

II Plan de Igualdad y Diversidad de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz (2022-2026)



I. Compromiso de FIBHULP/IdiPAZ con la Igualdad y la Diversidad

El compromiso de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz y su Instituto de Investigación Sanitaria, por el respeto al principio de igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, ha prevalecido en la elaboración de este documento.

Es voluntad de nuestras instituciones, que este II Plan de Igualdad y Diversidad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y de incremento de la calidad de vida lo que redundará en el aumento de la productividad de las personas trabajadoras.

2. Comisión de Igualdad y Diversidad

- La Comisión de Igualdad fue constituida el 23 de julio de 2019
- En noviembre de 2019, aprueba el I Plan de Igualdad y Diversidad
- **II Plan de Igualdad y Diversidad 2022-2026:**
 - ✓ Se encuentra en el marco de la estrategia de Sostenibilidad: ODS y Agenda 2030
 - ✓ Establecer políticas que integren igualdad de trato y oportunidades
 - ✓ Impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real
 - ✓ Incorporación al grupo de organizaciones comprometidas con la igualdad
 - ✓ Asumimos el principio de igualdad de oportunidades desde todas las vertientes.
 - ✓ Aplica a todas las personas que forman parte de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz, y tendrá una vigencia de cuatro años desde su aprobación (2022-2026)
- Convenio Colectivo



3. Fases de la elaboración

I- Realización del Diagnóstico previo

Conocer la situación de Igualdad y Diversidad existente en la Fundación.

