

I Plan de Igualdad y Diversidad de la Fundación Biomédica del Hospital Gregorio Marañón

Versión 6 del 5 de diciembre de 2025

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.....	4
2. Marco normativo	4
3. Marco de Actuación	4
3. Compromiso de Igualdad y Diversidad.....	8
4. Diagnóstico de situación.....	9
4.1 Metodología del diagnóstico	9
4.2 Resultados del diagnóstico.....	9
4.2.1. Análisis de la composición de los órganos de gobierno, comités asesores y Servicios de Apoyo a la Investigación del IIISGM	9
4.2.2 Auditoria Retributiva	11
4.2.3 Valoración de los Puestos de Trabajo	19
4.2.3.1 Perfil de la Plantilla	19
4.2.3.2 Condiciones de trabajo	24
4.2.4 Análisis de los resultados obtenidos en el diagnóstico	26
4.2.4.1 En relación con la Auditoria Retributiva	26
4.2.4.2 En relación con la Valoración de los Puestos de Trabajo.....	26
5. Programa de Actuaciones.....	27
5.1 Identificación de necesidades de mejora	27
5.2 Objetivos generales	28
5.3 Medidas propuestas	29
Área 1. Acceso al empleo	29
Área 2. Retribuciones	29
Área 3. Promoción y representación equilibrada entre hombres y mujeres	29
Área 4. Formación	30
Área 5. Salud laboral	30
Área 6. Sensibilización y Conciliación	30
Área 7. Violencia de género	30
Área 8. Prevención del acoso laboral, sexual y/o por razones de sexo y otras circunstancias personales	31
Área 9. Fomento de la desconexión digital	31

I Plan de Igualdad y Diversidad FIBHGM

Área 10. Comunicación y difusión	31
6. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y Diversidad	45
6.1 Seguimiento	45
6.2 Evaluación	45
6.3 Medios y recursos disponibles.....	46
7. Comunicación y Difusión del Plan de Igualdad y Diversidad	46
8. Formación.....	47
9. Ofertas de Empleo	47
ANEXOS	48
ANEXO I. Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de Acoso	48
ANEXO II. Protocolo Básico de Desconexión Digital.....	49
Anexo III. Ficha de Seguimiento I Plan de Igualdad y Diversidad.....	50
Anexo IV. Plan de Formación 2024	51
Anexo V. Procedimiento de la Comisión de Formación	53
Anexo VI. Modelo genérico de oferta de empleo	54

1. Introducción

El presente Plan de Igualdad de la Fundación de Investigación Biomédica del Hospital Gregorio Marañón (FIBHGM) se elabora siguiendo las directrices legales vigentes (Ley Orgánica 3/2007, RD 901/2020 y RD 902/2020) y tomando como referencia buenas prácticas en investigación biomédica.

El objetivo principal es garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, con especial atención a las particularidades del personal investigador, técnico, de gestión y apoyo a la investigación.

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

La FIBHGM, expresa su firme compromiso con lo que este Plan de Igualdad refleja y queda involucrado en su desarrollo como responsable de las políticas estratégicas y de las actuaciones aquí mencionadas, contando con la colaboración y el apoyo del Comité de Empresa de la FIBHGM.

2. Marco normativo

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y Ley 10/2021, de Trabajo a Distancia garantizar el derecho a la desconexión digital de todas las personas trabajadoras.
- Convenio colectivo del grupo de empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédicas de las Instituciones Sanitarias del SERMAS (Código número 28102923012020) del 4 de julio de 2025 y la normativa interna de la FIBHGM.

3. Marco de Actuación

El Plan de Igualdad de la FIBHGM surtirá efecto sobre:

- Trabajadores y trabajadoras de la FIBHGM.
- Otro personal del Instituto de Investigación Sanitaria Hospital Gregorio Marañón (IISGM).

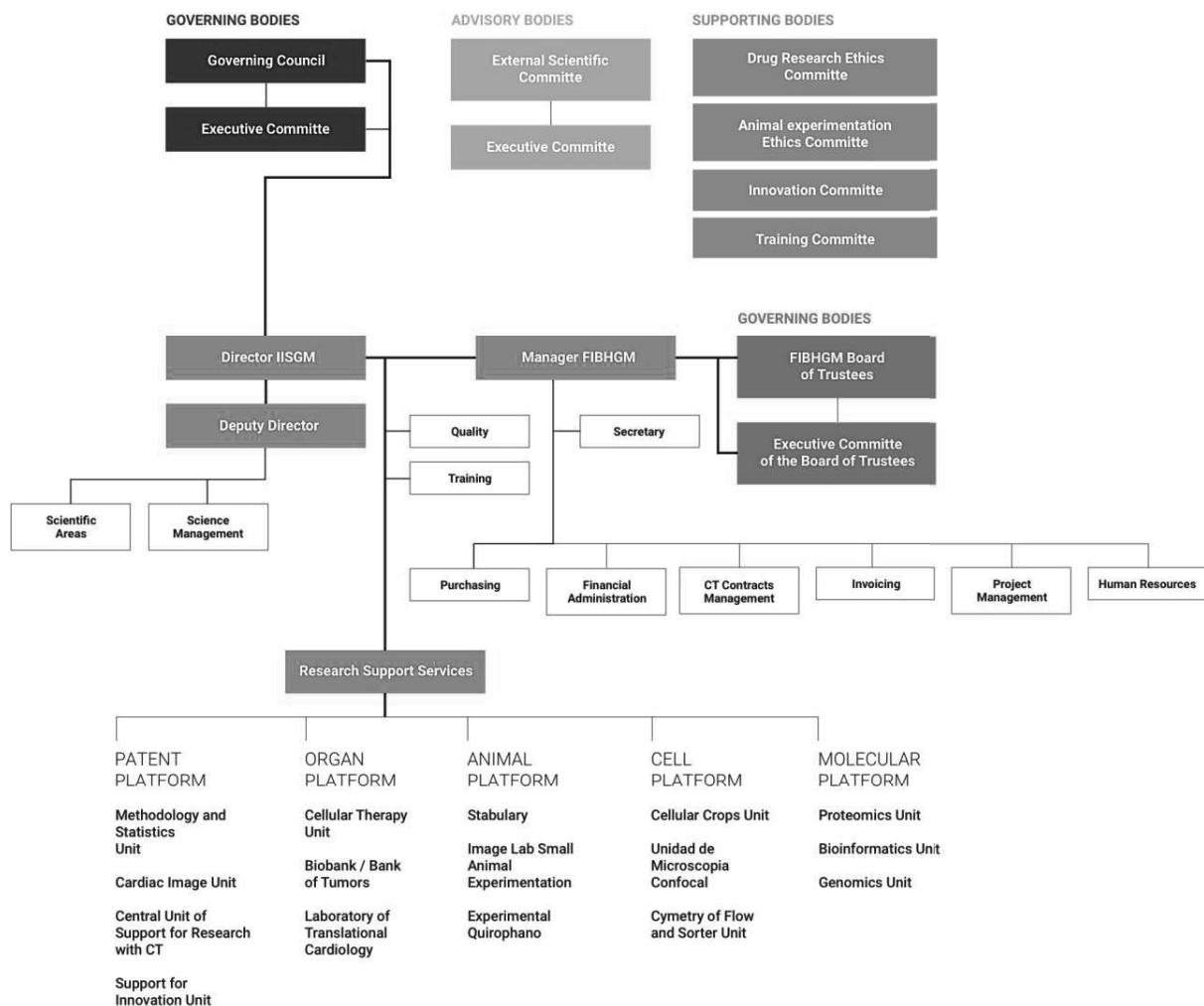
I Plan de Igualdad y Diversidad FIBHGM

- Estudiantes en prácticas o con estancias formativas o becas en la FIBHGM.
- Personal de otras empresas que realicen estancias profesionales o docencia en la FIBHGM.

En los tres últimos casos, sin perjuicio de lo que se establezca en los planes de igualdad de las entidades de pertenencia, se harán extensivas todas las medidas de este plan que pudieran ser extrapolables (Figura 1).

A este efecto, el IISGM se entiende como una alianza constituida mediante convenio entre el Hospital General Universitario Gregorio Marañón (HGUGM), su Fundación (FIBHGM), la Universidad Complutense de Madrid y la Universidad Carlos III de Madrid. Todas estas instituciones integran el conjunto de personal investigador y recursos de investigación biomédica que componen el IISGM y que son gestionados desde su Fundación.

