



# PLAN DE IGUALDAD 2024

**FIIB HUIS-HHEN**

## PRESENTACIÓN

La **FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO INFANTA SOFÍA Y DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL HENARES** declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre ambos sexos como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el RD 901/2020 sobre el Reglamento de Registro de Planes de Igualdad, y en el RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre Hombres y Mujeres, ambos de 13 de octubre de 2020.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndola por ésta *“La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad y de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.

## ÍNDICE

<b>PRESENTACIÓN</b> .....	1
<b>ÍNDICE</b> .....	2
<b>INTRODUCCIÓN AL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	3
<b>CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN</b> .....	8
<b>ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD</b> .....	11
<b>COMISIÓN NEGOCIADORA</b> .....	12
<b>COMUNICACIÓN Y REGISTRO</b> .....	15
<b>SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN</b> .....	16
<b>DIAGNÓSTICO</b> .....	17
<b>MEDIDAS DE ACTUACIÓN</b> .....	22
1. <b>Acceso a la empresa y procesos de selección</b> .....	23
2. <b>Conciliación laboral y personal.</b> .....	24
3. <b>Formación en igualdad: sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso</b> .....	25
4. <b>Formación profesional.</b> .....	25
5. <b>Prevención de la salud laboral: introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales</b> .....	27
6. <b>Prevención del acoso sexual y por razón de género. Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo</b> .....	27
7. <b>Prevención del acoso sexual y por razón de género: ayudar a las personas en situación de acoso o violencia de género</b> .....	28

## INTRODUCCIÓN AL PLAN DE IGUALDAD

La preocupación por la igualdad entre hombres y mujeres es uno de los objetivos actuales prioritarios a nivel político, social y empresarial. Sin embargo, a pesar de que en los últimos tiempos se han tomado medidas al respecto, numerosos estudios e informes ponen de relieve que las diferencias entre hombres y mujeres siguen estando muy presentes, especialmente en el ámbito laboral.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros. La Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra, sea real y efectiva. El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Esta ley se ha visto modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la FIIB HUIS-HHEN tiene como fin dar cumplimiento a la normativa existente en esa materia, en especial a dicha Ley. El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la FIIB HUIS-HHEN, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la entidad. El objetivo del mismo es no solo la consecución de los objetivos establecidos, sino implicar a toda la plantilla para alcanzarlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos de la Empresa y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Eso incluye no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso a la empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.

Las características que rigen este Plan son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores incorporando la perspectiva de género en la gestión de la Fundación como estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes implicadas (dirección de la empresa, RLT y conjunto de la plantilla).
- Prevenir mediante los mecanismos establecidos cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.
- Ser dinámico y modificable en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Implantación en la cultura de gestión de la Empresa garantizando los medios y medidas necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

## ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de la FIIB HUIS-HHEN se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. Dicho diagnóstico se realiza a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados por la FIIB HUIS-HHEN respecto a:
  - a) Proceso de selección y contratación.
  - b) Clasificación profesional.
  - c) Formación.
  - d) Promoción profesional.
  - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
  - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - g) Infrarrepresentación femenina.
  - h) Retribuciones.
  - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- II. **Programa de actuación** elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad; las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados; un calendario de implantación; y las personas o grupos responsables de su realización.
- III. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la FIIB HUIS-HHEN y extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad: por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la entidad tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros. A fin de conseguir esa efectividad, se utilizará la doble estrategia señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH):

- ⇒ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ⇒ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Empresa, en todos los procesos y en todos los niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.<sup>1</sup>

El programa de actuación se estructura en:

- Objetivos Generales
- Objetivos Específicos
- Medidas
- Personas Responsables
- Plazos de Ejecución

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se hayan establecido como necesarias de intervención

## DEFINICIONES

### 1. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

### 2. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (art. 5 Ley 3/2007).

### 3. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 43 Ley 3/2007).

---

<sup>1</sup>Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

4. Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos desfavorable que otra en situación comparable (art. 6.1 Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley (art. 6.2 Ley 3/2007). En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (art. 6.3 Ley 3/2007).

5. Acoso Sexual y acoso por razón de sexo.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una perspectiva de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.4 Ley 3/2007).

6. Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando 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 en realidad sean equivalentes (nueva redacción del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, según Real Decreto Ley 6/2019).

7. Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo.

8. Indemnización frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

9. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias.

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema

eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (art. 10 Ley 3/2007).

10. Acciones positivas.

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 11 Ley 3/2007).

11. Tutela judicial efectiva.

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que, supuestamente, se ha producido la discriminación (art. 13.1 Ley 3/2007).

12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 Ley 3/2007).

13. Desagregación de datos por sexo.

Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando, en su caso, la discriminación.

14. Diagnóstico de situación.

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que puedan integrarse en un Plan de Igualdad.

15. Discriminación directa por razón de sexo.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos desfavorable que otra en situación comparable (art. 6.1 LOIEMH).

16. Violencia de género.

Se entiende por violencia de género todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada, ejercido sobre la mujer por el hecho de serlo.

## CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

El plan de igualdad se enmarca en un determinado contexto organizativo y societario que se define en los siguientes apartados para facilitar su comprensión.

### Titularidad de la empresa

La FIIB HUIS-HHEN es una entidad sin ánimo de lucro de naturaleza jurídico-privada, si bien está integrada en el sector público autonómico por su vinculación con la administración pública a través de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid.

### Nombre o razón social

**Fundación para la Investigación e Innovación Biomédica del Hospital Universitario Infanta Sofía y Hospital Universitario del Henares**, inscrita en el Registro de Fundaciones de la Comunidad de Madrid, Hoja personal 792, \*1ª Tomo CCLXX Folios 1-25.

