector público. Este marco limita el margen de discrecionalidad individual en la determinación y revisión de las retribuciones. Los complementos salariales analizados responden a las condiciones asociadas al puesto, la convocatoria o el proyecto correspondiente, sin que los datos examinados permitan apreciar un patrón de asignación desfavorable para mujeres u hombres.

FISEVI dispone, asimismo, de un sistema formalizado de retribución variable vinculado al cumplimiento de objetivos y gestionado conforme al procedimiento PRRHH03_Evaluación del Desempeño de los Profesionales. Su aplicación es sistemática para el personal de Estructura de Gestión, mientras que para el personal de Investigación y Científico-Técnico depende de la existencia de objetivos e incentivo presupuestados en la convocatoria o proyecto correspondiente. Dada su incidencia directa sobre la retribución, resulta conveniente realizar un seguimiento de su aplicación y resultados por sexo y colectivo, especialmente teniendo en cuenta la reciente implantación del procedimiento de evaluación del desempeño.

La auditoría se completa con la valoración de los puestos de trabajo de FISEVI, realizada mediante un sistema de factores y subfactores que permite obtener una puntuación para los distintos puestos y establecer las correspondientes escalas de valor. Estas agrupaciones proporcionan la referencia para analizar las retribuciones de mujeres y hombres en trabajos de igual valor y comprobar la posible existencia de diferencias que requieran un análisis específico.

FISEVI dispone de un Registro Retributivo actualizado correspondiente al ejercicio 2025, con información desagregada por sexo, grupos profesionales, escalas de valor y conceptos retributivos. Conforme a la información facilitada, la entidad no dispone de sistemas de retribución en especie ni de beneficios sociales adicionales como cheques guardería o seguros médicos privados colectivos.

Los resultados del análisis retributivo muestran diferencias reducidas en la retribución total equiparada. El salario base presenta una diferencia media del 2% a favor de los hombres, mientras que en los complementos salariales la diferencia media se sitúa en el 18% a favor de las mujeres. Considerando conjuntamente los conceptos retributivos, la retribución total

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 28/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

equiparada presenta una diferencia del 1% a favor de los hombres en medias y del 2% en medianas.

El análisis por grupos profesionales y escalas de valor con presencia de ambos sexos tampoco muestra diferencias en la retribución total equiparada iguales o superiores al 25%. En concreto, ninguno de los seis grupos profesionales ni de las siete escalas de valor alcanza dicho porcentaje. El análisis conjunto de los resultados no permite identificar un patrón de diferencias retributivas sistemáticamente desfavorable para uno de los sexos ni indicios de discriminación retributiva por razón de sexo.

Sin perjuicio de estos resultados, resulta conveniente mantener el seguimiento de las diferencias retributivas y de su evolución. En este sentido, y atendiendo al marco de transparencia retributiva establecido por la **Directiva (UE) 2023/970**, se propone utilizar el 5% como referencia interna para prestar especial atención, en el seguimiento anual, a las diferencias que alcancen o superen dicho porcentaje en las agrupaciones de trabajos de igual valor y valorar sus posibles factores explicativos. Esta referencia no se configura como un umbral equivalente al previsto actualmente en la normativa española, sino como un criterio interno de observación que deberá adaptarse a las obligaciones que resulten de la transposición de la Directiva.

Como principales ámbitos de mejora, se plantea mantener la elaboración y análisis anual del Registro Retributivo, reforzando el seguimiento de las diferencias identificadas, y realizar un seguimiento específico de la aplicación de la retribución variable y de sus resultados por sexo y colectivo. Asimismo, la política retributiva y los instrumentos de igualdad y transparencia retributiva deberán revisarse ante cambios normativos o convencionales relevantes, especialmente tras la entrada en vigor del futuro convenio colectivo y la transposición de la Directiva (UE) 2023/970.

4.8.8. Plan de actuación para la corrección de desigualdades retributivas

La diferencia en la retribución total equiparada entre mujeres y hombres en FISEVI es reducida: 1% en medias y 2% en medianas, ambas a favor de los hombres. Los resultados analizados no evidencian un patrón de discriminación retributiva; no obstante, se establecen medidas preventivas y de seguimiento destinadas a consolidar la transparencia, la objetividad de los criterios salariales y la igualdad retributiva efectiva.

Asimismo, atendiendo a la evolución del marco europeo en materia de transparencia retributiva, el seguimiento incorporará progresivamente criterios que permitan identificar y analizar diferencias retributivas relevantes entre mujeres y hombres en las agrupaciones de trabajos de igual valor, utilizando el 5% como referencia preventiva interna, sin perjuicio de los criterios y obligaciones que resulten finalmente de la transposición de la Directiva (UE) 2023/970 al ordenamiento jurídico español.

En este sentido, se propone el siguiente plan de actuación, alineado con los resultados de la auditoría y orientado al seguimiento periódico del Registro Retributivo, la formalización de la política salarial, el control de la retribución variable, la actualización de la VPT y la adaptación al futuro marco convencional.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 29/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

ÁREA DE ACTUACIÓN PRIORITARIA: RETRIBUCIONES
Objetivos generales

- Garantizar la transparencia, trazabilidad y objetividad de la política retributiva de FISEVI.
- Mantener un seguimiento periódico de las diferencias retributivas y de la aplicación de los complementos e incentivos variables por sexo.
- Asegurar la adaptación de la política salarial a la VPT definitiva y al futuro convenio colectivo que resulte de aplicación.

Objetivos específicos

- Elaborar y analizar anualmente el Registro Retributivo conforme a la normativa vigente, realizando un seguimiento específico de las diferencias retributivas identificadas en las agrupaciones de trabajos de igual valor y de los factores que puedan explicarlas.
- Analizar periódicamente la aplicación de la retribución variable y del procedimiento de evaluación del desempeño con datos desagregados por sexo y colectivo profesional.
- Revisar la política retributiva y la auditoría cuando entre en vigor el I Convenio Colectivo de las fundaciones andaluzas de investigación biomédica.

Medidas	Prioridad
Medida 1. Elaboración y análisis anual del Registro Retributivo y seguimiento de las diferencias retributivas.	Alta
Medida 2. Seguimiento de la retribución variable y del procedimiento de evaluación del desempeño con perspectiva de género.	Alta
Medida 3. Revisión de la política retributiva tras la entrada en vigor del futuro convenio colectivo.	Alta

El desarrollo de las acciones propuestas puede consultarse en el [Bloque 7 del apartado 6](#). Ámbitos de actuación: descripción de medidas, plazo de ejecución, priorización e indicadores.

4.9. CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

Las condiciones de trabajo de FISEVI se caracterizan por el predominio de la jornada continua o flexible, con márgenes de flexibilidad en la entrada y salida y una organización del tiempo adaptada a las características de los distintos centros, unidades y actividades. La Fundación dispone, además, de sistemas formalizados de registro horario y de un Protocolo de trabajo no presencial, que permite desarrollar a distancia parte de la jornada cuando las características del puesto y las necesidades organizativas lo permiten.