Figura 1. Estructura del IISGM



Composición de los órganos de gobierno y comités asesores del IISGM:

1. Órganos de Gobierno: Consejo Rector, Comisión Delegada, Dirección.
2. Órganos de Consulta: Comité Científico Externo y Comisión de Investigación del Instituto.
3. Otras Comisiones: Comité de Ética de la Investigación con Medicamentos (CEIM), Comisión de Innovación, Comisión de Ética de Experimentación Animal (CEEA), Comité de Bioseguridad y Comité de Igualdad.

Servicios de Apoyo a la Investigación del IISGM:

Las tareas de investigación que se realizan en el Instituto IISGM están soportadas por un conjunto de infraestructuras dedicadas a la investigación y, por otro lado, incluidas dentro de la propia organización hospitalaria. Las estructuras, por su dedicación se consideran:

- Estructuras verticales que están ligadas a un área específica de investigación, con dedicación completa (AD) o mixta (AM), en este último caso, la infraestructura presta un servicio asistencial añadido.
- Estructuras horizontales, porque su organización está destinada a apoyar a todas las áreas de investigación, constituyendo en sí mismas los servicios comunes de apoyo que denominamos Servicios de Apoyo a la Investigación (SAI). Estas últimas se organizan en 5 escalones, en función del objeto de la investigación:
 - 1) Plataforma Molécula
 - 2) Plataforma Célula
 - 3) Plataforma Animal
 - 4) Plataforma Órgano
 - 5) Plataforma Paciente

Áreas de Investigación:

Dentro de la evaluación estratégica del Instituto se han definido áreas priorizadas de investigación de acuerdo con la pertinencia social y potencial repercusión en la salud de la población, a la entidad científica de la propia área, a la existencia de líneas de investigación adecuadamente definidas y complementarias con las de otras áreas, así como a la capacidad de ejercer una tutela efectiva de los grupos menos avanzados en el desarrollo investigador. De acuerdo con estos criterios y tras el correspondiente análisis y debate interno y la asesoría del Comité Científico Externo se han definido siete áreas de investigación prioritaria:

- Área 1. Ingeniería Biomédica
- Área 2. Enfermedades Cardiovasculares
- Área 3. Neurociencia y Salud Mental
- Área 4. Microbiología Clínica, Enfermedades Infecciosas y SIDA

- Área 5. Patología del sistema Inmune
- Área 6. Oncología Traslacional
- Área 7. Patología de Grandes Sistemas y Trasplantes de Órganos

Grupos de Investigación:

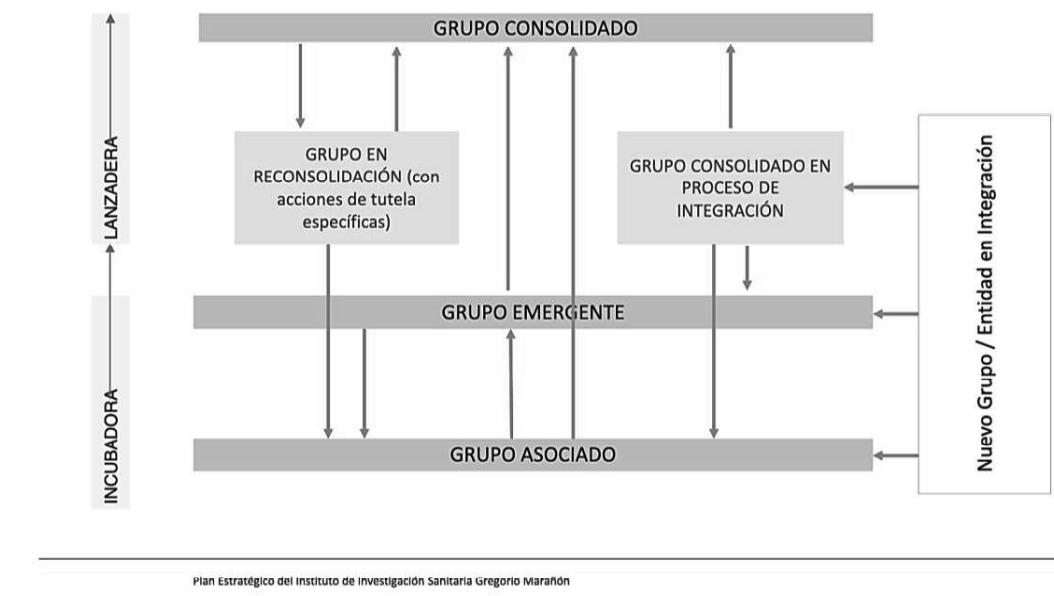
Un grupo se define como conjunto de investigadores con una trayectoria común (habitualmente en torno a un jefe de grupo) determinada por un registro de publicaciones conjuntas, por el acceso a fondos de financiación de la investigación y su participación en iniciativas de investigación cooperativa.

El grupo debe estar definido por su temática de investigación y no necesariamente por su vinculación asistencial o departamental.

Dentro de los grupos de investigación se encuentran (Figura 2):

1. Grupos consolidados: Grupos de investigación que cuentan con una trayectoria común en los últimos 5 años en cuanto a proyectos de investigación financiados en convocatorias de concurrencia competitiva y con un registro de publicaciones con un Factor de Impacto superior a 100 puntos en los 5 últimos años (con una presencia relevante de publicaciones en revistas de primer o segundo cuartil).
2. Grupos emergentes: Grupos de investigación que hayan conseguido su primer proyecto en convocatorias pertenecientes al Plan Nacional de I+D+i en los últimos tres años. También son considerados grupos emergentes aquellos grupos con actividad investigadora esporádica, que en los últimos tres años han conseguido algún proyecto de investigación de concurrencia competitiva con publicaciones de calidad contrastada en su ámbito de estudio, con un factor de impacto mayor de 30 puntos en los últimos 5 años.
3. Grupos asociados: Grupos asociados son aquellos grupos que desarrollan o colaboran en Ensayos Clínicos y/o tienen un Factor de Impacto menor de 30 puntos en 5 años, sin proyectos de Plan Nacional, con proyectos de investigación con financiación esporádica.
4. Grupos en reconsolidación: Grupos que, habiendo sido consolidados, no cumplen durante 3 años consecutivos los criterios de grupo consolidado
5. Grupos en proceso de integración: Nuevos grupos del IIISGM. Grupos que incluso cumpliendo los criterios como grupo consolidado del IIISGM se establece un plazo de 2 años para adquirir un grado de madurez en el marco del IIISGM, en relación con aspectos como: conocimiento de los procesos internos del IIISGM, participación activa en iniciativas del IIISGM (formación, eventos, etc).

Figura 2. Redefinición de Criterios de Clasificación de Grupos de Investigación



3. Compromiso de Igualdad y Diversidad

La Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y Diversidad de la FIBHGM, de común acuerdo entre la FIBHGM y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT), y cumpliendo con el Artículo 4-5 del RD 901/2020, fue constituida el 7 de noviembre de 2024 por 3 representantes de la FIBHGM y 3 del comité de empresa de la FIBHGM. La comisión mixta y paritaria (se considera paritario aquel porcentaje entre sexos que oscile entre un 40% y un 60%), estará compuesta por un mínimo de 6 y un máximo de 8 miembros.

Esta comisión se reunirá, con las siguientes funciones y objetivos:

1. Recabar toda la información laboral necesaria para la elaboración del Plan de Igualdad.
2. Elaborar y revisar el diagnóstico de situación de la FIBHGM en cuestiones de igualdad.
3. Proponer medidas concretas de mejora en igualdad y diversidad.
4. Difundir los propósitos y actuaciones que se vayan a implementar.
5. Realizar el seguimiento y la evaluación de dichas actuaciones.
6. Comunicar y difundir el Plan de Igualdad y Diversidad, y los resultados de su desarrollo.

Con este I Plan de Igualdad y Diversidad se quiere establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como impulsar y fomentar medidas para establecer la igualdad de oportunidades como un principio estratégico de la política institucional y de recursos humanos de la Fundación.

4. Diagnóstico de situación

Durante todo el proceso de diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad y Diversidad de la FIBHGM, se ha contado con la participación de la representación legal de trabajadores y personal de diferentes estamentos y áreas, así como con una asistencia técnica experta en igualdad.

4.1 Metodología del diagnóstico

El diagnóstico para conocer la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se ha realizado a partir de la información cualitativa y cuantitativa de la plantilla de la FIBHGM y el IISGM procedente de estas fuentes:

- Composición de los órganos de gobierno y asesores del IISGM, y de los responsables de las Plataformas de Apoyo o Servicios comunes del IISGM en la que se estratificó por sexo la composición a diciembre de 2024.
- Base de datos de Recursos Humanos con la composición de la plantilla de trabajadores de la FIBHGM correspondiente al año 2024. De esta base de datos se han extraído y analizado variables como salarios y retribuciones totales percibidas, formación y categoría profesional, cargos con responsabilidad, antigüedad, edad, descendientes y nuevas contrataciones en el año 2024.