### NIF

G88098694

### Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)

7211

### Tamaño de la organización

Menos de 50 personas trabajadoras

### Código del convenio de aplicación

Es de aplicación el convenio colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédicas de las instituciones sanitarias del SERMAS.

Código de convenio 28102923012020

### Objeto Social

El objeto social de la FIIB HUIS-HHEN, contenido en sus Estatutos, es el siguiente:

*“La Fundación tendrá como finalidad promover la investigación e innovación científico-técnica, así como la formación y docencia en el área de ciencias de la salud, con el objetivo de potenciar la calidad asistencial en los Hospitales Universitarios Infanta Sofía y Henares, teniendo plena libertad para proyectar su actuación hacia cualquiera de las finalidades expresadas, atendidas las circunstancias de cada momento y según los objetivos concretos que, a juicio del patronato, resulten más convenientes”*

La FIIB HUIS-HHEN como encargada de la gestión de la investigación, le corresponden las siguientes funciones:

- a) Promocionar y coordinar la realización y desarrollo de programas de investigación e innovación científica aplicada a la Biomedicina y a las Ciencias de la Salud.
- b) Facilitar la investigación y la formación del personal investigador en colaboración con las universidades de Madrid y con aquellas otras instituciones públicas y privadas que dirigen sus actividades a este campo.
- c) Proyectar a la sociedad y al entorno sanitario los avances de la investigación, la innovación, la información y la experiencia.
- d) Promover la utilización óptima de los recursos puestos al servicio de la investigación, asegurando su eficacia, eficiencia y calidad.
- e) El desarrollo de la investigación, innovación y la gestión del conocimiento inspirado en el principio de legalidad, los principios éticos y la deontología profesional.
- f) Facilitar la financiación y la gestión de los procesos de investigación e innovación de atención especializada.
- g) Tramitar y gestionar los procedimientos administrativos relativos al registro de patentes, propiedad intelectual y propiedad industrial, de acuerdo con la legislación específica de aplicación.
- h) Cualquier otro relacionado con los ya citados que se acuerde por el patronato de la Fundación y, de modo genérico, llevar a cabo cuantas actuaciones sean conducentes al mejor logro de sus fines.

Estas funciones se desarrollan a través de:

- Asesoramiento, gestión y apoyo administrativo a las solicitudes de becas, premios, proyectos de investigación y convenios de investigación.
- Difusión de convocatorias de ayuda a la investigación, tanto de organismos externos como las propias de la entidad.
- Gestión de la tramitación y negociado en la captación de recursos provenientes de fuentes de financiación privadas: convenios, contratos y donaciones.
- Facilitar la incorporación de Recursos Humanos para el desarrollo de actividades propias de los grupos de investigación.
- Difusión de los resultados de la investigación
- Asesoramiento en todo el proceso de innovación y transferencia de los resultados científicos obtenidos por los profesionales.

## Estructura de la organización

La Fundación tiene la siguiente estructura organizativa:

- El Patronato, como órgano máximo de gobierno.
- La Dirección, órgano ejecutivo y de gestión y dependiendo de ésta:
  - o Unidad Técnica, encargada de los servicios comunes y estructurales (RRHH, Gestión de Proyectos, Calidad, Administración económico- financiera y Asesoría Jurídica).
  - o Gestor de Proyectos
- Personal investigador y de apoyo a la investigación.

El Patronato de la FIIB HUIS-HHEN es el máximo órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación. Corresponde al Patronato cumplir los fines fundacionales, estableciendo las directrices de carácter general y la planificación estratégica de la entidad, administrar los bienes y derechos que integran el patrimonio de la Fundación, manteniendo plenamente el rendimiento y utilidad de los mismos. Asimismo, le corresponde al Patronato el nombramiento de su director ejecutivo, cargo que actualmente es ocupado por D.ª María Jesús Latasa Sada, quien a su vez actúa como secretaria del Patronato, con voz, pero sin voto. La composición de dicho Patronato es la siguiente:

	Total	Mujeres	(%)	Hombres	(%)
<b>PATRONATO</b>	13	6	46,15	7	53,85

## Naturaleza, escala y complejidad de actividades

La FIIB HUIS-HHEN es una entidad de naturaleza jurídica privada del sector público autonómico que se rige por el ordenamiento civil, administrativo y tributario que, por razones de especialidad y vigencia le sean de aplicación en cada momento, tal y como establecen el Decreto del Consejo de Gobierno que autorizó su creación y sus Estatutos. En cuanto al régimen jurídico del personal contratado por la Fundación, se rige por el Estatuto de los Trabajadores (según art. 10. 2 de la Ley 1/1998, de 2 de marzo, de Fundaciones de la Comunidad de Madrid), en lo que aplica, por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y por el convenio colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédicas de las instituciones sanitarias del SERMAS. Sus recursos financieros proceden de las ayudas y subvenciones públicas y de los ingresos procedentes de contratos y/o convenios con el sector público y privado.

La Fundación gestiona los fondos de los distintos grupos de investigación, cuyo destino es entre otros, la selección y contratación de los trabajadores/as que, en cada caso, sean necesarios para el desarrollo de la actividad investigadora, a solicitud de los Investigadores Principales (IPs) y que se efectúa mediante convocatoria pública, ajustada a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y de forma acorde a los principios establecidos por el *Human Resources Strategy for Researches* (HRS4R).

Es por tanto la responsable de la vinculación laboral de las personas trabajadoras a su servicio, lo que conlleva el cumplimiento de las obligaciones en orden al pago de las retribuciones

mediante la utilización de los fondos de investigación, así como la facultad de dirección disciplinaria y organizativa.

Salvo en lo referente a su vinculación laboral, la responsabilidad científica de la actividad investigadora del beneficiario de la ayuda o contrato le corresponde al investigador principal o responsable de cada proyecto de investigación.