El análisis realizado no ha identificado diferencias en las condiciones generales de trabajo aplicables a mujeres y hombres. No obstante, la información disponible no permite analizar por sexo algunos aspectos de su utilización efectiva, como el acceso al teletrabajo o los datos agregados sobre ausencias y saldos horarios. Su incorporación a los sistemas de seguimiento permitiría profundizar en el análisis de las condiciones de trabajo desde la perspectiva de género.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 30/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

En materia de seguridad y salud laboral, FISEVI ha avanzado en la integración de la igualdad y la perspectiva de género en su política preventiva. La Fundación dispone asimismo de un procedimiento específico de protección durante el embarazo y la lactancia y ha incorporado la variable sexo tanto a la evaluación de riesgos psicosociales realizada en 2025 como al seguimiento de la siniestralidad. Como línea de desarrollo, se identifica la conveniencia de profundizar en este enfoque en las evaluaciones de riesgos, especialmente mediante el análisis desagregado de los distintos factores psicosociales y de las posibles diferencias en la exposición y efectos de los riesgos sobre mujeres y hombres.

La siniestralidad laboral registrada en 2025 es reducida, con una única contingencia con baja, correspondiente a un accidente in itinere, y ocho contingencias sin baja. El limitado número de casos no permite identificar patrones diferenciados por sexo, si bien la disponibilidad de información desagregada facilita su seguimiento en ejercicios sucesivos.

Finalmente, se ha identificado como principal necesidad en la ordenación del tiempo de trabajo la formalización de una política interna de desconexión digital, actualmente no disponible, que concrete las modalidades de ejercicio de este derecho y contemple actuaciones de formación y sensibilización sobre el uso razonable de las herramientas tecnológicas, de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente.

4.10. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL

FISEVI dispone de un marco amplio y formalizado de derechos y medidas de conciliación, recogido principalmente en la Guía de Permisos, Derechos y Medidas de Conciliación de las Personas Trabajadoras. Este marco incluye derechos legalmente establecidos y medidas adicionales, como la ampliación del permiso por nacimiento, adopción o acogimiento y la bolsa de horas recuperables para atender necesidades de conciliación. A ello se suman otras condiciones de organización del trabajo, como la flexibilidad horaria y el trabajo no presencial, que contribuyen a facilitar la compatibilidad entre la actividad profesional y las necesidades personales y familiares.

La gestión de los permisos se encuentra sistematizada a través del Portal de Profesionales y, según la información analizada, no se han identificado penalizaciones asociadas al ejercicio de los derechos de conciliación ni diferencias en sus condiciones de acceso entre mujeres y hombres.

Los datos correspondientes a 2025 muestran que la distribución global de los permisos y medidas analizados se aproxima a la composición por sexo de la plantilla, por lo que no se observan diferencias generalizadas en su utilización. Tampoco las reducciones de jornada por guarda legal, cuyo número es reducido, permiten identificar un patrón diferenciado por sexo.

Sí se aprecia, sin embargo, una mayor presencia de mujeres en determinados permisos directamente relacionados con el cuidado cotidiano de familiares. La diferencia más significativa se encuentra en el acompañamiento a consultas médicas de hijos, hijas o familiares de primer grado, donde las mujeres concentran el 91,67% de los registros. También presentan una mayor participación en los permisos por motivos familiares

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 31/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

urgentes, mientras que en otras medidas las diferencias son más moderadas o su utilización relativa por ambos sexos resulta similar.

Estos resultados aconsejan continuar favoreciendo la corresponsabilidad en las responsabilidades familiares y de cuidado y realizar un seguimiento periódico de la utilización de permisos, reducciones de jornada y demás medidas de conciliación desagregado por sexo.

Asimismo, la futura aprobación y aplicación del I Convenio Colectivo de las fundaciones andaluzas de investigación biomédica podrá introducir modificaciones en los derechos y medidas de conciliación aplicables. En ese momento resultará necesario revisar y actualizar la Guía de Permisos, Derechos y Medidas de Conciliación y la información disponible en los sistemas internos, incorporando los cambios que procedan y adecuando las denominaciones de los permisos a la terminología vigente.

4.11. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

FISEVI cuenta con un marco consolidado en materia de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, respaldado por un compromiso institucional expreso con la tolerancia cero frente a estas conductas. Este compromiso se ha reforzado en 2026 mediante la adhesión al manifiesto del Instituto Andaluz de la Mujer «Por unas empresas libres de acoso sexual y por razón de sexo hacia las mujeres, en la esfera laboral».

La Fundación dispone de un Protocolo para la prevención del acoso en el ámbito laboral (PSST11), revisado en 2023, que establece los mecanismos de prevención y actuación, contempla las conductas producidas en entornos digitales y regula la intervención de una Comisión Instructora paritaria y con formación específica. El protocolo y los canales habilitados son accesibles para la plantilla a través de diferentes medios y su difusión se complementa con comunicaciones internas y acciones formativas y de sensibilización. Asimismo, la evaluación de riesgos psicosociales realizada en 2025 incorpora elementos que contribuyen a la detección de posibles conductas discriminatorias o de acoso.

Durante el periodo analizado se ha producido una activación del protocolo, en la que intervinieron la Comisión Instructora y asistencia técnica externa y se adoptaron medidas cautelares y de protección. Esta actuación permite comprobar la aplicación práctica del procedimiento y de los mecanismos de intervención previstos por la Fundación.

De cara al II Plan de Igualdad, se plantea dar continuidad y reforzar el sistema preventivo existente, mediante la revisión y actualización del protocolo conforme a la periodicidad prevista en el propio documento, incorporando las novedades normativas y los ajustes técnicos y procedimentales que resulten pertinentes. Junto a ello, se considera necesario mantener la capacitación de las personas integrantes de la Comisión Instructora, especialmente cuando se produzcan cambios en su composición o resulte necesaria su actualización, y desarrollar periódicamente actuaciones de información y sensibilización dirigidas a la plantilla sobre las conductas constitutivas de acoso, los canales disponibles y las pautas básicas de actuación.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 32/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

4.12. COMUNICACIÓN CORPORATIVA Y USO INCLUSIVO DEL LENGUAJE Y LAS IMÁGENES

FISEVI dispone de una estructura definida de comunicación interna y externa, articulada a través de distintos canales y recogida en un Plan de Comunicación aprobado en 2024. Este documento incorpora, además, actuaciones específicas vinculadas con la igualdad, entre ellas la difusión de los instrumentos existentes en esta materia y la visibilización de las mujeres en el ámbito científico. La documentación de interés sobre igualdad se encuentra asimismo disponible a través de diferentes canales corporativos.

La Fundación cuenta con un Manual de Uso de Lenguaje Inclusivo, aplicable a la documentación y las comunicaciones internas y externas, que establece pautas para favorecer un uso inclusivo del lenguaje y de las imágenes. El análisis realizado muestra una utilización habitual de fórmulas inclusivas y una representación visual acorde con la actividad de la organización, sin que se hayan identificado contenidos o imágenes que reproduzcan estereotipos sexistas. Asimismo, existe un proceso de revisión de las comunicaciones previo a su difusión y el personal de las áreas especialmente implicadas ha recibido formación específica en comunicación no sexista y lenguaje inclusivo.

La comunicación constituye también una herramienta para la sensibilización y visibilización de la igualdad. FISEVI desarrolla campañas y contenidos vinculados a fechas significativas y actuaciones dirigidas, entre otros objetivos, a visibilizar a las mujeres en el ámbito científico y a difundir contenidos relacionados con la igualdad, la prevención de estereotipos y desigualdades de género y la prevención del acoso y de la violencia contra las mujeres.