Una vez analizada y estructurada la información cuantitativa y cualitativa recogida durante la fase de diagnóstico, la Comisión de Igualdad y Diversidad realizó el análisis y las aclaraciones pertinentes sobre los diferentes resultados, elaborando una relación de objetivos y medidas de actuación.

4.2 Resultados del diagnóstico

La composición del total de la plantilla es de 237 trabajadores. En la estratificación en función del sexo se encontró que el 73% fueron mujeres y el 27% hombres.

4.2.1. Análisis de la composición de los órganos de gobierno, comités asesores y Servicios de Apoyo a la Investigación del IISGM

La estructura organizativa del IISGM se encuentra definida de la siguiente manera:

- 1) Órganos de Gobierno: Consejo Rector, Comisión Delegada, Dirección.
- 2) Órganos de Consulta: Comité Científico Externo y Comisión de Investigación del Instituto.
- 3) Otras Comisiones: Comité de Ética de la Investigación con Medicamentos (CEIm), Comisión de Innovación, Comisión de Ética de Experimentación Animal (CEEA), Comité de Bioseguridad y Comité de Igualdad.
- 4) Plataformas de Apoyo o Servicios de Apoyo a la Investigación Servicios comunes del IISGM

Al realizar el diagnóstico y análisis estratificado por sexo se observó que:

- 1) En cuanto a los órganos de gobierno, el 41% son mujeres y el 59% son hombres. Observándose **la mayor disparidad en la distribución del sexo en el Consejo Rector**:

Consejo Rector: 14 miembros.

- Mujeres: 5 (36%)
- Hombres: 9 (64%)

Comisión Delegada del Patronato: 5 miembros.

- Mujeres: 3 (60%)
- Hombres: 2 (40%)

Patronato de la Fundación: 15 miembros.

- Mujeres: 6 (40%)
- Hombres: 9 (60%)

- 2) En cuanto a los órganos de consulta, el 35% son mujeres y el 65% son hombres. Se observa **paridad en el Comité Científico Externo**, pero hay una **amplia disparidad en la composición del Comité de Investigación**:

Comité Científico Externo: 8 miembros.

- Mujeres: 4 (50%)
- Hombres: 4 (50%)

Comisión de Investigación del IISGM: 26 miembros.

- Mujeres: 8 (31%)
- Hombres: 18 (69%)

- 3) En cuanto a los comités asesores, el 46% son mujeres y el 54 % son hombres. Observándose **paridad en 3 de los comités** analizados, y **una amplia disparidad en la composición del Comité de Innovación**:

Comité de Ética de Investigación con Medicamentos (CEIm): 22 miembros.

- Mujeres: 11 (50%)

- Hombres: 11 (50%)

Comisión de Ética de Experimentación Animal (CEEA): 14 miembros.

- Mujeres: 7 (50%)
- Hombres: 7 (50%)

Comisión de Innovación: 17 miembros.

- Mujeres: 5 (29%)
- Hombres: 12 (71%)

Comité de Bioseguridad: 15 miembros.

- Mujeres: 7 (47%)
- Hombres: 8 (53%)

Comité de Igualdad: 6 miembros.

- Mujeres: 4 (67%)
- Hombres: 2 (33%)

- 4) Respecto a las direcciones y/o **responsables de las Plataformas o Servicios de Apoyo a la Investigación del IISGM** encontramos 13 hombres (65%) y 7 mujeres (35%), lo que indica **un claro desbalance a favor de los hombres**.

4.2.2 Auditoria Retributiva

Según el Convenio Colectivo del grupo de empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédicas de las Instituciones Sanitarias del SERMAS publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 22 de diciembre de 2020 se han evaluado los siguientes puestos de trabajo y categorías profesionales (Tabla 1).

I Plan de Igualdad y Diversidad FIBHGM

Tabla 1. Clasificación Profesional Convenio Colectivo del Grupo de empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica de la IISS del SERMAS de diciembre de 2020

Área Funcional y Grupo Profesional	Categoría Profesional	Valor otorgado
Área 1. Grupo I. Investigación	Investigador titular	A1.GI. Investigador titular
Área 1. Grupo I. Investigación	Investigador asociado	A1.GI. Investigador asociado
Área 1. Grupo I. Investigación	Investigador adjunto senior	A1.GI. Investigador adj. senior
Área 1. Grupo I. Investigación	Investigador adjunto	A1.GI. Investigador adjunto
Área 1. Grupo II. Investigación	Investigador predoctoral Año 1 y 2	A1.GII. Inv. predoctoral A.1y2
Área 1. Grupo II. Investigación	Investigador predoctoral Año 3	A1.GII. Inv. predoctoral A.3
Área 1. Grupo II. Investigación	Investigador predoctoral Año 4	A1.GII. Inv. predoctoral A.4
Área 2. Grupo II. Científico-técnica	Titulado Superior Senior	A2.GII. Titulado Sup. Senior
Área 2. Grupo II. Científico-técnica	Titulado Superior	A2.GII. Titulado Superior
Área 2. Grupo III. Científico-técnica	Titulado Medio	A2.GIII. Titulado Medio
Área 2. Grupo IV. Científico-técnica	Técnico de grado superior	A2.GIV. Técn. grado superior
Área 2. Grupo V. Científico-técnica	Técnico de grado medio	A2.GV. Técn. grado medio
Área 3. Grupo II. Administración y Gestión	Titulado Superior Senior	A3.GII. Titulado Sup. Senior
Área 3. Grupo II. Administración y Gestión	Titulado Superior	A3.GII. Titulado Superior
Área 3. Grupo III. Administración y Gestión	Titulado Medio	A3.GIII. Titulado Medio
Área 3. Grupo IV. Administración y Gestión	Administrativo	A3.GIV. Administrativo
Área 3. Grupo V. Administración y Gestión	Auxiliar administrativo	A3.GV. Aux. administrativo

Finalmente se ha incluido un puesto más, el denominado “Categoría no Vinculada” de un trabajador que hace parte de la plantilla de la FIBHGM, pero pertenece a otro Convenio Colectivo.

Se analizó el salario promedio y el total de las retribuciones (salario base y complementos). Se han utilizado las retribuciones normalizadas (hoja 2.3) para corregir efectos de jornada parcial y temporalidad. Se calcularon las medias por categoría y sexo, el número de trabajadores por categoría y la brecha porcentual utilizando esta fórmula:

$$\text{Brecha salarial} = \frac{(Retribución Hombres - Retribución Mujeres)}{\text{Retribución Hombres}} \times 100$$

El resultado se expresa como porcentaje, considerando que >0% significa que las mujeres cobran menos que los hombres, y <0%. Significa que las mujeres cobran más que los hombres. La Comisión de Igualdad y Diversidad ha establecido como brecha salarial significativa, todos aquellos casos donde la diferencia es >4% o <-4%.

I Plan de Igualdad y Diversidad FIBHGM

En relación con el análisis por niveles de responsabilidad, se han agrupado las categorías profesionales de acuerdo con la descripción de cada una de ellas en cuanto grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad, y el desarrollo de labores de dirección y coordinación.

Tabla 2. Clasificación de los Cargos de Responsabilidad de acuerdo con la categoría profesional.

Puestos directivos		Nº Mujeres	Nº Hombres
Categoría no vinculada	Categoría no vinculada	1	0
Área 1. Investigación	Investigador titular	3	7
Área 1. Investigación	Investigador asociado	8	1
Área 1. Investigación	Investigador adjunto senior	2	2
Área 2. Científico-Técnica	Titulado Superior Senior	5	2
Área 3. Administración y Gestión	Titulado Superior Senior	7	7
		26	19
Mandos Intermedios		Nº Mujeres	Nº Hombres
Área 1. Investigación	Investigador adjunto	9	5
Área 2. Científico-Técnica	Titulado Superior	53	21
Área 3. Administración y Gestión	Titulado Superior	5	3
		67	29
Personal administrativo		Nº Mujeres	Nº Hombres
Área 3. Administración y Gestión	Titulado Medio	1	1
Área 3. Administración y Gestión	Administrativo	9	2
Área 3. Administración y Gestión	Auxiliar administrativo	1	0
		11	3
Personal técnico		Nº Mujeres	Nº Hombres
Área 2. Científico-Técnica	Titulado Medio	32	4
Área 2. Científico-Técnica	Técnico de grado superior	23	6
Área 2. Científico-Técnica	Técnico de grado medio	3	0
		58	10
Otros		Nº Mujeres	Nº Hombres
Área 1. Investigación	Investigador predoctoral A.1 y 2	7	3
Área 1. Investigación	Investigador predoctoral A.3	2	0
Área 1. Investigación	Investigador predoctoral A.4	1	1
		10	4
Total		172	65

Posteriormente, se ha procedido a analizar el Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para cada una de las categorías representadas en la plantilla de la FIBGHM (Tabla 3).