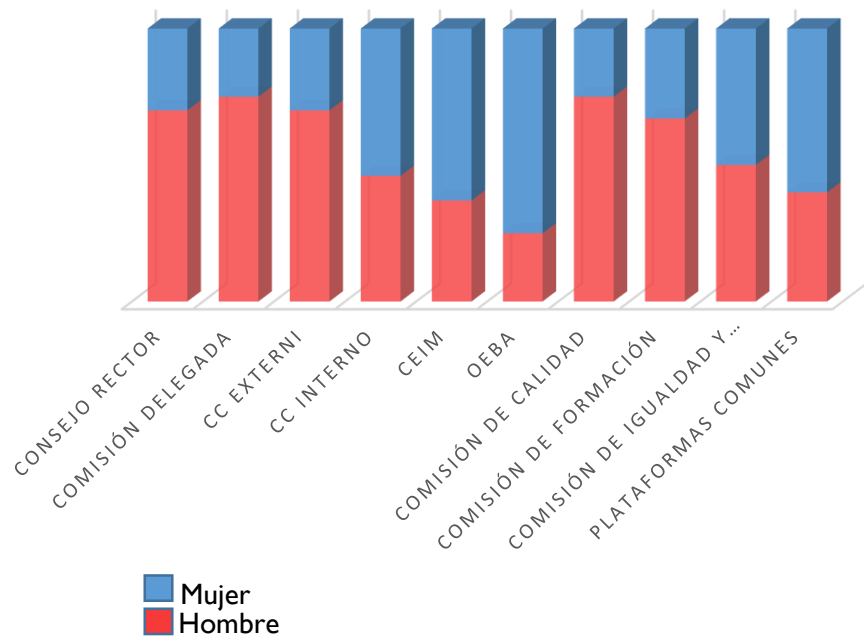
2. Programa de actuaciones

Identificación de necesidades de mejora y definición de objetivos y medidas

3. Seguimiento y evaluación

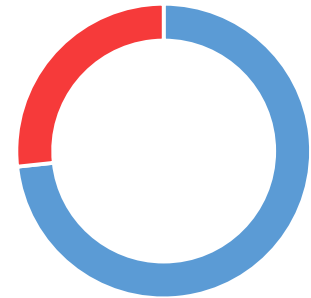
3. | Realización del Diagnóstico previo

a) Composición de los órganos de gobierno y comités asesores



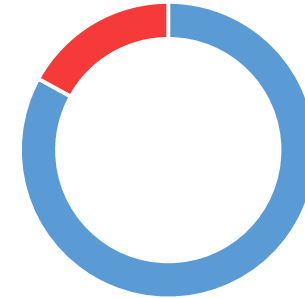
b) Cuestionario de Recursos Humanos

Plantilla



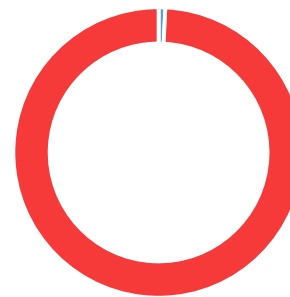
■ Mujeres ■ Hombres

Estudios Universitarios



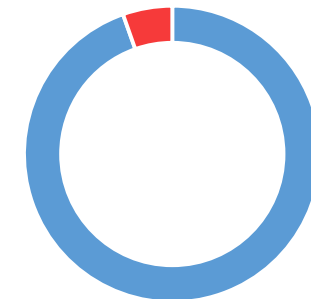
■ Si ■ No

Discapacidad



■ Sí ■ No

Otra nacionalidad

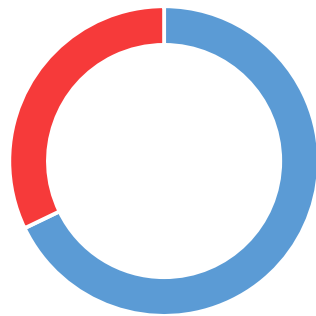


■ Española ■ Otra

3. | Realización del Diagnóstico previo

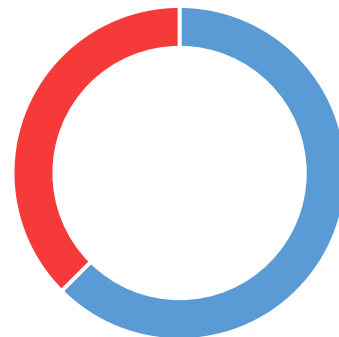
c) Encuesta Igualdad y Diversidad

Participación



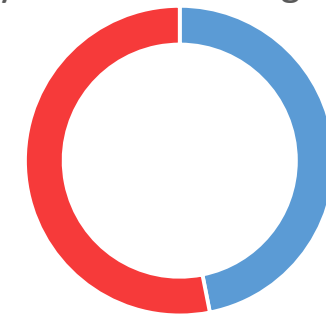
■ Mujeres ■ Hombres

Consideración de utilidad



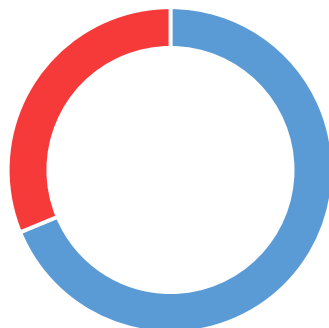
■ Sí ■ No

Perspectiva de género, igualdad y diversidad integrada



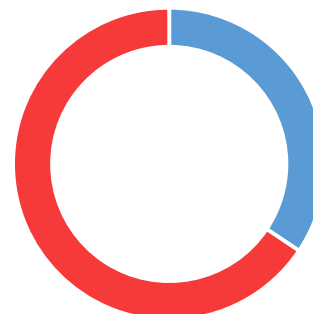
■ Sí ■ No

Igualdad de oportunidades de acceso



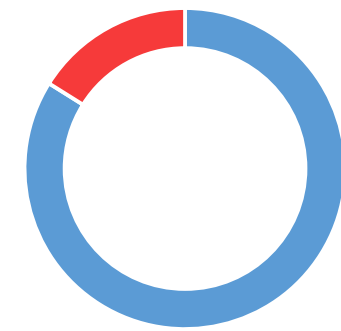
■ Sí ■ No

Dificultad conciliación vida privada



■ Sí ■ No

Conocimiento del Plan de Igualdad y Diversidad



■ Sí ■ No

3.1 Realización del Diagnóstico previo

d) Análisis Salarial de Género

- Brecha salarial en los siguientes puestos:
 - Titulado Medio del Área 3 - puesto 10
 - Técnico de grado superior del Área 3 - puesto 12
 - Auxiliar administrativo, técnico de grado medio del Área 3 - puesto 14.
- Diferencia significativa en el caso del salario que reciben las mujeres:
 - En responsabilidad compartida y autonomía plena
 - Puesto 14 (Técnico de Grado Medio/Aux. Administrativo Área 3)
 - Puesto 11 (Técnico de Grado Superior/Administrativo Área 2)
 - Área 1
 - Área 3
 - El 73,5% de los puestos que reciben las retribuciones mínimas en cada puesto, están ocupados por mujeres y 79% de los puestos que reciben las retribuciones máximas en cada puesto están ocupados por mujeres

3.1 Realización del Diagnóstico previo

e) Valoración de puestos:

- Las mayores puntuaciones ofrecidas por los factores se encuentran en los puestos de categoría profesional superior, y con un salario mayor.
- En la comparativa entre los salarios de hombres y mujeres, y los salarios de los puestos según su puntuación, vemos que determinados puestos han sido valorados con un salario superior al que corresponde por convenio, y otros con un salario inferior, no apreciándose ninguna diferencia o discriminación a este respecto por razón de sexo.
- Los salarios del total de la plantilla están ajustados a los establecidos en el Convenio Colectivo, por lo que las desigualdades prácticamente no existen

3.2. Programa de actuación

**I Plan de
Igualdad y
Diversidad**

**Necesidad-Acción
IdiPAZ/FIBHULP**

- 1. Evitar discriminaciones en las ofertas de empleo y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso:** Se incluye en todas las ofertas de empleo que se convocan, un texto que especifica y recuerda el compromiso de la Fundación con la igualdad de oportunidades, invitando a todas las personas responsables del proceso de reclutamiento a incorporar mujeres y hombres en el mismo
- 2. Corregir determinados prejuicios y roles en base al género y atendiendo a la diversidad:** Se facilita formación en materia de igualdad de oportunidades al equipo responsable de los procesos de selección.
- 3. Utilizar criterios de actuación ante las situaciones de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo:** Se elabora y difunde un Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo.
- 4. Favorecer la conciliación laboral con medidas efectivas que favorezcan a los/as trabajadores/as:** Se establecen como días no laborables el 24 y 31 de diciembre.

3.2. Programa de actuación

OBJETIVOS

1. Revisar los procesos de selección desde la publicación de las ofertas hasta la contratación, con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
2. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes posiciones de la Fundación.
3. Fomentar la presencia equilibrada de la plantilla con criterios de igualdad de trato y oportunidades en la contratación.
4. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción profesional de la plantilla de la Fundación.
5. Integrar en la cultura de la empresa la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres por medio de acciones formativas.
6. Garantizar la información y el acceso en igualdad de trato y oportunidades al plan de formación anual a la plantilla.
7. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
8. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
9. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.
10. Asegurar que toda persona trabajadora disfrute de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.
11. Integrar, en la gestión de la prevención de riesgos laborales, la perspectiva de género
12. Garantizar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.

3.2. Programa de actuación

Área I: Acceso al empleo, selección de personal y contratación										
Objetivo	Medida/Indicador	Responsable	Hito/ Indicador	Indicador de referencia	Plazo de ejecución					Seguimiento
					2022	2023	2024	2025	2026	
1.1. Revisar los procesos de selección desde la publicación de las ofertas hasta la contratación, con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres	Modificar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir y en los requisitos de acceso, utilizando términos que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno y otro sexo determinados. Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión.	Comisión de Igualdad y Diversidad Departamento de Recursos Humanos	Número de ofertas revisadas respecto al género/Número total de ofertas realizadas.	5% de las ofertas realizadas						Anual
1.2. Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitud discriminatoria.	Facilitar formación en materia de igualdad de oportunidades al equipo responsable de los procesos de selección.		-Número de cursos de formación realizados en materia de igualdad de oportunidades	1/año						
			-Número de personas que participan en las formaciones en materia de igualdad	Al menos 5% de los trabajadores						
1.3. En relación a los proveedores de servicios o contrata se garantizará que los interlocutores estén informados sobre la política de igualdad de la Fundación	Incorporación de una cláusula en los Pliegos de Licitación, que informe a los proveedores sobre la política de igualdad y diversidad existente en la Fundación.		Inclusión de la cláusula	N/A						
1.4. Fomentar la presencia equilibrada de la plantilla con criterios de igualdad de trato y oportunidades en la contratación	Proporcionar datos estadísticos por tipo de contrato, tipo de jornada, categoría profesional y sexo, realizando un seguimiento de la evolución de las contrataciones	% de mujeres y hombres contratados en cada tipología	50% de mujeres							

3.2. Programa de actuación

Área 2: Representación equilibrada entre hombre y mujeres en los distintos órganos, comités y comisiones de la Fundación										
Objetivo	Medida	Responsable	Hito/ Indicador	Indicador de referencia	Plazo de ejecución					Seguimiento
					2022	2023	2024	2025	2026	
2.1.Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico (Junta/Patronato)	La designación de representantes de los órganos y comités de la Fundación y el Instituto, se realizará de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, y respetando los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.	Dirección del IdiPAZ Dirección de la FIBHULP Comisión de Igualdad y Diversidad	- Porcentaje de hombres y mujeres en los órganos y comités del Instituto y la Fundación	50% mujeres representadas en los órganos y comités del Instituto y Fundación						Anual