El diagnóstico muestra que FISEVI dispone de instrumentos y prácticas consolidadas para incorporar la igualdad y el lenguaje inclusivo a su comunicación, sin que se hayan identificado deficiencias relevantes en este ámbito. No obstante, resulta conveniente mantener la aplicación de los criterios establecidos y dar continuidad a las actuaciones de comunicación y sensibilización, aprovechando diferentes fechas, acontecimientos y contenidos de interés para reforzar la presencia de la igualdad en la comunicación corporativa.

Los resultados del cuestionario de percepción de la plantilla ponen de manifiesto, además, diferencias en el grado de conocimiento de la política de igualdad y de las actuaciones desarrolladas por FISEVI. En este contexto, uno de los principales ámbitos de mejora se sitúa en la comunicación interna, reforzando la difusión del II Plan de Igualdad y facilitando a la plantilla información periódica sobre su desarrollo, las principales actuaciones realizadas y los avances alcanzados durante su vigencia.

4.13. VIOLENCIA DE GÉNERO

FISEVI cuenta con un marco desarrollado de información, atención y protección frente a situaciones de violencia de género. La Fundación dispone de una Guía de Medidas para Víctimas de Violencia de Género y de un Protocolo de Actuación ante situaciones de Violencia de Género, que facilitan el conocimiento de los derechos y recursos disponibles, incorporan medidas adicionales de apoyo y establecen pautas específicas para la atención, acompañamiento, seguimiento y protección de las trabajadoras afectadas.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 33/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

El análisis de ambos instrumentos muestra determinados contenidos coincidentes o parcialmente solapados, por lo que se identifica la conveniencia de revisar y sistematizar la documentación existente, delimitando con mayor claridad la finalidad y alcance de cada instrumento y valorando la conveniencia de mantenerlos diferenciados o integrarlos en un único documento. Esta revisión permitiría facilitar su consulta y aplicación y evitar posibles duplicidades.

La Fundación desarrolla, asimismo, acciones de comunicación y sensibilización frente a la violencia contra las mujeres, incluidas campañas vinculadas al 25 de noviembre, que contribuyen a mantener visible esta materia y a favorecer el conocimiento de los recursos y mecanismos de apoyo existentes.

Como principal ámbito de mejora, se identifica la necesidad de reforzar la capacitación de las personas que intervienen directamente en la recepción, atención, gestión y seguimiento de estas situaciones, profundizando en el conocimiento del procedimiento interno, las funciones y responsabilidades asignadas y las medidas de información, apoyo y protección disponibles.

5. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Plan de Igualdad de FISEVI tiene por finalidad garantizar que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como el de no discriminación por razón de sexo, inspiren de forma transversal todas las actuaciones empresariales y se integren en las políticas y procedimientos de gestión de personas de la organización.

Partiendo de las conclusiones del diagnóstico actualizado y de la experiencia derivada de la aplicación del Plan de Igualdad precedente, el presente Plan establece un marco de actuación orientado a consolidar los avances alcanzados y dar respuesta a las necesidades detectadas, incorporando las medidas necesarias para seguir promoviendo la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa.

Entre sus principales objetivos se encuentran los siguientes:

- Identificar, a partir del diagnóstico de situación realizado, las áreas de mejora y establecer las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Promover la sensibilización de toda la plantilla en materia de igualdad a través de las acciones formativas y de comunicación planificadas a tal respecto.
- Prevenir, detectar y actuar frente al acoso sexual y/o por razón de sexo, estableciendo el procedimiento a seguir.
- Garantizar un adecuado seguimiento de la ejecución de las medidas, así como de su efectividad y adoptar, en su caso, las medidas de revisión y mejora que resulten necesarias.

Los objetivos específicos para cada área de actuación aparecen recogidos en el siguiente apartado.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 34/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

6. ÁMBITOS DE ACTUACIÓN Y MEDIDAS DE IGUALDAD

Las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad se estructuran en diferentes bloques de actuación, atendiendo a las áreas de análisis previstas en la normativa vigente. Para cada una de ellas se detallan los objetivos específicos perseguidos, la descripción de las medidas, su calendario de implantación, prioridad, personas o departamentos responsables e indicadores de seguimiento, con el fin de garantizar su adecuada ejecución y evaluación.

Bloque 0. Medidas de carácter transversal

Objetivo general

Consolidar la integración transversal de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la gestión y actividad de FISEVI, estableciendo los recursos, responsabilidades y mecanismos necesarios para facilitar la implantación, coordinación y seguimiento del Plan de Igualdad.

Medida 1		Prioridad: Alta.
Descripción de la medida	Designar formalmente a una persona responsable de igualdad que actúe como figura de referencia para la coordinación de la implantación del Plan de Igualdad y la integración transversal de la perspectiva de género en la gestión de FISEVI. La persona designada deberá contar con formación en materia de igualdad y, entre sus funciones, se incluirán la coordinación de las actuaciones previstas en el Plan, el apoyo a las áreas responsables de su ejecución, la unificación de criterios en materia de igualdad y la interlocución con la Comisión de Seguimiento.	
Calendarización	Primer semestre (septiembre 2026 – febrero 2027).	
Responsable	Gerencia Gestión de Profesionales – RRHH	
Indicadores de seguimiento	- Persona responsable designada (sí/no). - Formación en materia de igualdad.	

Medida 2		Prioridad: Alta.
Descripción de la medida	Habilitar un canal interno específico en materia de igualdad, gestionado por la persona responsable de igualdad, que permita a la plantilla realizar consultas, plantear propuestas o trasladar cuestiones relacionadas con la igualdad de trato y de oportunidades. El canal y su finalidad se comunicarán a toda la plantilla junto con la difusión del Plan de Igualdad.	
Calendarización	Primer semestre (septiembre 2026 – febrero 2027).	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 35/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH Responsable de igualdad
Indicadores de seguimiento	- Canal habilitado (sí/no). - Comunicación realizada a la plantilla (sí/no). - N.º y tipología de consultas o propuestas recibidas¹.

Medida 3		Prioridad: Media.
Descripción de la medida	Analizar los requisitos de los distintivos, marcas o reconocimientos públicos en materia de igualdad que resulten aplicables a FISEVI y, cuando se cumplan las condiciones exigidas, preparar y presentar la correspondiente candidatura, con el fin de favorecer el reconocimiento externo de las políticas y resultados alcanzados por la Fundación en materia de igualdad.	
Calendarización	Durante la vigencia del Plan, atendiendo a la publicación de las correspondientes convocatorias.	
Responsable	Responsable de igualdad Comisión de Igualdad	
Indicadores de seguimiento	- Distintivos o reconocimientos analizados. - Grado de cumplimiento de los requisitos evaluado (sí/no). - Candidatura presentada, cuando proceda (sí/no). - Reconocimiento obtenido, en su caso.	

Bloque 1. Selección y contratación

Objetivo general

Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, manteniendo la objetividad y transparencia de los procesos selectivos, reforzando la prevención de posibles sesgos de género y mejorando el seguimiento de sus resultados.

Medida 4		Prioridad: Alta.
Descripción de la medida	Incorporar al sistema de seguimiento de los procesos de selección información desagregada por sexo sobre las candidaturas y su evolución en las principales fases del proceso, incluyendo, al menos, candidaturas recibidas, personas preseleccionadas y contrataciones	

¹ Únicamente se registrará información agregada que permita conocer el uso del canal, sin incorporar datos personales ni el contenido de las comunicaciones.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 36/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Calendarización	Incorporación durante el primer año de vigencia (septiembre 2026 – septiembre 2027). Aplicación y seguimiento durante toda la vigencia.
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH
Indicadores de seguimiento	- Sistema de seguimiento adaptado (sí/no). - N.º de candidaturas recibidas por sexo. - N.º de personas preseleccionadas por sexo. - N.º de personas contratadas por sexo.