En cuanto a la estructura de empleo se puede clasificar al personal de la FIIB HUIS-HHEN en los siguientes grupos:

- Plantilla estructural que realiza las tareas permanentes y transversales que dan soporte a toda la actividad de investigación.
- Personal investigador y personal técnico de apoyo a la investigación con contratos temporales o indefinidos científico-técnicos con cargo a proyectos o plataformas (financiado por fondos finalistas públicos o privados competitivos)

### Lugar de realización de actividades empresariales

Su actividad se lleva a cabo dentro de las instalaciones de los hospitales Infanta Sofía, del Henares y del Tajo, pertenecientes al Servicio Madrileño de Salud, en virtud de un convenio general de colaboración suscrito el 19 de abril de 2020, entre la FIIB HUIS-HHEN y la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Sanidad y el Servicio Madrileño de Salud, por el que se autoriza la cesión de uso de los espacios físicos, instalaciones y medios técnicos necesarios para realizar su labor investigadora.

### Miembros de la organización

- Patronato.
- Dirección.
- Personal contratado fijo y temporal.

## ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

### Obligación de la implantación

Plantilla con menos de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad).

### Negociación

El plan se ha pactado con el sindicato más representativo (CCOO) en representación de las personas trabajadoras.

### Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad y Diversidad está dirigido a todo el personal que conforma la Fundación para la Investigación e Innovación Biomédica del H.U. Infanta Sofía y H.U del Henares, pero también está dirigido a cualquier otro colectivo que pueda verse afectado por las medidas aquí recogidas tales como estudiantes en prácticas, científicos visitantes, etc.

### Ámbito funcional

El ámbito funcional del Plan de Igualdad es el de empresa.

### Ámbito laboral

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como, en su caso, a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

### Ámbito temporal

La extensión del plan será:

Desde	Hasta
01/07/2024	30/06/2028

La firma y respaldo del plan de igualdad será efectuada por los siguientes responsables:

- María Jesús Latasa Sada (Directora FIIB HUIS -HHEN)
- Montserrat Uguina Cocostegüe (CCOO)

## COMISIÓN NEGOCIADORA

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

### Miembros de la comisión negociadora

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
<b>María Jesús Latasa Sada</b>	mariajesus.latasa@salud.madrid.org	Directora	Dirección
<b>Montserrat Uguina Cocostegüe</b>	muguina@usmr.ccoo.es	Secretaria de la Mujer, Igualdad y Diversidad de la Federación de Sanidad de Madrid y Sectores Sociosanitarios de CCOO	CCOO

## Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

1/07/2024

## Representación de las personas trabajadoras

Ante la ausencia de delegados de personal las personas trabajadoras están representadas a través de CCOO, en su calidad de sindicato más representativo del sector, en concreto por medio de la Secretaria de la Mujer, Igualdad y Diversidad de la Federación de Sanidad de Madrid y Sectores Sociosanitarios

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
<b>COMISIONES OBRERAS</b>	1	1	0

## Composición de la representación empresarial

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
<b>DIRECCIÓN-</b>	1	1	0

## Funciones asociadas a la comisión

1. Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
4. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
5. Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
7. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

## Otros responsables principales que participan en el plan

Nombre y Apellidos	Email	Cargo / Rol	Departamento / Área
<b>Ángela García García</b>	administracion@garciaigarcia.es	Asesoría Externa	Legal

## Análisis de la negociación del plan

¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

Sí.

¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?

Sí.

¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad?

Parcialmente, aunque no en el caso de todos los componentes, dado que se han observado dificultades para el acceso a cursos de formación acreditados debido a la enorme demanda existente en el momento actual lo que, unido a la limitación de plazas, hacen inviable cumplir con el objetivo, dentro del plazo de publicación del Plan de Igualdad. Se ha suplido esta carencia inicial mediante charlas informativas, resolución de dudas y casos prácticos. Asimismo, se les ha remitido la guía del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la elaboración del Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso, y se ha contado con el servicio de una asesoría externa para suplir esta carencia

Los miembros de la Comisión Negociadora quedan informados y se comprometen a recibir, a cargo de la empresa, la formación necesaria en cuanto sea posible

La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

Sí, de consultoría externa.

¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

No.

Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad

Los compromisos acordados se recogen en la “Carta de Compromiso con la igualdad de mujeres y hombres”, enviada a la plantilla, del siguiente tenor literal:

*“En la **FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN BIOMÉDICA DEL H.U. INFANTA SOFÍA Y DEL H.U DEL HENARES** hemos asumido el compromiso para la elaboración de un **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en su reglamento de desarrollo: el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.*

*El próximo día 1 de julio de 2024 está previsto que realicemos la constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto la dirección de*

*la Fundación como de los sindicatos más representativos en nuestro sector , y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos cuatro años.*

*Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva.”*

## COMUNICACIÓN Y REGISTRO

### Implantación

La divulgación del Plan de Igualdad y Diversidad de la FIIB HUIS-HHEN será responsabilidad de la Comisión de Igualdad y se realizará de forma alineada con el Plan de Comunicación Interna y Externa. El Plan será difundido a todo el personal que conforma la entidad.

En este sentido, la difusión del Plan principalmente se realizará a través de los siguientes canales de comunicación:

- Web de la Fundación:  
<https://comunidad.madrid/hospital/infantasofia/profesionales/fundacion-investigacion>.  
Se ha establecido un área específica para publicar el Plan y recoger toda la información relacionada con las políticas de Igualdad de la Fundación.
- Guía de acogida para el nuevo personal incorporado.
- Correo electrónico directo: [planigualdad.fundacion.huis.huhen@salud.madrid.org](mailto:planigualdad.fundacion.huis.huhen@salud.madrid.org)

### **Código del Plan de Igualdad (art. 13)**

Una vez que la autoridad laboral competente haya ordenado la inscripción y publicación del presente plan de igualdad le será asignado un código conforme a lo establecido en el anexo 3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El código figurará como identificativo del convenio o acuerdo colectivo cuando se proceda a la publicación del convenio o acuerdo colectivo en el boletín oficial correspondiente.