3.2. Programa de actuación

Área 3: Promoción, Formación y Conciliación										
Objetivo	Medida	Responsable	Hito/ Indicador	Indicador de referencia	Plazo de ejecución					Seguimiento
					2022	2023	2024	2025	2026	
3.1. Desarrollo de la carrera profesional que permita la promoción de los trabajadores y trabajadoras de la Fundación en condiciones de igualdad.	Negociación de la carrera profesional con los representantes de los trabajadores, en la que se establezcan criterios justos basados en principios de igualdad y que permitan la promoción del personal de la Fundación	Departamento de Recursos Humanos Dirección FIBHULP	Aprobación del Plan de Carrera Profesional	SI						Anual
3.2. Conocer el nivel de estudios de la plantilla, desagregado por sexo y categoría	Actualizar periódicamente el registro o base de datos que permita conocer el nivel de estudios de la plantilla	Departamento de Recursos Humanos	Base de datos actualizada	N/A						
3.3. Alcanzar la igualdad salarial para iguales categorías profesionales, con independencia del tipo de contrato o del proyecto de investigación que financie el mismo	Negociación con los representantes de los trabajadores de los complementos salariales que permitan eliminar las desigualdades que existen en el Convenio Colectivo y que permitan alcanzar una igualdad salarial para igual categoría profesional	Departamento de Recursos Humanos Dirección FIBHULP	Análisis salarial de género	Diferencia salarial <10%						
3.4. Informar a la plantilla sobre el II Plan de Igualdad y Diversidad, para garantizar el conocimiento sobre las medidas contenidas en el mismo	Informar y formar a la plantilla sobre el plan de igualdad y diversidad	Comisión de Igualdad y Diversidad	Número de informaciones remitidas al personal de la Fundación sobre el Plan de Igualdad y Diversidad	>2/año						
3.5. Garantizar la realización de la formación organizada por la Comisión de Formación de Idipaz, por parte de la plantilla, dentro de la jornada laboral	Las horas dedicadas a realizar cualquier acción formativa, se realizarán, en cuanto sea posible y como norma general, dentro de la jornada de trabajo sin recuperar las horas	Comisión de Igualdad y Diversidad Comisión de Formación de IdIPAZ	Número de horas de formación dentro de la jornada y horas de formación fuera de la jornada.	N/A						

3.2. Programa de actuación

3.6. Sensibilización acerca de la conciliación y corresponsabilidad	Informar y posibilitar que las reuniones de trabajo se desarrollen en el horario compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Comisión de Igualdad y Diversidad	-Número de acciones de comunicación puestas en marcha para la información y posibilitar sobre el desarrollo de las reuniones y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	1/año						
3.7. Posibilitar el ejercicio de la prestación de trabajo a distancia o trabajo no presencial	Estudio de los mecanismos establecidos en el convenio colectivo para implantar el teletrabajo	Comisión de Igualdad y Diversidad Departamento de Recursos Humanos	Número de personas acogidas a la medida	N/A						
3.8. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla	Difundir a través de los canales adecuados los derechos y medidas de conciliación previstas en la legislación y en el convenio colectivo	Comisión de Igualdad y Diversidad	Número de informaciones remitidas al personal sobre los derechos y medidas de conciliación existentes	>1/año						
3.9. Equilibrar entre mujeres y hombres el acogimiento a las medias de conciliación específicas para atención y cuidados de hijos/as y familiares, disponibles en la normativa actual	Realizar campañas de información y sensibilización sobre corresponsabilidad en el cuidado de hijos/as y familiares, así como formar en "Liderazgo Pro-Conciliación y Corresponsabilidad" a todo el personal con trabajadores/as a su cargo.	Comisión de Igualdad y Diversidad	-Número de acciones de comunicación puestas en marcha para la información y sensibilización sobre corresponsabilidad etc.	>2/año						
3.10. Ajustar a las necesidades reales de conciliación de la plantilla de la Fundación, las medidas de implantación futura.	Distribuir entre el personal de la Fundación un cuestionario consensuado con la RLT y la empresa sobre necesidades de conciliación de la plantilla	Comisión de Igualdad y Diversidad	Distribución SI/NO	N/A						
			Número de personas que responden a la encuesta/número de personas a las que se ha enviado la encuesta	>40% de los trabajadores de la FIBHULP						