Medida 5		Prioridad: Media.
Descripción de la medida	Realizar un seguimiento anual de la participación de mujeres y hombres en los procesos de selección, identificando aquellos perfiles profesionales en los que se produzca de forma reiterada una participación especialmente desequilibrada y analizando, cuando proceda, las posibles causas.	
Calendarización	Anual.	
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH Responsable de igualdad	
Indicadores de seguimiento	- N.º de procesos analizados. - Perfiles con participación especialmente desequilibrada identificados. - Evolución de la participación por sexo en dichos perfiles.	

Medida 6		Prioridad: Media.
Descripción de la medida	Cuando se identifiquen perfiles con una participación especialmente desequilibrada y esta situación se mantenga en el tiempo, valorar y aplicar actuaciones dirigidas a favorecer una mayor diversidad de candidaturas, mediante la revisión de los canales de difusión de las convocatorias y otras actuaciones de captación que resulten adecuadas al perfil.	
Calendarización	Durante toda la vigencia, cuando proceda.	
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH	
Indicadores de seguimiento	- N.º de perfiles para los que se han valorado actuaciones. - Tipo de actuaciones adoptadas. - Evolución de las candidaturas por sexo en los procesos afectados.	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 37/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Medida 7		Prioridad: Alta
Descripción de la medida	Aprobar y difundir la Guía de prevención de sesgos inconscientes en los procesos de selección, elaborada en el marco del Plan LGTBI de FISEVI, e incorporarla como documento de referencia para las personas que intervienen en los procesos de selección. Dado su carácter transversal y la inclusión específica de los sesgos de género, su aplicación y seguimiento se realizarán de forma coordinada entre el Plan de Igualdad y el Plan LGTBI.	
Calendarización	Aprobación y difusión durante el primer año de vigencia (septiembre 2026 – septiembre 2027). Aplicación y seguimiento durante toda la vigencia.	
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH Responsable de igualdad	
Indicadores de seguimiento	- Guía aprobada (sí/no). - Guía difundida (sí/no). - Colectivos a los que se ha difundido la guía. - Mecanismos utilizados para favorecer su conocimiento y aplicación. - Seguimiento coordinado entre el Plan de Igualdad y el Plan LGTBI (sí/no).	

Bloque 2. Promoción profesional

Objetivo general

Garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el desarrollo y la progresión profesional, mejorando el seguimiento de las trayectorias profesionales de la plantilla y de los procesos que pueden incidir en ellas.

Medida 8		Prioridad: Media.
Descripción de la medida	Promover el conocimiento y uso del Portal de Empleo corporativo entre la plantilla de la Fundación, mediante avisos y recordatorios periódicos por canales internos, para facilitar que el personal conozca las vacantes publicadas y pueda concurrir a las oportunidades de desarrollo profesional.	
Calendarización	Al menos una vez al año durante toda la vigencia.	
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH	
Indicadores de seguimiento	- N.º de comunicaciones/recordatorios realizados a la plantilla sobre el Portal de Empleo.	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 38/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

	- Canales internos utilizados (Portal de Profesionales / correo corporativo).
--	---

Medida 9		Prioridad: Alta.
Descripción de la medida	Integrar la perspectiva de género en la definición e implantación de los futuros procedimientos de promoción interna y desarrollo de carrera que se establezcan en el I Convenio Colectivo de las fundaciones andaluzas de investigación biomédica, garantizando criterios objetivos, transparentes y neutros.	
Calendarización	Tras la entrada en vigor del I Convenio Colectivo.	
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH Responsable de igualdad	
Indicadores de seguimiento	- Entrada en vigor del Convenio Colectivo (sí/no). - Procedimientos/ instrucciones de promoción interna diseñados con perspectiva de género (sí/no).	

Medida 10		Prioridad: Media.
Descripción de la medida	Publicar y mantener accesible en la Web de FISEVI y/o en el Portal de Profesionales información clara sobre los criterios de encuadramiento y desarrollo de la carrera investigadora y de gestión (principios OTM-R y marco europeo), promoviendo la transparencia sobre los requisitos para acceder a puestos de mayor responsabilidad.	
Calendarización	Incorporación y publicación durante el primer año de vigencia (septiembre 2026 – septiembre 2027). Mantenimiento durante toda la vigencia.	
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH Responsable de igualdad	
Indicadores de seguimiento	- Documentación informativa de carrera profesional publicada en intranet (sí/no).	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 39/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Bloque 3. Formación y sensibilización

Objetivo general

Consolidar la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de la formación de FISEVI, promoviendo acciones formativas y de sensibilización que contribuyan a reforzar una cultura organizativa comprometida con la igualdad, así como reforzar los conocimientos y competencias necesarios para el desarrollo de las políticas y actuaciones previstas en el Plan.

Medida 11		Prioridad: Alta.
Descripción de la medida	Desarrollar actuaciones periódicas de formación y sensibilización a toda la plantilla en materia de igualdad, dando continuidad a la formación realizada e incorporando formatos diversos, breves y de carácter práctico —como talleres, webinars, sesiones de sensibilización o píldoras formativas— en función de las necesidades identificadas.	
Calendarización	Al menos una actuación al año durante toda la vigencia.	
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH Responsable de igualdad	
Indicadores de seguimiento	- N.º de actuaciones realizadas. - Temáticas abordadas. - Formato utilizado. - N.º de participantes por sexo. - Valoración de las actuaciones, cuando proceda.	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 40/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Medida 12		Prioridad: Alta.
Descripción de la medida	Proporcionar formación específica en materia de igualdad a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, orientada al adecuado desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación. La formación abordará, entre otros contenidos, la aplicación de la perspectiva de género, el seguimiento de medidas e indicadores y la evaluación de los resultados del Plan.	
Calendarización	Primer año de vigencia (septiembre 2026 – septiembre 2027) y, posteriormente, ante nuevas incorporaciones, cuando resulte necesario.	
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH Responsable de igualdad	
Indicadores de seguimiento	- Formación realizada (sí/no). - Contenidos impartidos. - Porcentaje de integrantes de la Comisión que han recibido la formación.	

Bloque 4. Clasificación profesional e infrarrepresentación femenina

Objetivo general

Mantener un sistema de clasificación profesional basado en criterios objetivos y neutros desde la perspectiva de género y realizar un seguimiento de la distribución de mujeres y hombres en la estructura profesional de FISEVI, con el fin de detectar posibles cambios en los patrones de segregación horizontal o vertical.

Medida 13		Prioridad: Media.
Descripción de la medida	Mantener actualizada la documentación relativa a la clasificación profesional, revisándola cuando se produzcan modificaciones relevantes en las funciones, responsabilidades o estructura organizativa que puedan afectar a la definición o encuadramiento de los grupos profesionales.	
Calendarización	Toda la vigencia.	
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH	
Indicadores de seguimiento	- Modificaciones relevantes identificadas (sí/no). - Documentación revisada o actualizada, en su caso. - Grupos profesionales afectados por las modificaciones.	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 41/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Medida 14		Prioridad: Alta.
Descripción de la medida	Revisar el sistema de clasificación profesional tras la aprobación del I Convenio Colectivo de las fundaciones andaluzas de investigación biomédica, determinando las adaptaciones necesarias en los procesos de Recursos Humanos para la correcta integración y encuadramiento de la plantilla existente.	
Calendarización	Tras la entrada en vigor del I Convenio Colectivo.	
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH	
Indicadores de seguimiento	- Convenio colectivo aprobado (sí/no). - Revisión realizada (sí/no). - Adaptaciones realizadas, en su caso.	