## Documentación necesaria

- Solicitud de inscripción.
- Texto original del plan de igualdad firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud.
- Actas de la Comisión Negociadora.
- Documento de representación de la persona que solicita la inscripción del plan.

## SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

La empresa cuenta con una Herramienta/Procedimiento para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Se realizará una evaluación intermedia anual, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la «Comisión de seguimiento y evaluación» creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión negociadora del plan de igualdad será también la responsable de realizar periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas.

Redacción anual de una Memoria de las acciones realizadas.

## Comisión de seguimiento

Será la misma comisión negociadora quien realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan, teniendo entre sus atribuciones:

1. Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.
2. Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.
3. Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
4. Realización de informes de seguimiento.

## Sistema de solución de conflictos

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, la resolución de conflictos se realizará ante la comisión paritaria del convenio.

## DIAGNÓSTICO

El presente plan de igualdad contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo a la definición de las medidas, en virtud del artículo 46 de la ley de igualdad, se ha elaborado un diagnóstico sobre las materias más relevantes para el correcto establecimiento de cada medida.

### Conclusiones y objetivos

Las conclusiones del diagnóstico son las siguientes:

Del organigrama de la empresa y su clasificación se observa que existe una clara sobrerrepresentación femenina en todas las áreas de trabajo (83%) excepto en los órganos de gobierno (Patronato) en donde dicha mayoría no se ve reflejada en la misma proporción al estar formado ligeramente por menos mujeres que hombres, si bien al ostentar la secretaría del Patronato, la directora de la fundación, se consigue el equilibrio entre sexos.

No obstante, esta composición viene derivada de los propios Estatutos de la FIIB HUIS-HHEN, en donde se dispone que los miembros del Patronato recaerán en las personas que ocupen determinados cargos institucionales en cada momento y por tanto no ser de libre designación lo que puede suponer que, en el futuro, esta casi paridad se vea alterada.

En cuanto al cargo de alta Dirección, es desempeñado por una mujer desde julio de 2023 quien está personalmente comprometida a desarrollar e implementar las políticas de igualdad.

Otro aspecto esperable es que, durante el periodo analizado, el 83% de la plantilla estaba compuesta por mujeres, brecha que se agravó durante el último año, en el que se contrataron 2 mujeres y fueron baja una mujer (por baja voluntaria) y el único hombre de la entidad (por fin del contrato), lo que elevó la brecha al 100% al finalizar el periodo de estudio. Procede, por tanto, analizar las causas de esta sobre representación femenina:

En primer lugar, examinamos las convocatorias de empleo, que debido a la naturaleza de la FIIB HUIS-HHEN son de carácter público, respetándose los principios de igualdad, mérito y capacidad, comprobando que el porcentaje de mujeres aspirantes a los puestos de trabajo ofertados es de un 67% lo que explica que la mayor parte de los nuevos contratos formalizados sean con mujeres.

Siendo esa la justificación, corresponde analizar la causa de ese mayor número de mujeres solicitantes de empleo si bien se trata de un factor externo y, por tanto, ajeno a la voluntad de la FIIB HUIS-HHEN. Y en ese punto, nos encontramos ante un origen estructural, ya que, a nivel nacional, los egresados de universidades en titulaciones biosanitarias son mayoritariamente femeninas.<sup>2</sup>

Así, vemos que, en la Comunidad de Madrid, el porcentaje de mujeres egresadas en las distintas ramas del conocimiento biosanitario es el siguiente:

- Grado en Enfermería del 80,2% al 89,3%.
- Grado en Psicología: del 74,6 al 79,2 %.
- Grado en Medicina: del 61% al 71,4%.
- Grado en Nutrición: del 63% al 90,3%.
- Grado en Farmacia: del 54,1% al 78,60%.

<sup>2</sup> Fuente: [https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.universidades.gob.es%2Fwp-content%2Fuploads%2F2024%2F07%2F2024\\_Estad\\_EEU-EgresadosEEU.xls](https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.universidades.gob.es%2Fwp-content%2Fuploads%2F2024%2F07%2F2024_Estad_EEU-EgresadosEEU.xls)

Este desequilibrio, aumenta en el caso de enseñanzas de máster, en donde se observa que un gran número de másteres especializados superan el 80% de egresadas, alcanzando incluso el 100%.

A modo de ejemplo, en el curso 2022-2023 se han observado en las siguientes universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Madrid los siguientes resultados <sup>3</sup>:

Universidad de Alcalá	% Mujeres
<b>Máster Universitario en Salud Visual y Optometría Avanzada por la Universidad de Alcalá</b>	100,0%
<b>Máster Universitario en Microbiología Aplicada a la Salud Pública e Investigación en Enfermedades Infecciosas por la Universidad de Alcalá</b>	81,5%
<b>Máster Universitario en Psicología General Sanitaria por la Universidad de Alcalá</b>	87,8 %

Universidad Complutense de Madrid	% Mujeres
<b>Máster Universitario en Nutrición Humana y Dietética Aplicada por la Universidad Complutense de Madrid</b>	91,2%
<b>Máster Universitario en Análisis Sanitarios por la Universidad Complutense de Madrid</b>	82,6 %
<b>Máster Universitario en Investigación en Medicina Traslacional por la Universidad Complutense de Madrid</b>	79,6 %
<b>Máster Universitario en Salud, Integración y Discapacidad por la Universidad Complutense de Madrid</b>	94,10 %