3.2. Programa de actuación

3.6. Sensibilización acerca de la conciliación y corresponsabilidad	Informar y posibilitar que las reuniones de trabajo se desarrollen en el horario compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Comisión de Igualdad y Diversidad	-Número de acciones de comunicación puestas en marcha para la información y posibilitar sobre el desarrollo de las reuniones y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	1/año							
3.7. Posibilitar el ejercicio de la prestación de trabajo a distancia o trabajo no presencial	3.11. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla	Comisión de Igualdad y Diversidad Departamento de Recursos Humanos	Número de empleados acogidos a la medida	100% de las solicitudes							
3.8. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.					a) Conceder permisos retribuidos para las personas trabajadoras en tratamiento de reproducción asistida previa justificación. Este permiso podrá ser solicitado un máximo de tres veces por trabajador y será de un día.						
3.9. Equilibrar entre mujeres y hombres el acogimiento a las medidas de conciliación específicas para atención y cuidados de hijos/as y familiares, disponibles en la normativa actual					b) Establecer la posibilidad de una excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo, por el tiempo indispensable hasta un máximo de un año, para las personas en trámites de adopción internacional preavisando, con al menos un mes de antelación. Esta excedencia se podrá solicitar un máximo de 2 veces, siendo cada una de las dos solicitudes, en años diferentes.						
3.10. Ajustar a las necesidades reales de conciliación de la plantilla de la Fundación, las medidas de implantación futura.	Distribuir entre el personal de la Fundación un cuestionario consensuado con la RLT y la empresa sobre necesidades de conciliación de la plantilla	Comisión de Igualdad y Diversidad	Distribución SI/NO Número de personas que responden a la encuesta/número de personas a las que se ha enviado la encuesta	N/A >40% de los trabajadores de la FIBHULP							

3.2. Programa de actuación

3.11. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla	a) Conceder permisos retribuidos para las personas trabajadoras en tratamiento de reproducción asistida previa justificación. Este permiso podrá ser solicitado un máximo de tres veces por trabajador y será de un día.	Comisión de Igualdad y Diversidad Departamento de Recursos Humanos	Número de empleados acogidos a la medida	100% de las solicitudes	
	b) Establecer la posibilidad de una excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo, por el tiempo indispensable hasta un máximo de un año, para las personas en trámites de adopción internacional preavisando, con al menos un mes de antelación. Esta excedencia se podrá solicitar un máximo de 2 veces, siendo cada una de las dos solicitudes, en años diferentes.				

3.2. Programa de actuación

Área 4: Violencia de género										
Objetivo	Medida	Responsable	Hito/ Indicador	Indicador de referencia	Plazo de ejecución					Seguimiento
					2022	2023	2024	2025	2026	
4.1. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente reconocidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctima de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad y Diversidad	-Comisión de Igualdad y Diversidad	Incluir en la comunicación remitida a la plantilla con las medidas de conciliación	>2/año						Anual
4.2. Participar en el Día Internacional de la Violencia de Género: 25 de Noviembre	Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género	-Comisión de Igualdad y Diversidad	Realización campaña SI/NO	N/A						
4.3. Favorecer la efectividad de la protección y el derecho a la protección social integral de las mujeres víctimas de violencia de género	Facilitar la adaptación de la jornada laboral o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género	-Comisión de Igualdad y Diversidad -Departamento de Recursos Humanos	Número de empleadas con adaptación horaria por esta razón	100% de las solicitudes						