Medida 15		Prioridad: Media.
Descripción de la medida	Realizar un seguimiento periódico de la distribución de mujeres y hombres en los grupos funcionales y profesionales de FISEVI, prestando especial atención a la evolución de las diferencias de concentración entre los ámbitos investigador y científico-técnico y a la presencia de ambos sexos en los grupos asociados a mayores niveles de responsabilidad y coordinación.	
Calendarización	Anual (septiembre de cada año).	
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH Responsable de igualdad	
Indicadores de seguimiento	- Distribución de la plantilla por sexo y grupo funcional/profesional. - Evolución respecto al seguimiento anterior.	

Bloque 5. Condiciones de trabajo y salud laboral

Objetivo general

Reforzar la incorporación de la perspectiva de género en la gestión de las condiciones de trabajo y la salud laboral de FISEVI, promoviendo el derecho a la desconexión digital e integrando el análisis por sexo en la evaluación de los riesgos psicosociales.

Medida 16		Prioridad: Alta.
Descripción de la medida	Elaborar, aprobar y difundir una política interna de desconexión digital que establezca pautas para garantizar el respeto del tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como criterios para el uso	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 42/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

	razonable de las comunicaciones y herramientas profesionales fuera de la jornada laboral. La política incorporará actuaciones de información y sensibilización dirigidas a la plantilla.
Calendarización	Primer año de vigencia (septiembre 2026 – septiembre 2027)
Responsable	Gerencia Gestión de Profesionales – RRHH
Indicadores de seguimiento	- Política elaborada y aprobada (sí/no). - Política difundida a la plantilla (sí/no). - Actuaciones de información o sensibilización realizadas.

Medida 17		Prioridad: Media.
Descripción de la medida	Incorporar en las futuras evaluaciones de riesgos psicosociales el análisis por sexo de los principales factores evaluados, siempre que el tamaño y características de los grupos analizados permitan preservar la confidencialidad y obtener resultados suficientemente representativos.	
Calendarización	Coincidiendo con las evaluaciones de riesgos psicosociales.	
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH PRL	
Indicadores de seguimiento	- Evaluación realizada (sí/no). - Principales factores analizados por sexo. - Diferencias relevantes identificadas, en su caso. - Medidas preventivas propuestas o adoptadas a partir de los resultados, en su caso.	

Bloque 6. Ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación

Objetivo general

Favorecer el ejercicio corresponsable de los derechos y medidas de conciliación, reforzando su conocimiento, el seguimiento de su utilización por sexo y la adecuación de la información y herramientas internas de FISEVI.

Medida 18		Prioridad: Media.
Descripción de la medida	Realizar actuaciones de información y sensibilización dirigidas a la plantilla para promover la corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades familiares y de cuidado y favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación por mujeres y hombres.	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 43/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Calendarización	Al menos una actuación cada dos años.
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH Responsable de igualdad
Indicadores de seguimiento	- N.º de actuaciones realizadas. - Temáticas abordadas. - Canales o formatos utilizados.

Medida 19		Prioridad: Media.
Descripción de la medida	Mantener el seguimiento, desagregado por sexo, de la utilización de los permisos, reducciones de jornada y demás medidas de conciliación, prestando especial atención a aquellas directamente relacionadas con responsabilidades familiares y de cuidado, con el fin de identificar posibles diferencias en su uso por mujeres y hombres y analizar su evolución.	
Calendarización	Bienal.	
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH	
Indicadores de seguimiento	- N.º y tipo de permisos y medidas de conciliación utilizados, por sexo. - Distribución porcentual por sexo de las principales medidas vinculadas al cuidado. - Diferencias relevantes identificadas, en su caso.	

Medida 20		Prioridad: Alta.
Descripción de la medida	Revisar y actualizar la Guía de Permisos, Derechos y Medidas de Conciliación y la información y denominaciones utilizadas en los sistemas internos, incorporando las modificaciones derivadas del nuevo convenio colectivo y adecuando la terminología empleada a la normativa vigente. Una vez actualizada, difundir la Guía entre la plantilla.	
Calendarización	Tras la entrada en vigor del I Convenio Colectivo.	
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH	
Indicadores de seguimiento	- Guía revisada y actualizada (sí/no). - Modificaciones incorporadas. - Denominaciones de los permisos actualizadas en los sistemas internos (sí/no). - Guía actualizada difundida a la plantilla (sí/no).	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 44/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Bloque 7. Ámbito retributivo

Objetivo general

Garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en FISEVI, mediante el seguimiento periódico de las diferencias retributivas y de los factores que inciden en su determinación, así como la adaptación de la política y los instrumentos retributivos a los cambios que se produzcan en el marco convencional.

Medida 21		Prioridad: Alta.
Descripción de la medida	Elaborar y analizar anualmente el Registro Retributivo, realizando un seguimiento de las diferencias retributivas entre mujeres y hombres y de su evolución. Se prestará especial atención a las diferencias detectadas en las agrupaciones de trabajos de igual valor, tomando el 5% como referencia interna para valorar la necesidad de profundizar en sus posibles factores explicativos.	
Calendarización	Anual.	
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH	
Indicadores de seguimiento	- Registro retributivo elaborado y analizado (sí/no). - Diferencia retributiva total media y mediana entre mujeres y hombres. - N.º de agrupaciones de trabajos de igual valor con diferencias iguales o superiores al 5%. - Principales diferencias identificadas, factores explicaciones y actuaciones adoptadas, en su caso.	

Medida 22		Prioridad: Alta.
Descripción de la medida	Una vez entre en vigor y resulte aplicable el I Convenio Colectivo de las fundaciones andaluzas de investigación biomédica, analizar su incidencia sobre la clasificación profesional, la estructura salarial y los procedimientos retributivos de FISEVI y realizar las adaptaciones que resulten necesarias. Cuando proceda, se revisarán los instrumentos de igualdad y transparencia retributiva afectados por los cambios introducidos.	
Calendarización	Tras la entrada en vigor del I Convenio Colectivo.	
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH	
Indicadores de seguimiento	- Revisión de impacto del convenio realizada (sí/no). - N.º de documentos/procedimientos retributivos actualizados. - Cambios en clasificación profesional y estructura salarial identificados e implantados (sí/no).	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 45/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Bloque 8. Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo

Objetivo general

Reforzar la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, manteniendo actualizado el marco interno de FISEVI, la capacitación de las personas responsables de su aplicación y el conocimiento de los mecanismos de prevención y actuación por parte de la plantilla.

Medida 23		Prioridad: Alta.
Descripción de la medida	Revisar y actualizar el Protocolo para la prevención del acoso en el ámbito laboral (PSST11), conforme a la periodicidad prevista en el propio documento, incorporando las actualizaciones normativas y los ajustes técnicos y procedimentales que resulten pertinentes. Una vez aprobado, difundir el protocolo actualizado a la plantilla.	
Calendarización	Primer año de vigencia (septiembre 2026 – septiembre 2027).	
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH PRL	
Indicadores de seguimiento	- Protocolo revisado y actualizado (sí/no). - Fecha de aprobación de la versión actualizada. - Principales modificaciones incorporadas. - Protocolo actualizado difundido a la plantilla (sí/no).	