Del mismo modo, se han seleccionado las 14 categorías con mayor número de trabajadores en la plantilla. Se han analizado los salarios promedio y las retribuciones normalizadas por categoría y sexo (Tabla 4), y se agruparon las categorías con mayor brecha salarial positiva y con mayor brecha salarial negativa estratificada por sexo (Figuras 4 y 5).

I Plan de Igualdad y Diversidad FIBHGM

Tabla 3A. Salario promedio y retribuciones totales de las trabajadoras del FIBHGM por categorías profesionales. Identificación de las diferencias o la brecha salarial.

	Nº de trabajadores			Salario normalizado. Promedio			Total de retribuciones		
	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Categoría no vinculada	1	0	100%	61958,09			65183,18		
A1.GI. Investigador titular	3	7	30%	51630,78	51630,78		51630,78	51630,78	
A1.GI. Investigador asociado	8	1	73%	44257,61	39459,24	-12,16%	51402,35	41685,12	-23,31%
A1.GI. Investigador adj. senior	2	2	50%	34053,84	34081,98	0,08%	34053,84	34081,98	0,08%
A1.GI. Investigador adjunto	9	5	56%	33321,14	31641,55	-5,31%	33631,85	31742,35	-5,95%
A1.GII. Inv. predoctoral A1y2	7	3	54%	19066,48	19073,89	0,04%	19066,48	19073,89	0,04%
A1.GII. Inv. predoctoral A.3	2	0	100%	20501,16			20501,16		
A1.GII. Inv. predoctoral A.4	1	1	50%	22319,73	24348,80	8,33%	22319,73	24348,8	8,33%
A2.GII. Titulado Sup. Senior	5	2	71%	32975,00	33018,17	0,13%	37733,03	33018,17	-14,28%
A2.GII. Titulado Superior	53	21	65%	27401,00	26375,60	-3,89%	27618,36	28819,26	4,17%
A2.GIII. Titulado Medio	32	4	78%	23201,46	23910,93	2,97%	25384,54	24783,87	-2,42%
A2.GIV. Técn. grado superior	23	6	62%	21257,56	20935,39	-1,54%	21722,64	21827,38	0,48%
A2.GV. Técn. grado medio	3	0	100%	19459,36			19459,36		
A3.GII. Titulado Sup. Senior	7	7	50%	33022,70	33023,75		33609,43	33841,24	0,68%
A3.GII. Titulado Superior	5	3	56%	27673,68	27572,91	-0,37%	28212,52	29315,32	3,76%
A3.GIII. Titulado Medio	1	1	50%	23786,33	23786,33		23786,33	24483,48	2,85%
A3.GIV. Administrativo	9	2	82%	21679,88	21622,77	-0,26%	21679,88	22364,07	3,06%
A3.GV. Aux. administrativo	1	0	100%	19461,61			19461,61		

- Se observa que los hombres perciben un mayor salario promedio que las mujeres en el *Área 1 Grupo II Investigador predoctoral A.4* (diferencia del 8,33%).
- Por otro lado, encontramos dos categorías: *A1.GI. Investigador asociado* y *A1.GI. Investigador adjunto* donde las mujeres tienen un mayor salario promedio que los hombres (-12,16% y -5,31%, respectivamente). Del mismo modo, llama la atención que, al evaluar el total de las retribuciones, en la categoría *A1.GI. Investigador asociado* la brecha es aún mayor (-23,31%) debido a complementos y pluses salariales en las mujeres de esta categoría.
- En la categoría *A2.GII. Titulado Superior Senior* destaca que el salario promedio es igual en ambos sexos, pero el total de las retribuciones es mayor en las mujeres (-14,28%) debido a complementos y pluses salariales percibidos en las mujeres de esta categoría. En la categoría de *Titulado Superior* del grupo 2, las mujeres tienen un mayor salario promedio que los hombres, pero al evaluar el total de las retribuciones, esta diferencia se invierte a favor de los hombres, pudiendo ser debido a complementos y pluses salariales en los hombres de esta categoría.
- Una relación inversa a lo anteriormente descrito se observa en la categoría *A2.GIII. Titulado Medio*, donde el salario promedio es mayor en hombres, pero al evaluar el total de las retribuciones la diferencia o la brecha es mayor a favor de las mujeres

pudiendo ser debido a complementos y pluses salariales en las mujeres de esta categoría.

- En el Área 3, el personal de Administración y gestión, se observan las categorías tres categorías profesionales en las que los hombres perciben unas retribuciones totales mayores que las mujeres debido principalmente a complementos y pluses salariales en los hombres de esta categoría. Las categorías son A3.GII. *Titulado Superior*, A3.GIII. *Titulado Medio* y A3.GIV. *Administrativo*, con unas diferencias salariales del 3,73%, 2,85% y 3.06%.

Tabla 3B. Medianas del salario y retribuciones totales de las trabajadoras del FIBHGM por categorías profesionales. Identificación de las diferencias o la brecha salarial.

	Nº de trabajadores			Salario normalizado. Medianas.			Total de retribuciones		
	Nº Mujeres	Nº Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Categoría no vinculada	1	0	100%	61958,09			65183,18		
A1.GI. Investigador titular	3	7	30%	51630,78	51630,78		51630,78	51630,78	
A1.GI. Investigador asociado	8	1	73%	44.180,06	39.459,24	-11,96%	48.650,98	41.685,12	-16,71%
A1.GI. Investigador adj. senior	2	2	50%	32.440,14	28.711,11	-12,99%	32.918,16	28.711,11	-14,65%
A1.GI. Investigador adjunto	9	5	56%	31.895,33	31.891,62	-0,01%	32.233,08	31.891,62	-1,07%
A1.GII. Inv. predoctoral A1y2	7	3	54%	18.002,20	17.987,82	-0,08%	18.002,20	17.987,82	-0,08%
A1.GII. Inv. predoctoral A.3	2	0	100%	20501,16			20501,16		
A1.GII. Inv. predoctoral A.4	1	1	50%	22319,73	24348,80	8,33%	22319,73	24348,8	8,33%
A2.GII. Titulado Sup. Senior	5	2	71%	32.976,51	33.018,17	0,13%	34.255,34	33.018,17	-3,75%
A2.GII. Titulado Superior	53	21	65%	27.570,54	27.570,54		27.589,32	27.862,36	0,98%
A2.GIII. Titulado Medio	32	4	78%	23.783,56	23.910,83	0,53%	23.802,46	24.688,19	3,59%
A2.GIV. Técn. grado superior	23	6	62%	21.621,56	21.621,52		21.623,97	21.621,56	-0,01%
A2.GV. Técn. grado medio	3	0	100%	19459,36			19459,36		
A3.GII. Titulado Sup. Senior	7	7	50%	32.972,80	32.972,80		32.976,51	33.325,76	1,05%
A3.GII. Titulado Superior	5	3	56%	27.567,44	27.567,44		27.761,64	27.578,44	-0,66%
A3.GIII. Titulado Medio	1	1	50%	23786,33	23786,33		23786,33	24483,48	2,85%
A3.GIV. Administrativo	9	2	82%	21.621,56	21.622,77	0,01%	21.621,56	22.364,07	3,32%
A3.GV. Aux. administrativo	1	0	100%	19461,61			19461,61		

- Al evaluar las medianas en cuanto al salario y el total de las retribuciones se observa que se mantienen las brechas o diferencias salariales observados en el total de las retribuciones de las categorías de Investigador Titular, Titulado Superior Senior del área 2, y Titulado Medio y Administrativo del área 3.
- Contrario a lo subrayado en la Tabla 3A, se observa en la categoría de Investigador adjunto senior una diferencia o la brecha salarial significativamente mayor en el total de las retribuciones percibidas por las mujeres respecto de los hombres. Por otro lado,

I Plan de Igualdad y Diversidad FIBHGM

en la categoría de Titulado Medio del área 2, se observa una diferencia o la brecha salarial ligeramente mayor en el total de las retribuciones percibidas por los hombres respecto de las mujeres.

Tabla 4A. Categorías profesionales con mayor número de trabajadores y brecha salarial en el promedio del salario percibido.