3.2. Programa de actuación

Área 5: Prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y otras circunstancias personales o sociales											
Objetivo	Medida	Responsable	Hito/ Indicador	Indicador de referencia	Plazo de ejecución					Seguimiento	
					2022	2023	2024	2025	2026		
5.1. Poner en marcha mecanismos para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones y conductas que puedan dañar, tanto la salud física como la psicológica, de los hombres y de las mujeres de la organización.	Impartir formación en prevención de riesgos laborales, desde una perspectiva de género y considerando la total inclusión de cualquier persona, dirigida al equipo directivo y al conjunto de la plantilla.	-Comisión de Igualdad y Diversidad -Comité de Seguridad y Salud Laboral	-Número de cursos de formación realizado en materia de prevención de riesgos laborales incluyendo la perspectiva de género e inclusión	1/año						Anual	
			-Número de asistentes a los cursos	Al menos 5% de los trabajadores							
5.2. Conocer los riesgos psicosociales de la plantilla e implantar medidas de mejora	Realizar evaluaciones voluntarias de riesgos psicosociales de la plantilla, revisar las propuestas de mejora indicadas por la Mutua y analizar su implantación	-Comisión de Igualdad y Diversidad -Comité de Seguridad y Salud Laboral	Número de evaluaciones voluntarias psicosociales realizadas	Al menos 80% de los trabajadores							
5.3. Informar a la plantilla sobre el Protocolo de Prevención de Acoso, asegurando el conocimiento del mismo como medida de protección para el personal de la FIBHULP	Informar y formar a la plantilla sobre el protocolo de prevención del acoso	-Comisión de Igualdad y Diversidad	Número de informaciones remitidas al personal de la Fundación sobre el Protocolo de Prevención de Acoso	>2/año							
	Realizar cursos de formación dirigidos al personal sobre		Número de formaciones realizadas	1/año							
5.4. Formar al personal sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Comisión de Igualdad y Diversidad	Número de asistentes a las formaciones	Al menos 5% de los trabajadores							
5.6. Informar, formar y sensibilizar sobre el Acoso Sexual y Acosos por Razón de género y sus repercusiones, además de identificar conductas acosadoras	Realizar Campañas de sensibilización sobre el Acosos Sexual y el Acoso por Razón de género.	Comisión de Igualdad y Diversidad	Número de acciones de comunicación puestas en marcha para la sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de género.	>2/año							

3.2. Programa de actuación

Área 6: Salud laboral										
Objetivo	Medida	Responsable	Hito/ Indicador	Indicador de referencia	Plazo de ejecución					Seguimiento
					2022	2023	2024	2025	2026	
6.1. Proteger a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia de los riesgos que conlleva el desempeño de su trabajo	I. Difundir el procedimiento de actuación de la empresa en situaciones de riesgo por embarazo o riesgo durante la lactancia.	-Departamento de Recursos Humanos	Publicación en la web de IdiPAZ	N/A						
	II. Garantizar la adecuación de las condiciones y tiempo de trabajo, posibilitar los cambios de puesto en caso de riesgo y, si no fuese posible, activar el cambio a un puesto exento de riesgos, y de no ser posible, activar la suspensión del contrato por riesgo.		Número de situaciones analizadas/ número de adaptaciones/ número de suspensiones							

3.2. Programa de actuación

Área 7: Comunicación e Imagen Corporativa										
Objetivo	Medida	Responsable	Hito/ Indicador	Indicador de referencia	Plazo de ejecución					Seguimiento
					2022	2023	2024	2025	2026	
7.1. Informar, formar, y sensibilizar a todo el personal en materia de igualdad de oportunidades.	Aclarar conceptos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar falsas creencias prejuicios, generando una cultura de igualdad que favorezca la comprensión y asimilación de las campañas específicas que se realicen periódicamente.	Comisión de Igualdad y Diversidad	-Número de acciones de formación puestas en marcha para la formación y sensibilización en material de igualdad de oportunidades.	1/año						
			-Número de asistentes a los cursos.	Al menos 5% de los trabajadores						
7.2. Formar y sensibilizar sobre el uso del lenguaje inclusivo (lenguaje no sexista)	Revisar, en los casos que sean posibles, con perspectiva de género las nomenclaturas de los puestos de trabajo actuales, modificando aquellas que visibilicen solo a uno de los sexos.	-Comisión de Igualdad y Diversidad	-Revisión de las nomenclaturas de los puestos de trabajo	N/A						
		-Departamento de Recursos Humanos								
7.3. Difusión del plan en portales corporativos con lenguaje inclusivo.	Elaboración de un manual de estilo y redacción de las comunicaciones que emanen del Instituto que contemple lenguaje no sexista además de no ser excluyente hacia ningún colectivo.	Comisión de Igualdad y Diversidad	-Incluir en el Manual de comunicación de IdiPAZ un apartado que contemple el uso de lenguaje inclusivo.	N/A						

3.3. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y Diversidad

I. Seguimiento del II Plan de Igualdad y Diversidad: Memoria de Actividades en la que se recopilarán de manera ordenada y detallada los datos sobre las actividades realizadas sobre cada una de las medidas.

I. Evaluación del II Plan de Igualdad y Diversidad:

- Evaluaciones intermedias que permitan comparar los resultados obtenidos hasta el momento con los objetivos específicos que se pretenden.
- Evaluación final.

- Realizar un control continuado del desarrollo del II Plan de Igualdad y Diversidad
- Reflexionar sobre la continuación de las medidas
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos
- Identificar nuevas necesidades y objetivos