Medida 24		Prioridad: Alta.
Descripción de la medida	Garantizar la capacitación de las personas integrantes de la Comisión Instructora mediante formación o actualización específica cuando se produzcan cambios en su composición o cuando resulte necesario como consecuencia de modificaciones normativas, técnicas o procedimentales.	
Calendarización	Durante toda la vigencia, cuando proceda.	
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH Responsable de igualdad	
Indicadores de seguimiento	- Porcentaje de integrantes de la Comisión Instructora con formación. - Actuaciones de formación o actualización realizadas. - Contenidos abordados.	

Medida 25		Prioridad: Media.
-----------	--	-------------------

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 46/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Descripción de la medida	Desarrollar actuaciones periódicas de información y sensibilización dirigidas a la plantilla sobre la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, incluyendo el reconocimiento de las conductas, los canales disponibles y las pautas básicas de actuación.
Calendarización	Al menos una actuación cada dos años.
Responsable	Gestión de Profesionales – RRHH PRL Responsable de igualdad
Indicadores de seguimiento	- N.º de actuaciones realizadas. - Temáticas abordadas. - Formatos y canales utilizados.

Bloque 9. Comunicación inclusiva

Objetivo general

Consolidar la integración de la igualdad entre mujeres y hombres en la comunicación interna y externa de FISEVI, garantizando la difusión y accesibilidad del Plan de Igualdad, favoreciendo el conocimiento de su desarrollo por parte de la plantilla y promoviendo una aplicación homogénea de los criterios de comunicación inclusiva.

Medida 26		Prioridad: Alta.
Descripción de la medida	Difundir la aprobación del II Plan de Igualdad tanto a la plantilla como a nivel externo, dando a conocer sus principales objetivos, líneas de actuación y periodo de vigencia a través de los canales de comunicación de FISEVI. Asimismo, facilitar a la plantilla el acceso al contenido del Plan y mantenerlo disponible para su consulta durante toda su vigencia.	
Calendarización	Tras la aprobación del Plan y durante toda su vigencia.	
Responsable	Responsable de igualdad Comunicación	
Indicadores de seguimiento	- Difusión interna realizada (sí/no). - Difusión externa realizada (sí/no). - Canales utilizados. - Plan disponible para su consulta por la plantilla durante la vigencia (sí/no).	

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 47/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Medida 27		Prioridad: Media.
Descripción de la medida	Informar periódicamente a la plantilla sobre el desarrollo del II Plan de Igualdad, comunicando las principales actuaciones realizadas y los avances alcanzados durante su vigencia.	
Calendarización	Coincidiendo con el seguimiento anual del Plan.	
Responsable	Responsable de igualdad Comunicación	
Indicadores de seguimiento	- N.º de comunicaciones realizadas. - Contenidos difundidos. - Canales utilizados.	

Medida 28		Prioridad: Media.
Descripción de la medida	Desarrollar actuaciones de comunicación y sensibilización en materia de igualdad, aprovechando efemérides y otras fechas o acontecimientos de interés para abordar contenidos relacionados con la igualdad, la prevención del acoso y de la violencia contra las mujeres, la prevención de estereotipos y desigualdades de género y la visibilización de las mujeres, especialmente en el ámbito científico e investigador.	
Calendarización	Al menos una actuación anual durante toda la vigencia.	
Responsable	Responsable de igualdad Comunicación	
Indicadores de seguimiento	- N.º de actuaciones realizadas. - Temáticas abordadas. - Canales y formatos utilizados.	

Bloque 10. Violencia de género

Objetivo general

Garantizar una adecuada información, atención y protección ante situaciones de violencia de género que puedan afectar a las personas trabajadoras de FISEVI, consolidando los mecanismos internos existentes, reforzando la capacitación de las personas responsables de su aplicación y facilitando el conocimiento de los derechos, recursos y canales disponibles.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 48/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Medida 29		Prioridad: Alta.
Descripción de la medida	Revisar y actualizar la Guía de Medidas para Víctimas de Violencia de Género y el Protocolo de actuación ante situaciones de Violencia de Género, delimitando y sistematizando sus respectivos contenidos para evitar duplicidades y facilitar su consulta y aplicación. En el proceso de revisión se valorará la conveniencia de mantener ambos instrumentos diferenciados o integrarlos en un único documento. Una vez aprobada la actualización, difundirla y mantenerla accesible para la plantilla.	
Calendarización	Primer año de vigencia (septiembre 2026 – septiembre 2027).	
Responsable	Gestión de Profesionales - RRHH Responsable de igualdad	
Indicadores de seguimiento	- Documentos revisados y actualizados (sí/no). - Integración en un único instrumento valorada (sí/no). - Principales modificaciones incorporadas. - Versión actualizada difundida y accesible para la plantilla (sí/no).	

Medida 30		Prioridad: Media.
Descripción de la medida	Formar y sensibilizar a las personas que intervienen directamente en la recepción, atención, gestión y seguimiento de situaciones de violencia de género sobre el procedimiento interno, sus funciones y responsabilidades y las medidas de información, apoyo y protección disponibles.	
Calendarización	Primer año de vigencia (septiembre 2026 – septiembre 2027) y, posteriormente, cuando se produzcan cambios en las personas responsables o resulte necesaria su actualización.	
Responsable	Gestión de Profesionales - RRHH Responsable de igualdad	
Indicadores de seguimiento	- N.º y porcentaje de personas con funciones asignadas que han recibido formación. - Contenidos abordados. - Colectivos o unidades participantes.	

7. MEDIOS Y RECURSOS

FISEVI se compromete a proporcionar los medios materiales, técnicos, organizativos y humanos que resulten necesarios para garantizar la adecuada implantación, seguimiento, evaluación y, en su caso, revisión de las medidas incluidas en el presente Plan de Igualdad.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 49/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Las distintas medidas contempladas en el Plan identifican las personas o departamentos responsables de su ejecución, correspondiendo a la organización facilitar los recursos necesarios para el correcto desarrollo de las actuaciones previstas durante toda su vigencia.

Asimismo, la empresa podrá acogerse a las ayudas, subvenciones o programas de apoyo promovidos por las distintas administraciones públicas u otras entidades públicas o privadas para favorecer el desarrollo de las actuaciones contempladas en el Plan de Igualdad, siempre de conformidad con la normativa aplicable.

Para garantizar el adecuado funcionamiento de la Comisión de Igualdad y el correcto desarrollo de sus funciones de seguimiento y evaluación, la empresa facilitará, entre otros, los siguientes recursos:

- Un espacio adecuado para la celebración de reuniones presenciales o los medios tecnológicos necesarios para su celebración por medios telemáticos.
- La documentación e información necesarias para el desarrollo de sus funciones.
- La información estadística requerida para el seguimiento de las medidas, desagregada por sexo cuando proceda y con la periodicidad establecida en cada caso.
- Los medios materiales necesarios para el desarrollo de las reuniones y actuaciones de seguimiento y evaluación previstas.

La persona Responsable de Igualdad, o quien asuma dichas funciones, actuará como interlocutora interna para la coordinación de las actuaciones derivadas del Plan y colaborará con la Comisión de Igualdad en el desarrollo de sus funciones.