	Nº de trabajadores			Salario normalizado. Promedio.		
	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Mujeres	Hombres	% brecha
A1.GI. Investigador titular	3	7	10	51630,78	51630,78	
A1.GI. Investigador asociado	8	1	9	44257,61	39459,24	-12,16%
A1.GI. Investigador adj. senior	2	2	4	34053,84	34081,98	0,08%
A1.GI. Investigador adjunto	9	5	14	33321,14	31641,55	-5,31%
A3.GII. Titulado Sup. Senior	7	7	14	33022,70	33023,75	
A2.GII. Titulado Sup. Senior	5	2	7	32975,00	33018,17	0,13%
A3.GII. Titulado Superior	5	3	8	27673,68	27572,91	-0,37%
A2.GII. Titulado Superior	53	21	74	27401,00	26375,60	-3,89%
A3.GIII. Titulado Medio	1	1	2	23786,33	23786,33	
A2.GIII. Titulado Medio	32	4	36	23201,46	23910,93	2,97%
A1.GII. Inv. predoctoral A.4	1	1	2	22319,73	24348,80	8,33%
A3.GIV. Administrativo	9	2	11	21679,88	21622,77	-0,26%
A2.GIV. Técn. grado superior	23	6	29	21257,56	20935,39	-1,54%
A1.GII. Inv. predoctoral A.1y2	7	3	10	19066,48	19073,89	0,04%

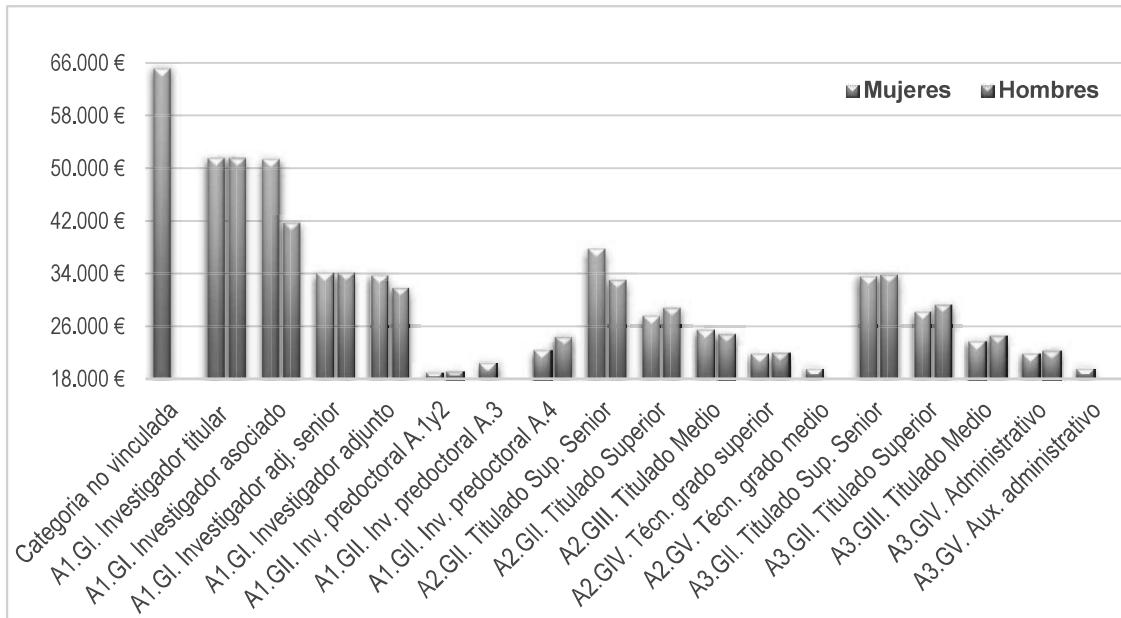
Tabla 4A. Categorías profesionales con mayor número de trabajadores y brecha salarial en las medianas del salario percibido.

	Nº de trabajadores			Salario normalizado. Medianas.		
	Nº Mujeres	Nº Hombres	Total	Mujeres	Hombres	% brecha
A1.GI. Investigador titular	3	7	10	51630,78	51630,78	
A1.GI. Investigador asociado	8	1	9	44.180,06	39.459,24	-11,96%
A1.GI. Investigador adj. senior	2	2	4	32.440,14	28.711,11	-12,99%
A1.GI. Investigador adjunto	9	5	14	31.895,33	31.891,62	-0,01%
A3.GII. Titulado Sup. Senior	7	7	14	32.972,80	32.972,80	
A2.GII. Titulado Sup. Senior	5	2	7	32.976,51	33.018,17	0,13%
A3.GII. Titulado Superior	5	3	8	27.567,44	27.567,44	
A2.GII. Titulado Superior	53	21	74	27.570,54	27.570,54	
A3.GIII. Titulado Medio	1	1	2	23786,33	23786,33	
A2.GIII. Titulado Medio	32	4	36	23.783,56	23.910,83	0,53%
A1.GII. Inv. predoctoral A.4	1	1	2	22319,73	24348,80	8,33%
A3.GIV. Administrativo	9	2	11	21.621,56	21.622,77	0,01%
A2.GIV. Técn. grado superior	23	6	29	21.621,56	21.621,52	-0,02%
A1.GII. Inv. predoctoral A.1y2	7	3	10	18.002,20	17.987,82	-0,08%

I Plan de Igualdad y Diversidad FIBHGM

- En relación con las categorías profesionales con mayor número de trabajadores dentro de la plantilla de la FIBHGM, se observan un mayor número de diferencias o brechas salariales al evaluar las medias respecto a las medianas del salario percibido entre hombres y mujeres.

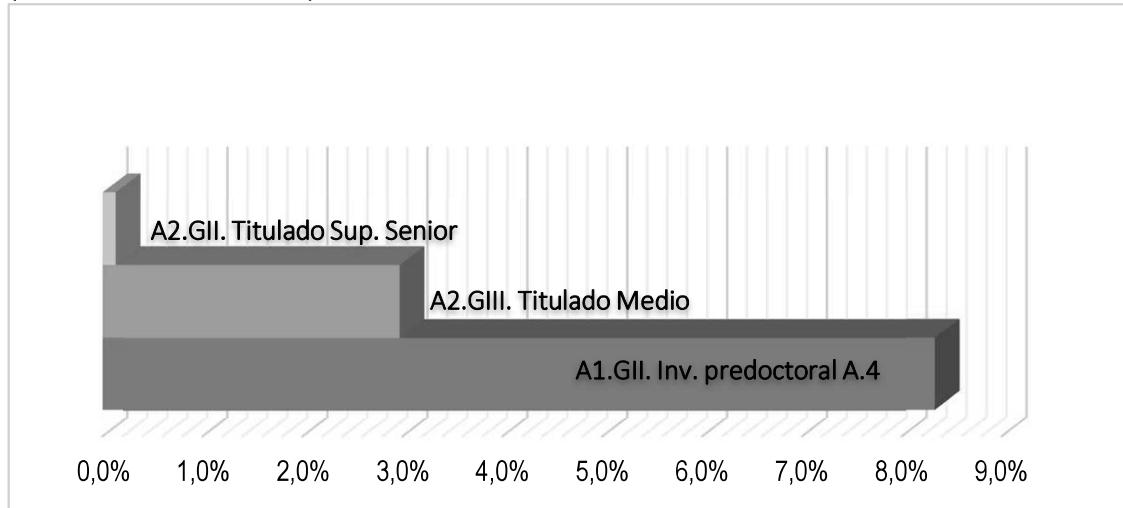
Figura 3. Salario promedio por categoría y grupo, categorizada por sexo.



Se observa una brecha salarial significativa (>4 o $>-4\%$) en el salario promedio percibido en categorías profesionales del área 1 y grupo I (categorías Investigador asociado, Investigador adjunto, y Titulado Superior) donde las mujeres tienen una mayor retribución media respecto de los hombres ($-12,16$ y $-5,31\%$, respectivamente).