Universidad Autónoma de Madrid	% Mujeres
<b>Máster Universitario en Biomedicina Molecular por la Universidad Autónoma de Madrid</b>	78,3%
<b>Máster Universitario en Genética y Biología Celular por la Universidad Autónoma de Madrid; la Universidad Complutense de Madrid y la Universidad de Alcalá</b>	80%
<b>Máster Universitario en Psicología General Sanitaria por la Universidad Autónoma de Madrid</b>	83,7%
<b>Máster Universitario en Cuidados Avanzados del Paciente en Anestesia, Reanimación y Tratamiento del Dolor por la Universidad Autónoma de Madrid</b>	90,9%
<b>Máster Universitario en Investigación y Cuidados de Enfermería en Poblaciones Vulnerables por la Universidad Autónoma de Madrid</b>	100%

<sup>3</sup> Fuente:

[https://estadisticas.universidades.gob.es/jaxiPx/Tabla.htm?path=/Universitaria/Alumnado/EEU\\_2024/Doctorado/Egresados//IO/&file=3\\_1\\_Egr\\_Sex\\_Edad2\\_Rama\\_Univ.px&t](https://estadisticas.universidades.gob.es/jaxiPx/Tabla.htm?path=/Universitaria/Alumnado/EEU_2024/Doctorado/Egresados//IO/&file=3_1_Egr_Sex_Edad2_Rama_Univ.px&t)

Esta distribución se mantiene en los títulos de doctorado obtenidos en el curso 2022-2023 (últimos datos publicados), con un 62,55% de títulos de doctorado en la Comunidad de Madrid, dentro de la rama de ciencias de la salud.<sup>4</sup> Además, esta tendencia no es exclusiva de la Comunidad de Madrid, sino que se reproduce en los datos a nivel nacional. Por tanto, no nos encontramos ante un desequilibrio de género provocado por factores internos, sino que la mayor participación de la mujer en el ámbito de la investigación biosanitaria viene determinada por el mayor número de estudiantes y egresadas de nuestras facultades en las ramas biosanitarias. Esto concuerda con los datos de la presente entidad, donde se observa que el 100% de la plantilla tiene estudios universitarios. No solo eso, sino que la mitad de la plantilla ha realizado en los 2 últimos años formación dentro del lugar y jornada de trabajo, en todos los casos relacionados con cursos de actualización. Esto es debido a que la actividad de investigación de la empresa requiere, en prácticamente todas las áreas de trabajo, personal muy cualificado debido a la alta especialización exigida.

Para el resto de los datos, cabe señalar que al ser una plantilla tan pequeña (solo 6 personas, incluida la directora) los resultados y diferencias observables por sexos no pueden considerarse representativas para inferir cualquier correlación, ya que la muestra no es lo bastante grande.

Dicho eso, observamos que solo una persona de la plantilla se encuentra en los rangos medios de edad (35-44), estando los máximos en el tramo joven y de mayor edad. Todos ellos tienen la titulación y categoría profesional de “Titulado Superior”, lo que les incluye en el Grupo 2 del convenio colectivo.

Por antigüedad, 4/6 tienen menos de 2 años de antigüedad, cayendo a la mitad para 2 y 4 años respectivamente, lo que se explica porque la actividad de la FIIB HUIS-HHEN es muy reciente, realizándose las primeras contrataciones en el año 2019, lo que explica que no puedan existir antigüedades superiores a los 6 años. Esto, sin embargo, no implica estabilidad, ya que también 4/6 disponen de contrato indefinido, siendo los 2 restantes de obra o servicio. En cuanto al tipo de jornada, el 50% tienen jornada completa y los restantes parcial, dándose la circunstancia de que uno de ellos era el único hombre, y era asimismo el único con teletrabajo y con horario de tarde.

No existen en la entidad puestos de mando más allá de la Dirección y el Patronato, ni tiene ningún empleado presencia en el comité de empresa por tratarse de una entidad pequeña que carece de él. Tampoco existe personal con discapacidad ni víctimas de violencia de género.

Respecto a las bajas médicas y conciliación, solo ha habido una baja en el último año por enfermedad común, mientras que se han solicitado 4 permisos retribuidos, todos ellos concedidos: uno por cuidado de familiar enfermo, otro por nacimiento, y los dos restantes por otras causas.

Se puede decir que todas las causas de desproporción observadas se derivan del desequilibrio mismo de sexos en plantilla, y esto se refleja especialmente bien en el apartado retributivo, donde se observa una igualdad ejemplar: los 5 hombres y mujeres en la misma categoría cobran exactamente lo mismo, con 0% de brecha salarial. Esta únicamente se ve aumentada a casi un 30% a favor de las mujeres al incluir el puesto de la directora, resultado fácilmente comprensible por su puesto de responsabilidad.

En el cuestionario para la elaboración del diagnóstico que se ha remitido a la plantilla, han participado todas las personas trabajadoras.

Del análisis de las respuestas se constata una valoración muy positiva en la totalidad de las cuestiones planteadas, lo que evidencia la satisfacción de la plantilla respecto a la política de

---

<sup>4</sup> Fuente: [http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaJaxiPx/Datos.htm?path=/Universitaria/Alumnado/Nueva\\_Estructura/Doctorado/Egresados//10/&file=Egr\\_Doct\\_Sex\\_Nac\\_Rama\\_CA.px&type=pcaxis](http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaJaxiPx/Datos.htm?path=/Universitaria/Alumnado/Nueva_Estructura/Doctorado/Egresados//10/&file=Egr_Doct_Sex_Nac_Rama_CA.px&type=pcaxis)

igualdad en la FIIB HUIS-HHEN. Únicamente se ha valorado negativamente el apartado de promoción en la empresa, pero en este sentido, debe indicarse que a la promoción profesional solo puede accederse mediante la presentación de la candidatura a una eventual convocatoria pública de empleo a la que pueden optar las personas trabajadoras siguiendo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Se detecta una debilidad en la comunicación sobre el procedimiento a seguir en los casos de acoso, ya que, si bien hasta el momento la entidad no cuenta con uno propio, la Comisión Central de Salud Laboral ha elaborado un protocolo, de aplicación a todas las fundaciones de investigación biomédica incluidas en el convenio colectivo. No obstante, según el cuestionario realizado a la plantilla en materia de acoso, han declarado no haber sido víctimas de acoso sexual ni por razón de sexo ni conocen casos en los que se haya podido producir.