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA

El sistema de seguimiento y evaluación constituye un elemento clave durante todo el periodo de implantación, pues permite conocer el grado de desarrollo de las medidas planificadas en el presente Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación. Este proceso se llevará a cabo en el seno de la Comisión de Igualdad de **FISEVI**.

8.1. COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad² estará compuesta de manera paritaria por la representación de la empresa y por la representación de las personas trabajadoras, siendo sus miembros las siguientes personas:

En **representación de la empresa**:

- Mónica Cortés Olmo, Responsable de Unidad de Gestión de Profesionales.
- José Carlos García Pérez, Responsable Unidad Gestión de Ensayos Clínicos.

En **representación de las personas trabajadoras**:

² A lo largo del presente documento se empleará el término "Comisión de Igualdad" para referirse al órgano responsable del seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad. Este término se utilizará de forma equivalente al de "Comisión de Seguimiento y Evaluación", considerándose ambos como sinónimos.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 50/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

- Manuel Jesús Morales Torrero, Técnico de Gestión Económica (CCOO).
- Rocío Luque, Enfermera EECC (SATSE).

En caso de imposibilidad de asistencia a una reunión, las personas integrantes de la Comisión podrán delegar su voto o designar una persona sustituta, de conformidad con los criterios que acuerden las partes.

La duración del mandato de las personas integrantes de la Comisión coincidirá con la vigencia del Plan de Igualdad, sin perjuicio de las sustituciones que pudieran producirse durante dicho periodo. Asimismo, podrán producirse las sustituciones que resulten necesarias en cualquiera de las representaciones durante el periodo de vigencia del Plan.

Las personas integrantes de la Comisión de Igualdad, así como las personas asesoras que, en su caso, participen en sus reuniones, deberán respetar la confidencialidad de la información, documentación y datos a los que tengan acceso con ocasión del ejercicio de sus funciones.

La Comisión podrá recabar el apoyo y asesoramiento de personas expertas en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, quienes podrán asistir a las reuniones con voz, pero sin voto.

8.2. NORMAS DE FUNCIONAMIENTO

La Comisión de Igualdad desarrollará sus funciones de acuerdo con las normas de funcionamiento que se recogen a continuación, las cuales tienen por finalidad garantizar el adecuado desarrollo de las actuaciones de seguimiento, evaluación y, en su caso, revisión del Plan de Igualdad, así como favorecer la participación y la colaboración entre las partes que la integran.

Reuniones

La Comisión de Igualdad establecerá el calendario de reuniones ordinarias y celebrará cuantas reuniones extraordinarias resulten necesarias para garantizar el adecuado seguimiento, evaluación y, en su caso, revisión del Plan de Igualdad.

Las convocatorias de las reuniones deberán realizarse con la antelación suficiente y acompañarse de la documentación necesaria para facilitar el análisis de los asuntos a tratar y el adecuado desarrollo de las funciones encomendadas a la Comisión.

Constitución y adopción de acuerdos

Para la válida celebración de las reuniones será necesaria la asistencia de, al menos, la mitad más una de las personas integrantes de cada una de las representaciones que componen la Comisión.

La Comisión procurará adoptar sus acuerdos por consenso. En caso de no alcanzarse este, los acuerdos requerirán el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones que la integran.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 51/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Actas de las reuniones

De cada reunión se levantará la correspondiente acta, en la que se recogerán, al menos, las personas asistentes, los asuntos tratados, los acuerdos adoptados y, en su caso, las discrepancias manifestadas por las partes.

Medios y formación

La empresa facilitará los medios materiales y la información necesarios para el adecuado desarrollo de las funciones de la Comisión de Igualdad, de conformidad con lo previsto en el presente Plan.

Asimismo, la empresa promoverá el acceso a formación en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres a las personas integrantes de la Comisión, con el fin de favorecer el correcto desempeño de sus funciones.

8.3. FUNCIONES DE LA COMISIÓN

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

- Evaluar de forma continua la gestión del Plan de Igualdad y formular, en su caso, las propuestas que resulten necesarias para favorecer el cumplimiento de los objetivos establecidos.
- Establecer el calendario de reuniones ordinarias y celebrar cuantas reuniones extraordinarias resulten necesarias para el adecuado seguimiento, evaluación y, en su caso, revisión del Plan de Igualdad.
- Conocer las incidencias que pudieran surgir en la aplicación e interpretación del Plan y formular, en su caso, las propuestas que estime oportunas.
- Proponer la revisión o modificación del Plan cuando las circunstancias así lo aconsejen, de conformidad con la normativa vigente.
- Realizar el seguimiento semestral del cumplimiento de las medidas acordadas en el Plan, tanto en su contenido como en el tiempo previsto.
- Recibir la información y documentación necesarias, por parte de la empresa, para realizar su labor de seguimiento y evaluación.
- Elaborar los informes de seguimiento y evaluación previstos en el presente Plan.

8.4. PROCEDIMIENTO DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

El sistema de seguimiento de los planes de igualdad está recogido en la LOIEMH. Concretamente, en su artículo 46.1 se establece que “los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados”.

El procedimiento de seguimiento y evaluación tiene como objetivos los siguientes:

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 52/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

- Valorar el grado de cumplimiento de los objetivos y las medidas.
- Verificar la ejecución de las medidas, y si ésta se ajusta a los objetivos inicialmente planteados.
- Comprobar si se cumple la calendarización propuesta.
- Detectar posibles desviaciones y proponer, en su caso, las actuaciones de mejora o revisión que resulten necesarias.

El órgano encargado del seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad será la Comisión de Igualdad, cuyas funciones se detallan en el apartado 8.2. Para ello, se establece un sistema de seguimiento y evaluación que se especifica a continuación y que responde a lo establecido en el artículo 9.6 del RD 901/2020, de 13 de octubre³.

Actuación	Periodicidad	Herramientas
Seguimiento	Anual	Informes de seguimiento y demás documentación que acuerde la Comisión de Igualdad.
Evaluación intermedia	Durante la vigencia del Plan	Informes de evaluación o documentación equivalente ⁴ .
Evaluación final	Dentro de los tres últimos meses de vigencia del Plan	Informe de evaluación final

Seguimiento

La información recopilada se reflejará en informes anuales de seguimiento, en los que se recogerá el grado de ejecución de las medidas previstas y la evolución de los indicadores establecidos para cada una de ellas, de acuerdo con su calendario de implantación.

Los informes elaborados serán trasladados a la Dirección para su conocimiento y valoración de logros y objetivos.

Evaluación

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 9.6 del Real Decreto 901/2020, se realizará, al menos, una evaluación intermedia durante la vigencia del Plan y una evaluación final dentro de los tres últimos meses de su vigencia, sin perjuicio de aquellas otras evaluaciones que pudieran acordarse por la Comisión de Igualdad.

³ Artículo 9.6 RD 901/2020, de 13 de octubre.

El seguimiento y evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad deberá realizarse de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones del plan de igualdad o en el reglamento que regule la composición y funciones de la comisión encargada del seguimiento del plan de igualdad.

No obstante, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por la comisión de seguimiento.