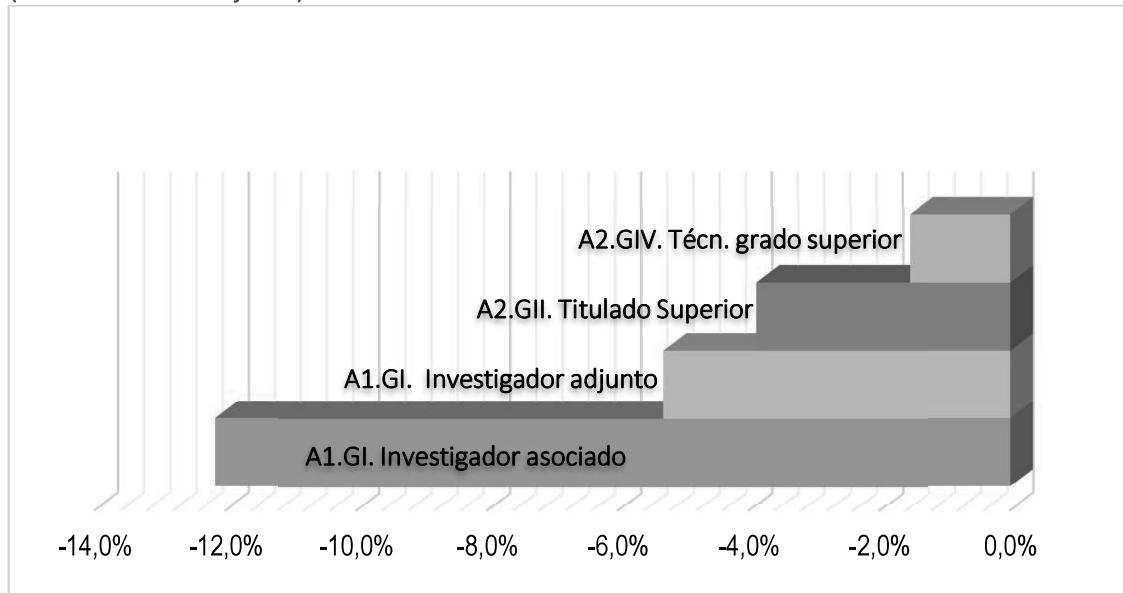
Las demás brechas salariales observadas no son significativas, encontrándose principalmente en el área 2 y 3. Destaca que las diferencias observadas en el salario promedio percibido son mayoritariamente a favor de los hombres (Categorías de Titulados Medios y Administrativo).

Figura 4. Categorías con mayor brecha salarial positiva en el salario promedio percibido (a favor de los hombres)



Las categorías con mayor brecha salarial positiva y significativa es la de Investigador predoctoral de cuarto año (8,33 %). En Titulado Medio del área 2 se observa una brecha de alrededor del 3 %, también a favor de los hombres, aunque por debajo del umbral de significación (>4 %). En Titulado Superior Senior del área 2 la brecha salarial es inferior al 1 %, por lo cual no es una diferencia relevante.

Figura 5. Categorías con mayor brecha salarial negativa en el salario promedio percibido (a favor de las mujeres)



Las categorías con mayor brecha salarial negativa y significativa es la de Investigador asociado seguida de Investigador Adjunto (-12,16 y -5,31%, respectivamente). En las de Titulado Superior del área 2 y Técnico de grado superior se observan una brecha salarial

a favor de las mujeres, aunque por debajo del umbral de significación (-3,89 y -1,54, respectivamente).

4.2.3 Valoración de los Puestos de Trabajo

Se incluyen a continuación tablas y gráficos del análisis interpretativo para cada epígrafe sobre la plantilla de la FIBHGM hasta el 31 de diciembre del 2024.

4.2.3.1 Perfil de la Plantilla

Tabla 5. Distribución de la plantilla por área y categoría profesional estratificada por sexo.

Área de trabajo	Categoría o grupos Profesionales	Nº Mujeres en la categoría	% Mujeres en la categoría	% Mujeres respecto al total de la plantilla	Nº Hombres en la categoría	% Hombres en la categoría	% Hombres respecto al total de la plantilla	Total
Categoría no encontrada	Categoría no encontrada	1	100%	0,6%	0	0%	0,0%	1
Área 1. Investigación	Investigador titular	3	30%	1,7%	7	70%	10,8%	10
Área 1. Investigación	Investigador asociado	8	89%	4,7%	1	11%	1,5%	9
Área 1. Investigación	Investigador adjunto senior	2	50%	1,2%	2	50%	3,1%	4
Área 1. Investigación	Investigador adjunto	9	64%	5,2%	5	36%	7,7%	14
Área 1. Investigación	Inv. predoctoral A.1y2	7	70%	4,1%	3	30%	4,6%	10
Área 1. Investigación	Investigador predoctoral A.3	2	100%	1,2%	0	0%	0,0%	2
Área 1. Investigación	Investigador predoctoral A.4	1	50%	0,6%	1	50%	1,5%	2
Área 2. Científico-Técnica	Titulado Superior Senior	5	71%	2,9%	2	29%	3,1%	7
Área 2. Científico-Técnica	Titulado Superior	53	72%	30,8%	21	28%	32,3%	74
Área 2. Científico-Técnica	Titulado Medio	32	89%	18,6%	4	11%	6,2%	36
Área 2. Científico-Técnica	Técnico de grado superior	23	79%	13,4%	6	21%	9,2%	29
Área 2. Científico-Técnica	Técnico de grado medio	3	100%	1,7%	0	0%	0,0%	3
Área 3. Admon. y Gestión	Titulado Superior Senior	7	50%	4,1%	7	50%	10,8%	14
Área 3. Admon. y Gestión	Titulado Superior	5	63%	2,9%	3	38%	4,6%	8
Área 3. Admon. y Gestión	Titulado Medio	1	50%	0,6%	1	50%	1,5%	2
Área 3. Admon. y Gestión	Administrativo	9	82%	5,2%	2	18%	3,1%	11
Área 3. Admon. y Gestión	Auxiliar administrativo	1	100%	0,6%	0	0%	0,0%	1
Totales		172		73%	65		27%	237

Hasta el 12 de diciembre de 2024, la plantilla estaba compuesta por 237 personas. El 73% de las trabajadoras son mujeres, lo que indica una plantilla mayoritariamente femenina.

- Al evaluar las Categorías profesionales, se observa que, a pesar de la fuerte feminización de la plantilla, en la categoría *Investigador titular* existe un desbalance importante, donde el 70% son hombres.

- La mayor parte de las mujeres se concentran en las categorías *Titulado Superior, Titulado Medio y Técnico de grado superior*.
- Destaca que en la categoría *Administrativo/a* la mayor parte de los trabajadores son mujeres (82 vs. 18%).

Tabla 6. Distribución de la plantilla por cargos de responsabilidad, estratificada por sexo.

Cargos de responsabilidad	Nº Mujeres en ese cargo	% Mujeres respecto al cargo	% Mujeres respecto al total de mujeres	Nº Hombres en ese cargo	% Hombres respecto al cargo	% Hombres respecto al total de hombres	Total
Puestos directivos	26	58%	13%	19	42%	26%	45
Mandos Intermedios	67	70%	33%	29	30%	39%	96
Total cargos responsabilidad	93		46%	48		65%	141
Otros puestos de trabajo	Nº Mujeres	% Mujeres respecto a los otros puestos	% Mujeres respecto al total de mujeres	Nº Hombres	% Hombres respecto a los otros puestos	% Hombres respecto al total de hombres	Total
Personal administrativo	11	79%	5,4%	3	21%	4,1%	14
Personal técnico	58	85%	29%	10	15%	14%	68
Otros	10	71%	5%	4	29%	5%	14
Total otros puestos	79		39%	17	18%	23%	96
Total Plantilla	172			65			237

En relación con los cargos de responsabilidad, en los puestos directivos, las mujeres ocupan el 58% del cargo, pero representan solo el 13% del total de mujeres de la plantilla, comparado con el 42% del cargo y del 26% de los hombres dentro de su mismo grupo.

En los mandos intermedios, las mujeres representan el 70% dentro del cargo, lo que muestra una mayor participación, aunque en conjunto los cargos de responsabilidad están distribuidos en un 46% de mujeres frente a un 65% de hombres (respecto a su peso dentro de cada sexo).

En relación con otros puestos de trabajo, se observa una mayor proporción de mujeres respecto a los hombres en los perfiles técnicos u otros niveles como el grupo de Investigadores pre-doctorales (incluidos en Otros) (39% vs. 23%, respectivamente respecto a su peso dentro de cada sexo).

Tabla 7. Distribución de la plantilla por cargos de responsabilidad y nivel de formación, estratificada por sexo.