Es llamativo el porcentaje de respuesta “No sé” en la realización de horas extraordinarias (50%) si bien el otro 50% afirma no realizarlas. En este sentido, es necesario señalar que, el convenio colectivo solo permite la realización de horas extraordinarias legalmente establecidas, cuando estén debidamente justificadas y autorizadas por la dirección, requisitos necesarios para proceder a su compensación. Por tanto, será necesario comprobar estos extremos para analizar si el descontento manifestado, tiene justificación.

En el cuestionario remitido a la representación legal de las personas trabajadoras no se detectan dificultades en las relaciones con la dirección ni para negociar medidas de igualdad de oportunidades, pero resulta sorprendente que, a pesar de estar la plantilla fuertemente feminizada, no se considera necesaria la realización de acciones positivas para aumentar el número de hombres en la empresa.

Es importante señalar que, hasta el 22 de diciembre de 2020, la actividad de la empresa no estaba regulada por convenio colectivo, pues a pesar de estar firmado desde el mes de mayo de 2019, no se produjo su publicación hasta dicha fecha, realizándose un periodo transitorio de aplicación que culminó en el mes de junio de 2021.

Con el citado convenio, se puso fin a gran parte de la problemática existente en las relaciones laborales de las fundaciones de investigación biomédica de las instituciones sanitarias del SERMAS al regular aspectos tan importantes como la jornada laboral, clasificación profesional, homogeneización salarial, descansos y permisos, promoción de la igualdad, seguridad y salud, etc., con mejoras sustanciales sobre las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, no ha sido posible mejorar aspectos vinculados a la estabilidad en el empleo y el desarrollo profesional, aspectos que se tratarán de corregir con la firma del nuevo convenio colectivo.

En este sentido, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y la reciente reforma de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, Tecnología e Innovación suponen en su conjunto, un cambio de paradigma en las relaciones laborales en su conjunto, en las que la temporalidad queda reducida a supuestos muy concretos; Esta transformación también aplica, en el ámbito de la investigación, que aunque mantiene sus modalidades específicas de contratación para el personal investigador de naturaleza temporal, está afectado por la desaparición del contrato temporal para proyectos de investigación que han sido sustituidos por la novedosa creación de los contratos indefinidos científico-técnicos.

Por tanto, la mayor parte de las debilidades encontradas en el momento de efectuar la fase de diagnóstico serán corregidas definitivamente una vez implantado el nuevo convenio colectivo, sin que ello obste a la necesidad de implementar medidas de actuación en aquellas materias no previstas en el pacto convencional y que son fundamentalmente, las áreas de comunicación, formación y prevención.

Para corregir estas debilidades se han alcanzado importantes acuerdos en la comisión negociadora del plan y que consisten en:

La firma de un protocolo, mediante acuerdo unánime, contra el acoso sexual y por razón de sexo, estableciéndose canales de denuncia y el procedimiento a seguir.

La elaboración de un Manual de Bienvenida que será difundido tanto entre el personal actualmente en activo como para el personal de nuevo ingreso. Este manual, recogerá aspectos básicos de las relaciones laborales, con un lenguaje cercano y no sexista e informará sobre los principales aspectos de la organización y de la relación laboral:

- Misión, visión y objetivos de la FIIB HUIS-HHEN.
- Compromisos de la organización.
- Estructura organizativa.
- Órganos de representación del personal.
- Canales de Comunicación.
- Normas laborales generales:
  - Jornada Laboral, permisos y vacaciones.
  - Procedimientos en casos de bajas por enfermedad o accidentes (I.T).
  - Actuaciones en caso de accidente de trabajo y emergencias.
  - Procedimientos administrativos generales normalizados (Solicitud de certificados y documentación laboral en general, solicitudes de permisos).
- Normas de salud y prevención de Riesgos Laborales:
  - Declaración de la Política de Prevención de Riesgos Laborales.
  - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
  - Factores de Riesgo Laboral.
  - Equipos de Protección Individual (EPI).
  - Derechos y Deberes de la plantilla.

Las condiciones laborales existentes, favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral al no existir jornada partida ni régimen de turnos y con una jornada anual de 1642,50 horas prestadas de lunes a viernes.

En la FIIB HUIS-HHEN se facilita la flexibilidad horaria para permitir conciliar a las personas trabajadoras con sus necesidades familiares.

## MEDIDAS DE ACTUACIÓN

Identificación de las medidas que la organización tiene previsto implementar o ha implementado para la mitigación de las situaciones contrarias a igualdad.

### Resumen de medidas

#### 1. Acceso a la empresa y procesos de selección

**Medida 1.1.** Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

**Medida 1.2.** Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas, y contrataciones realizadas por sexo.

**Medida 1.3.** Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.

**Medida 1.4.** Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.

**Medida 1.5.** Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar disciplinas y salidas profesionales del sector biomédico dirigidas al sexo menos representado.

#### 2. Conciliación laboral y personal.

**Medida 2.1.** Creación de un área de igualdad en la página web de la entidad.

**Medida 2.2.** Recordar periódicamente a la plantilla sus derechos de conciliación mediante comunicaciones globales.

#### 3. Formación en igualdad: sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

**Medida 3.1.** Realizar una formación específica en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo para las personas de RRHH, Comisión de Igualdad y el resto de la plantilla.

#### 4. Formación profesional.

**Medida 4.1.** Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en el género menos representado.

**Medida 4.2.** Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para toda la plantilla que contribuya a su desarrollo profesional y a su equilibrio.