⁴ La Comisión de Igualdad determinará los instrumentos y documentos necesarios para llevar a cabo las actuaciones de seguimiento y evaluación, pudiendo integrarse ambos procesos en un mismo informe cuando así se estime conveniente.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 53/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

Para la evaluación se contará con los instrumentos necesarios para la recogida y análisis de la información, entre los que se incluyen las fichas de seguimiento, las actas de las reuniones de la Comisión de Igualdad, los informes de seguimiento y cualquier otra documentación que la Comisión estime necesaria.

Revisión

El contenido del Plan de Igualdad podrá ser objeto de revisión cuando concurran las circunstancias previstas en la normativa vigente y, en particular, cuando así se derive de los resultados del seguimiento y la evaluación realizados por la Comisión de Igualdad.

Las modificaciones que, en su caso, procedan se efectuarán conforme al procedimiento previsto en el apartado 10 del presente Plan.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 54/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

9. CALENDARIO DE ACTUACIONES⁵

MEDIDA	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	TERCER SEMESTRE	CUARTO SEMESTRE	QUINTO SEMESTRE	SEXTO SEMESTRE	SÉPTIMO SEMESTRE	OCTAVO SEMESTRE
	Septiembre 2026 – febrero 2027	Marzo – agosto 2027	Septiembre 2027 – febrero 2028	Marzo – agosto 2028	Septiembre 2028 – febrero 2029	Marzo – agosto 2029	Septiembre 2029 – febrero 2030	Marzo – agosto 2030
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								

⁵ **Nota:** El **color turquesa oscuro** identifica los periodos concretos previstos para la implantación o ejecución de las medidas. El **color turquesa claro** identifica los periodos de continuidad o mantenimiento, así como aquellos en los que la ejecución de la medida está condicionada a un hito cuya fecha no puede determinarse previamente. El símbolo ● identifica las actuaciones de carácter periódico cuya ejecución no está vinculada a un semestre concreto dentro del periodo señalado.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN	24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 55/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO	21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ	21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE	18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES	18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO	18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/

MEDIDA	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	TERCER SEMESTRE	CUARTO SEMESTRE	QUINTO SEMESTRE	SEXTO SEMESTRE	SÉPTIMO SEMESTRE	OCTAVO SEMESTRE
10								
11	•		•		•		•	
12								
13								
14								
15								
16								
17								
18		•				•		
19								
20								
21								

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 56/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

MEDIDA	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE	TERCER SEMESTRE	CUARTO SEMESTRE	QUINTO SEMESTRE	SEXTO SEMESTRE	SÉPTIMO SEMESTRE	OCTAVO SEMESTRE
	Septiembre 2026 – febrero 2027	Marzo – agosto 2027	Septiembre 2027 – febrero 2028	Marzo – agosto 2028	Septiembre 2028 – febrero 2029	Marzo – agosto 2029	Septiembre 2029 – febrero 2030	Marzo – agosto 2030
22								
23								
24								
25								
26								
27								
28								
29								
30								

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 57/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

10. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN

El presente Plan de Igualdad se mantendrá vigente en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o se detecte la necesidad de algún tipo de ajuste. En todo caso, se medirá de manera continua durante todo el proceso por lo que resulta lógica su posible revisión en cualquier momento a lo largo de su vigencia. En concreto, mantendrá su aplicación siempre que no se produzcan alteraciones sustanciales en las circunstancias en que el mismo ha sido objeto de negociación, y que su contenido deviniera de difícil aplicación a criterio razonado de las partes. Teniendo en cuenta que el Plan de Igualdad es un documento flexible con un fin, y que consta de medidas, responsables, indicadores, y temporalidad; todo lo dispuesto en este documento podrá ser modificado por decisión de la Comisión de igualdad en caso de, entre otras:

- Detectar errores en el entendimiento o la implantación de la medida, que impidan su uso, o fomenten un uso inadecuado de la misma.
- No tener los indicadores correctos o suficientes para el posterior seguimiento del impacto.
- Que la empresa elimine el puesto designado como responsable de una medida, y sea necesario buscar otro que pueda suplir las mismas competencias.
- Que se detecte que el periodo establecido es insuficiente o, por el contrario, demasiado extenso para poder detectar los factores a analizar correctamente.

Para dichos cambios, se convocará una reunión para el debate y se seguirá el procedimiento de votaciones recogido en el reglamento de la Comisión de Igualdad de la empresa. En caso de realizar las modificaciones solicitadas, se deberá realizar una difusión a toda la plantilla para que sea conocedora.

Todas las discrepancias de lectura de evaluación o revisión quedarán reflejadas en el acta de reunión, pudiendo tenerse en cuenta en las futuras revisiones y negociaciones del Plan de Igualdad.

Sin perjuicio de los plazos de revisión que puedan contemplarse de manera específica, y que habrán de ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, los planes de igualdad deberán revisarse, cuando concurren las siguientes circunstancias (artículo 9.2 Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre):

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la entidad.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la entidad, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 58/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

- e) Cuando una resolución judicial condene a la entidad por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria.

En el supuesto de que pudieran surgir discrepancias entre ambas partes –empresarial y representación de las personas trabajadoras– en la aplicación, seguimiento, revisión o evaluación del plan de igualdad, el tema deberá ser sometido a la consideración del organismo previsto en el sistema no judicial de solución de conflictos, del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje. Se utilizará la vía de la mediación, siendo la vía del arbitraje en todo caso voluntaria para ambas partes.

Referida negociación se dinamizará como establece el artículo 89. Tramitación del Estatuto de las Personas Trabajadoras, en especial, atendiendo a estos dos apartados:

3. Los acuerdos de la comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.
4. En cualquier momento de las deliberaciones, las partes podrán acordar la intervención de una persona mediadora designada por ellas.

Además, de acompañar documentos acreditativos en forma de acta de las negociaciones producidas, si procede, se incluirá en el caso de modificación, la ficha de la modificación de la(s) medida(s). Se notificará (adjuntando actas, plan de igualdad actualizado y cualquier otro documento acreditativo) a la Autoridad Laboral pertinente los cambios producidos en este plan de igualdad para que haya constancia de los procesos realizados en el seno de la Comisión Negociadora.

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 59/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	

II PLAN DE IGUALDAD (2026-2030)

FUNDACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN EN SALUD DE SEVILLA

Este documento ha sido elaborado por Talention | Consultoría y Tecnología en Recursos Humanos, S.L. y se encuentra licenciado para su uso exclusivo por parte de la Fundación para la Gestión de la Investigación en Salud de Sevilla.

Queda prohibida su reproducción, distribución, transformación o utilización total o parcial por terceros sin la autorización previa y expresa de Talention | Consultoría y Tecnología en Recursos Humanos, S.L.

El presente Plan de Igualdad ha sido elaborado y adaptado específicamente a las características, necesidades y circunstancias de la organización, con el fin de dar respuesta a su situación particular en materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

✉ **Correo**
info@talention.es

☎ **Teléfono**
+34 900926171

🌐 **Página web**
www.talention.es

FIRMADO POR	ROCIO LUQUE MARIN		24/09/2026 08:30:29	PÁGINA 60/60
	MANUEL JESUS MORALES TORRERO		21/09/2026 11:09:01	
	JOSE CARLOS GARCIA PEREZ		21/09/2026 10:25:11	
	SABINA PEREZ VICENTE		18/09/2026 14:32:04	
	SAMUEL PEREZ LAGARES		18/09/2026 13:58:49	
	MONICA CORTES OLMO		18/09/2026 13:54:18	
VERIFICACIÓN	UUM3299EC2SYYH3ES8CDV273ZUUT7T		https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	