Nivel de formación	Puestos directivos				Mandos Intermedios			
	Nº Mujeres	% Mujeres respecto al cargo	Nº Hombres	% Hombres respecto al cargo	Nº Mujeres	% Mujeres respecto al cargo	Nº Hombres	% Hombres respecto al cargo
Especialización profesional	3	7%	0	0%				
Grado	0	0%	1	2%	5	5%	2	2%
Grado y máster oficial	13	29%	8	18%	55	57%	23	24%
Doctorado universitario	10	22%	10	22%	7	7%	4	4%
Total	26	58%	19	42%	67	70%	29	30%

Nivel de formación	Personal administrativo				Personal técnico				Otros			
	Nº Mujeres	% Mujeres respecto al cargo	Nº Hombres	% Hombres respecto al cargo	Nº Mujeres	% Mujeres respecto al cargo	Nº Hombres	% Hombres respecto al cargo	Nº Mujeres	% Mujeres respecto al cargo	Nº Hombres	% Hombres respecto al cargo
Primera etapa educación secundaria	1	7%	0	0%								
Bachillerato	3	21%	1	7%								
Grado medio f. profesional		0%			1	1%	0	0%				
Grado superior f. profesional	4	29%	0	0%	21	31%	4	6%				
E. formación e inserción					1	1%	0	0%				
Especialización profesional	1	7%	0	0%								
Grado	1	7%	2	14%	31	46%	6	9%	1	7%	0	0%
Grado y máster oficial	1	7%	0	0%	4	6%	0	0%	9	64%	4	29%
Total	11	79%	3	21%	58	85%	10	15%	10	71%	4	29%

Al considerar el nivel de formación en cargos de responsabilidad, se observa que la formación universitaria en los puestos directivos es similar entre mujeres y hombre (58 vs. 42%, respectivamente), sin embargo, el nivel de formación universitaria en los mandos intermedios es mayor en las mujeres que en los hombres (70 vs. 30%, respectivamente).

Al considerar el nivel de estudios entre en personal administrativo, técnico y otros cargos, se observa que la mayor proporción de trabajadores con Formación Profesional Superior se concentra en las mujeres dentro del Personal técnico (31 vs. 6%), y del mismo modo, hay una mayor proporción de mujeres respecto a los hombres con Formación Universitaria en otros cargos (estudiantes predoctorales) (71 vs. 29%).

I Plan de Igualdad y Diversidad FIBHGM

Tabla 8. Distribución de la plantilla por edad, estratificada por sexo.

Rango de edad (años)	Nº Mujeres en la categoría	% Mujeres en la categoría	% Mujeres respecto al total de mujeres	% Mujeres respecto al total en plantilla	Nº Hombres en la categoría	% Hombres en la categoría	% Hombres respecto al total de hombres	% Hombres respecto al total en plantilla	Total
Menos de 25	12	71%	7%	5%	5	29%	8%	2%	17
26-30	37	76%	22%	16%	12	24%	18%	5%	49
31-35	34	71%	20%	14%	14	29%	22%	6%	48
36-40	18	64%	10%	8%	10	36%	15%	4%	28
41-45	26	87%	15%	11%	4	13%	6%	2%	30
46-50	18	75%	10%	8%	6	25%	9%	3%	24
51-55	8	42%	5%	3%	11	58%	17%	5%	19
56-60	14	82%	8%	6%	3	18%	5%	1%	17
Más de 61	5	100%	3%	2%	0	0%	0%	0%	5
Totales	172				65				237

Teniendo en cuenta el rango de edad, se observa que el grueso de las mujeres se encuentra entre los 26 y los 45 años, representando el 49% del personal de la plantilla. El grueso de los hombres se sitúa entre los 26 y los 40 años, y los 51 y los 55 años, representando el 15 y el 5 % del personal de la plantilla, respectivamente.

En relación con la distribución en función del sexo, la representación es equitativa en los menores de 25 años. Por otro lado, aunque la plantilla es mayoritariamente femenina, la presencia de hombres es mayoritaria entre los 51 y los 55 años donde representan el 58 % de su grupo. A partir de los 56 años, el porcentaje de hombres disminuye considerablemente respecto a las mujeres (5 vs. 11%, respectivamente), lo que puede estar vinculado a procesos de abandono o movilidad hacia otros puestos o instituciones con mejores condiciones contractuales.

Tabla 9. Distribución de la plantilla por antigüedad, estratificada por sexo.

	Nº Mujeres en la categoría	% Mujeres en la categoría	% Mujeres respecto al total de mujeres	% Mujeres respecto al total de la plantilla	Nº Hombres en la categoría	% Hombres en la categoría	% Hombres respecto al total de hombres	% Hombres respecto al total de la plantilla	Total
Menos de 5 meses	22	63%	13%	9%	13	37%	20%	5%	35
De 6 a 12 meses	31	76%	18%	13%	10	24%	15%	4%	41
De 1 a 2 años	29	69%	17%	12%	13	31%	20%	5%	42
De 3 a 5 años	44	85%	26%	19%	8	15%	12%	3%	52
De 6 a 10 años	18	72%	10%	8%	7	28%	11%	3%	25
De 11 a 15 años	11	73%	6%	5%	4	27%	6%	2%	15
Más de 15 años	17	63%	10%	0%	10	37%	15%	4%	27
Totales	172				65				237

La distribución de la plantilla por antigüedad es homogénea en cada uno de los tramos establecidos para el grupo de mujeres. Sin embargo, la mayoría de los hombres se agrupan en los tramos de “menos de 5 meses” y “entre 1 y 2 años en la empresa”.

Por otro lado, al comparar entre sexos se observa que una mayor proporción de mujeres en el rango de 3 a 5 años (25,6 vs. 12%) y una mayor proporción de hombres con más de 15 años de antigüedad (15 vs. 10). En este sentido, una mayor proporción de hombres en el tramo de mayor antigüedad podría estar relacionado indirectamente con la mayor proporción de hombres respecto de mujeres con cargos de responsabilidad (65 vs. 45%, respectivamente dentro de cada sexo) (ver Tabla 6).

Tabla 10. Distribución de la plantilla por cargos de responsabilidad y número de hijos, estratificada por sexo.

Nº de hijos	Puestos directivos		Mandos Intermedios		Personal administrativo		Personal Técnico		Otros		Total	%	Total	%
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Hombres	Hombres
0	16	10	57	29	9	0	44	9	10	4	136	79%	52	80%
1 a 2	8	9	10	0	2	3	14	1	0	0	34	20%	13	20%
3 o más	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1%	0	0%
Total	26	19	67	29	11	3	58	10	10	4	172		65	

En relación con el número de hijos a cargo, se observa que 188 de 237 de trabajadores no tienen ningún descendiente, lo que representa el 80% de la plantilla de la FIBHGM.

Por otro lado, la carga por cuidado de hijos según la distribución por sexo es equitativa entre la plantilla, estando en ambos sexos alrededor del 20%. En relación con los puestos de trabajo, la distribución es homogénea en los puestos directivos y el personal administrativo, contrario a los mandos intermedios y el personal técnico, donde las mujeres son las que tienen hijos a su cargo.

4.2.3.2 Condiciones de trabajo

Tabla 11. Distribución de la plantilla por tipo de contratación y contrato, estratificada por sexo.

Tipo de Contratación	Tipo de Contrato	Jornada Laboral	Nº Mujeres en la categoría	% Mujeres en la categoría	% Mujeres respecto al total de mujeres	% Mujeres respecto al total en plantilla	Nº Hombres en la categoría	% Hombres en la categoría	% Hombres respecto al total de hombres	% Hombres respecto al total en plantilla	Total
Completa	Indefinido	Continua	136	76%	79%	57%	44	24%	68%	19%	180
	Temporal	Continua	17	81%	10%	7,2%	4	19%	6%	1,7%	21
Parcial	Indefinido	Continua	17	50%	10%	7%	17	50%	26%	7%	34
	Temporal	Continua	2	100%	1%	1%	0	0%	0%	0,0%	2
Totales			172				65				237

La mayor parte de las contrataciones son a jornada completa y dentro de estas el tipo de contrato que mayoritariamente se formaliza es el Contrato Indefinido siendo especialmente más alto en las mujeres comparado con los hombres (78 vs. 68%). Por otra parte, destaca que la mayor proporción de contratos parciales se concentra en los hombres comparado con las mujeres (26 vs. 10%).

I Plan de Igualdad y Diversidad FIBHGM

Tabla 12. Distribución de la plantilla por puestos de trabajo y nivel de formación según incorporaciones en 2024, estratificada por sexo.

	Puestos directivos				Mandos Intermedios			
	Nº Mujeres	% Mujeres respecto al cargo	Nº Hombres	% Hombres respecto al cargo	Nº Mujeres	% Mujeres respecto al cargo	Nº Hombres	% Hombres respecto al cargo
Grado	0		0		2	6%	1	3%
Grado y máster oficial	1	17%	3	50%	19	56%	10	29%
Doctorado universitario	1	17%	1	17%	1	3%	1	3%
Totales	2	33%	4	67%	22	65%	12	35%

	Personal administrativo				Personal técnico				Otros			
	Nº Mujeres	% Mujeres respecto al cargo	Nº Hombres	% Hombres respecto al cargo	Nº Mujeres	% Mujeres respecto al cargo	Nº Hombres	% Hombres respecto al cargo	Nº Mujeres	% Mujeres respecto al cargo	Nº Hombres	% Hombres respecto al cargo
Grado medio f. profesional					1	10%	0	0%				
Grado superior f. profesional	2	100%	0	0%	5	50%	2	20%				
Grado					2	20%	0	0%	13	68%	0	0%
Grado y máster oficial									6	32%	0	0%
Totales	2	100%	0	0%	8	70%	2	20%	19	100%	0	0%

En cuanto a las contrataciones realizadas durante el 2024, se observa que se mantiene la disparidad en relación con el sexo. En relación con puestos los puestos directivos se han contratado un 67% de hombres respecto al 33% de mujeres. En relación con los mandos intermedios esta relación se invierte, habiendo sido contratadas un 65% de mujeres respecto un 35% de hombres.