**Medida 4.3.** Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

**Medida 4.5.** Crear un mecanismo para informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de formación desagregados por sexo.

#### 5. Prevención de la salud laboral: introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

**Medida 5.1.** Revisar y, en su caso, actualizar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.

**Medida 5.2.** Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.

#### 6. Prevención del acoso sexual y por razón de género. Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo

**Medida 6.1.** Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.

**Medida 6.2.** Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

**Medida 6.3.** Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima

#### 7. Prevención del acoso sexual y por razón de género: ayudar a las personas en situación de acoso o violencia de género

**Medida 7.1.** Apoyar y orientar mediante asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso o violencia de género.

## Detalle de medidas

### 1. Acceso a la empresa y procesos de selección

#### Medida 1.1.

Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

#### Descripción

Se programarán difusiones específicas para que las personas que intervienen en los procesos de selección eviten discriminaciones de género tanto en momentos concretos de los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), como en las decisiones tomadas y también en la comunicación con las personas candidatas (mensaje, tono, lenguaje no verbal...).

#### Responsable:

RRHH.

#### Destinatarios:

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

#### Indicadores:

Número de comunicaciones con píldoras formativas enviadas.

#### Fecha límite:

31-12-2024

#### Medida 1.2

Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas, y contrataciones realizadas por sexo.

#### Descripción

Se analizará el número de solicitudes que se han recibido para cada puesto de trabajo ofertado, así como las contrataciones que se han llevado a cabo durante el período de tiempo determinado para valorar y, en su

caso, aplicar medidas, a través de la política de selección de personal, tendentes a conseguir una composición igualitaria de la plantilla.

#### Responsable:

RRHH-Selección

#### Destinatarios:

Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

#### Indicadores:

Estadística anual de solicitudes recibidas y de contrataciones por sexos.

#### Fecha límite:

La vigencia del plan.

#### Medida 1.3

Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.

#### Descripción

En los procesos de selección de personal se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área o grupo profesional en que se pretende incorporar plantilla, y en caso de desequilibrios introducir medidas de acción positiva de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el personal del sexo menos representado.

#### Responsable:

Presidente y vocales del comité de selección.

#### Destinatarios:

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

#### Indicadores:

Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

**Fecha límite:** La vigencia del Plan

#### **Medida** 1.4

Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.

##### **Descripción**

Especialmente en los puestos de mando en que se haya advertido mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, se procurará que haya un cierto equilibrio entre los candidatos finalistas de uno y otro sexo. Para ello se tratará de garantizar, en la medida de lo posible, al menos que el 50% de las candidaturas finales sean mujeres.

También se aplicarán acciones positivas en la contratación para puestos de mandos, para que en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia se seleccione al sexo menos representado.

##### **Responsable:**

Presidente del Comité de Selección.

##### **Destinatarios:**

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

##### **Indicadores:**

Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

##### **Fecha límite:**

31-12-2024

#### **Medida** 1.5

Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar disciplinas y salidas profesionales del sector biomédico dirigidas al sexo menos representado.

##### **Descripción**

Realización de jornadas de puertas abiertas en las que se tratará de romper con los tópicos. Se fomentará la colaboración con centros educativos, organismos públicos y/o asociaciones.

##### **Responsable:**

Unidad Técnica

##### **Destinatario:**

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

##### **Indicadores:**

Jornadas realizadas.

##### **Fecha límite:**

La de la vigencia del Plan.

## **2. Conciliación laboral y personal.**

#### **Medida** 2.1

Creación de un área de igualdad en la página web de la entidad.

##### **Descripción**

Aumentar la transparencia creando un área en la web de la entidad donde se presente el Plan de Igualdad, difundiendo el mismo, las pautas, medidas y canales de acceso. También se incluirán recordatorios de la existencia del mismo en las comunicaciones a la plantilla.

##### **Responsable:**

Comisión de Igualdad.

##### **Destinatarios:**

Toda la plantilla.

##### **Indicadores:**

Evidencia de creación de este apartado en la web.

Estadísticas de visitas a esta sección de la web.

N.º de acciones de difusión realizadas comunicando la existencia de este apartado.

##### **Fecha límite:**

Durante la vigencia del Plan

**Medida 2.2**

Recordar periódicamente a la plantilla sus derechos de conciliación mediante comunicaciones globales.

**Descripción**

Formar a la plantilla para que conozcan sus derechos en materia de conciliación, permisos y medidas de compensación en el marco del convenio, mediante recordatorios periódicos en forma de comunicaciones. Dichos recordatorios incluirán el enlace al apartado web del Plan de Igualdad y un recordatorio de la existencia de dicha área y sus contenidos.

**Responsable:**

Comisión de Igualdad.

**Destinatarios:**

Toda la plantilla.

**Indicadores:**

N.º de acciones de difusión realizadas.

Estadísticas de apertura en el caso de boletines/ newsletters.

**Fecha límite:**

Durante la vigencia del Plan

**3. Formación en igualdad: sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso**

**Medida 3.1**

Realizar una formación específica en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo para las personas de RRHH, Comisión de Igualdad y el resto de la plantilla.

**Descripción**

Como principales actores en selección y gestión de personal, las personas integrantes del departamento de RRHH son las primeras personas que deberán estar formadas en materia de igualdad de género. Asimismo, dado que la Comisión de

Igualdad es la encargada de elaborar el Plan de Igualdad y velar por el cumplimiento de este será prioritario formar a sus miembros en materia de igualdad. Adicionalmente, se incluirá en la formación obligatoria de la empresa cursos sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo o bien se incluirá un módulo específico sobre esta materia en las distintas formaciones impartidas en el ámbito laboral especialmente la formación destinada a la promoción en la empresa.

**Responsable:**

RRHH – Comisión de Formación.

**Destinatarios:**

RRHH.

Comisión de Igualdad.

Toda la plantilla.

**Indicadores:**

Programa de acciones formativas y n.º de participantes.

N.º de cursos realizados y personas que lo reciben.

**Fecha límite:**

31-12-2025

**4. Formación profesional.**

**Medida 4.1**

Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en el género menos representado.

**Descripción**

Con la finalidad de detectar las necesidades formativas de la plantilla se registrarán todas las carencias detectadas en las entrevistas de evaluación y sugeridas por los propios trabajadores/as (a través de encuestas, entrevistas, canal de sugerencias, etc.). Se prestará especial atención a las carencias formativas de las mujeres para que puedan formarse y ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

**Responsable:**

Comisión de Formación.

**Destinatarios:**

Comisión de Formación.

**Indicadores:**

Listado de sugerencias formativas solicitadas por la propia plantilla.

**Fecha límite:**

31-12-24

**Medida** 4.2

Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para toda la plantilla que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

**Descripción**

El Plan de Formación recogerá todas las necesidades del personal identificadas por la empresa, y tendrá como objetivo mejorar el crecimiento de esta y la capacitación de sus trabajadores y trabajadoras. Se informará a los responsables de formación de un listado de buenas prácticas para evitar estereotipos ni connotaciones de género en lenguaje, ejercicios, ejemplos, etc.

**Responsable:**

Comisión de Formación.

**Destinatarios:**

Toda plantilla.

**Indicadores:**

Plan de Formación.

**Fecha límite:**

31-12-2024

**Medida** 4.3

Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que toda la plantilla conozca las convocatorias.

**Descripción**

La empresa se asegurará que el programa de formación llegará al conocimiento de toda la plantilla para que hombres y mujeres, de cualquier centro de trabajo y grupo profesional puedan optar a alguna de las acciones formativas que se establezcan.

**Responsable:**

Gestor Instituto

**Destinatarios:**

Toda la plantilla.

**Indicadores:**

Plan de formación.

Evidencia de difusión del mismo.

**Fecha límite:**

31-12-2024

**Medida** 4.5

Crear un mecanismo para informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de formación desagregados por sexo.

**Descripción**

Para que la Comisión de Igualdad realice un seguimiento de las medidas formativas adoptadas por la empresa se le dará acceso a un informe de los cursos formativos impartidos disgregados por sexos. Para ello, en todos los cursos donde se acceda por inscripción se pedirá indicar el sexo.

**Responsable:**

Unidad Técnica

**Destinatarios:**

Comisión de Igualdad.

**Indicadores:**

Estadísticas de formación desagregada por sexos.

**Fecha límite:**

Durante la vigencia del Plan.

## **5. Prevención de la salud laboral: introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales**

### **Medida 5.1**

Revisar y, en su caso, actualizar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.

#### **Descripción**

Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para introducir la dimensión de género en todas las medidas y herramientas en que no se han tenido en cuenta las necesidades específicas de las personas trabajadoras. Incluir en el plan las actuaciones preventivas referidas a los riesgos específicos que afectan a los trabajadores/as, tales como los riesgos psicosociales, ergonómicos y laborales durante embarazo y lactancia.

#### **Responsable:**

Comité de seguridad y salud laboral.

#### **Destinatarios:**

Toda la plantilla.

#### **Indicadores:**

Plan de Prevención de RRLL.

#### **Fecha límite:**

31-12-2025

### **Medida 5.2**

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.

#### **Descripción**

El Comité de Seguridad y Salud Laboral enviará un informe anual a la Comisión de Igualdad con el registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexos para estudiar la casuística y

plantear medidas correctoras. La Comisión debe estar informada de los resultados y participar en la implantación de medidas.

#### **Responsable:**

Unidad Técnica

#### **Destinatarios:**

Comisión de Igualdad.

#### **Indicadores:**

Documentación acreditativa de la realización del registro.

#### **Fecha límite:**

Vigencia del plan

## **6. Prevención del acoso sexual y por razón de género. Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo**

### **Medida 6.1**

Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.

#### **Descripción**

Se elaborará un informe anual que detallará los casos de acoso notificados a la empresa, las medidas que se implementaron y su resolución.

#### **Responsable:**

RRHH.

#### **Destinatario:**

Representantes legales de las personas trabajadoras, Comisión de Igualdad.

#### **Indicadores:**

Registro de casos identificados en la empresa.

#### **Fecha límite:**

Durante la vigencia del Plan con revisión anual.

## Medida 6.2

Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

### Descripción

Aunque el procedimiento de denuncia está incluido en el Protocolo de acoso, es importante que se divulgue de forma clara y precisa dónde y cómo denunciar los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

### Responsable:

Comisión de Igualdad.

### Destinatario:

Toda la plantilla.

### Indicadores:

Estadísticas de difusión del canal de denuncias.

### Fecha límite:

31-12-2024

## Medida 6.3

Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima.

### Descripción

Para la máxima protección de la víctima de acoso sexual o por razón de sexo la empresa velará por garantizar su confidencialidad desde el momento en que tenga conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad.

### Responsable:

RRHH.

### Destinatario:

Trabajadores/as víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

### Indicadores:

Documento de confidencialidad de la empresa.

### Fecha límite:

Durante la vigencia del Plan.

## 7. Prevención del acoso sexual y por razón de género: ayudar a las personas en situación de acoso o violencia de género

### Medida 7.1

Apoyar y orientar a las víctimas de acoso sexual o violencia de género.

### Descripción

La empresa les facilitará asesoramiento y apoyo profesional, en la medida de sus posibilidades y en función de las necesidades de cada caso.

### Responsable:

RRHH.

### Destinatario:

Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo de la plantilla.

### Indicadores:

N.º de casos a los que se le ofrece asesoramiento.

### Fecha límite:

Durante la vigencia del Plan.