Siguiendo con el patrón anteriormente descrito, la contratación de personal técnico y otros puestos de trabajo ha sido mayoritariamente de mujeres respecto a la de hombres en los mismos cargos (entre el 65 y el 100% de las personas contratadas).

4.2.4 Análisis de los resultados obtenidos en el diagnóstico

4.2.4.1 En relación con la Auditoria Retributiva

En relación con la Auditoria Retributiva, se observan brechas salariales positivas ligeras, ósea a favor de los hombres, que no llegan a ser significativas ($>4\%$) al evaluar el total de las retribuciones en diversas categorías del Área Funcional 3, ósea dentro del personal de Administración y Gestión de la FIBHGM.

En relación con las brechas salariales negativas, ósea a favor de las mujeres, se observan diferencias salariales muy significativas ($< -12\%$) al evaluar el total de las retribuciones en categorías de las Áreas Funcionales 1 de Investigación y el Área Funcional 2 de Actividad Científico-Técnica. Estas diferencias son más acentuadas en las mujeres de dichas categorías debido a la percepción de complementos y pluses salariales. Cabe destacar que estas diferencias observadas coinciden con categorías pertenecientes a cargos de responsabilidad, mayoritariamente a mujeres que ocupan puestos directivos, y en menor medida a mujeres en mandos intermedios.

4.2.4.2 En relación con la Valoración de los Puestos de Trabajo

A pesar de la evidente feminización de la plantilla de la FIBHGM ($>73\%$ son los trabajadores son mujeres) se observa un importante desbalance en la composición de algunos órganos de gobierno como el Consejo Rector, en Comités asesores como la Comisión de Investigación y el Comité de Investigación y dentro de los responsables de las Plataformas o Servicios de apoyo a la investigación del IISGM.

Dentro de las Áreas funcionales, destaca que en la categoría de Investigador Titular (categoría del Área 1), 7 de 10 trabajadores son hombres. En este mismo sentido, y en relación con los cargos de responsabilidad, los puestos directivos y mandos intermedios son ocupados en mayor proporción por los hombres, a pesar de la mayor presencia de mujeres dentro de la plantilla de la FIBHGM.

En cuanto al nivel de formación, a pesar de que la formación universitaria es equitativa en los puestos directivos, en los mandos intermedios la formación es mayor en las mujeres respecto de los hombres.

En cuanto a la edad, la mayor parte de la plantilla de la FIBHGM tiene menos de 45 años, lo cual podría estar relacionado con una baja proporción de trabajadores y trabajadoras con hijos. Por otro lado, destaca que, a partir de los 56 años, el porcentaje de hombres disminuye considerablemente respecto al de mujeres dentro de la plantilla, lo cual podría estar vinculado a procesos de abandono o movilidad por parte de los hombres hacia otros puestos o instituciones con mejores condiciones contractuales.

En cuanto a la antigüedad, la mayor parte de la plantilla lleva menos de 5 años dentro de la FIBHGM, y al estratificar por sexo la mayor parte de los hombres lleva menos de 2 años. Aun así, se observa una mayor proporción de hombres en el tramo de más de 15 años lo cual podría estar indirectamente relacionado con la mayor proporción de hombres respecto de mujeres con cargos de responsabilidad.

Por otro lado, se observa una mayor proporción de hombres con contratos parciales y una mayor proporción de mujeres en contratos indefinidos (a tiempo completo) lo cual podría influir en la reducción de la brecha salarial observada entre ambos sexos, llegando incluso a invertirla como es el caso de este análisis realizado.

En cuanto a las contrataciones realizadas durante el año 2024, se observa que se mantiene la disparidad en la contratación en relación con el sexo, destacando principalmente la mayor contratación de hombres en puestos directivos, y de mujeres en mandos intermedios. Del mismo modo, la contratación en mujeres en otros puestos de trabajo sigue siendo mayoritaria.

5. Programa de Actuaciones

5.1 Identificación de necesidades de mejora

El I Plan de Igualdad y Diversidad de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Gregorio Marañón, identificó una serie de necesidades que tenía la institución, y estableció algunas medidas que se desarrollaran durante el tiempo de vigencia de este I Plan de Igualdad.

A continuación, se desarrolla el Programa de Actuaciones elaborado a partir del análisis y las conclusiones del diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. El programa tiene una doble finalidad, por un lado, definir los objetivos de contribuirán a reducir las desigualdades observadas y por otro especificar las medidas que garantizarán la reducción de estas deficiencias. Todo esto se realizará mediante dos estrategias:

- La adopción de medidas de acción que corrijan los desequilibrios existentes en materia de igualdad.
- La integración de medidas en materia de igualdad dentro de las políticas de la empresa, tanto en la estructura organizativa como en sus procesos de gestión y evaluación.

5.2 Objetivos generales

1. Conseguir la igualdad laboral efectiva entre hombres y mujeres dentro de la FIBHGM/IiSGM.
2. Garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, así como en las de promoción interna, y corregir determinados prejuicios y roles en base al género y atendiendo a la diversidad.
3. Reducir o eliminar la diferencia entre los salarios medios de hombres y mujeres en cada categoría y/o puesto de trabajo dentro de la FIBHGM/IiSGM.
4. Conseguir que el alto nivel de feminización de la empresa se traduzca en mayor presencia de mujeres en dentro de los Órganos de gobierno, los Comités asesores, los Servicios de Apoyo a la Investigación del IiSGM y en definitiva en cargos de responsabilidad dentro de la FIBHGM/IiSGM.
5. Garantizar la transparencia en materia de salarial dentro de cada una de las categorías y áreas profesionales, así como en los cargos de responsabilidad de la plantilla de la FIBHGM/IiSGM.
6. Favorecer la conciliación laboral con medidas efectivas que favorezcan a todos los trabajadores y trabajadoras de la FIBHGM/IiSGM.
7. Incluir las perspectivas de género e igualdad en la evaluación de los puestos de trabajo, en el entorno de las relaciones laborales, en la comunicación interna y externa, en la composición de órganos y comités y en todas las expresiones habladas y escritas dentro de la institución.
8. Identificar y, en caso de existir, suprimir los sesgos de género para establecer un entorno laboral justo, orientado a la excelencia científica.
9. Incluir la perspectiva de género en las actividades principales de la institución: la docencia, el desarrollo de la investigación biomédica y la formación científico-técnica.
10. Conseguir el arraigo de una cultura de respeto e igualdad entre los trabajadores y trabajadoras, a través de la formación e información específica sobre estas materias.
11. Difundir el Plan de Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo.
12. Prevenir y actuar contra el acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y otras circunstancias personales y/ o sociales.
13. Actuar, en caso de existir, casos de violencia de género.
14. Fomentar el establecimiento de un Protocolo de desconexión digital y uso eficiente del tiempo de trabajo.

5.3 Medidas propuestas

Los objetivos propuestos para el desarrollo del Plan de Igualdad y Diversidad se agrupan en las siguientes áreas de trabajo:

Área 1. Acceso al empleo

- 1.1 Conseguir la igualdad laboral efectiva entre hombres y mujeres dentro de la FIBHGM/iiSGM
- 1.2 Garantizar que los comités de selección sean siempre que sea posible, mixtos y paritarios.
- 1.3 Fomentar la presentación de candidaturas en formato Currículum Vitae u otro formato donde el género esté neutralizado.
- 1.4 Facilitar formación en materia de igualdad de oportunidades al equipo responsable de los procesos de selección.
- 1.5 Fomentar la presencia equilibrada de hombres y mujeres en la plantilla de la FIBHGM/iiSGM con criterios de igualdad de trato y oportunidades en la contratación y promoción laboral.

Área 2. Retribuciones

- 2.1 Establecer un sistema de transparencia salarial con publicación de bandas retributivas por categoría y área profesional.
- 2.2 Analizar la instauración de complementos y pluses salariales para evitar discriminaciones indirectas por razón de género.
- 2.3 Analizar de manera detallada los niveles de responsabilidad y de exigencia dentro de las categorías y áreas profesionales de la FIBHGM.

Área 3. Promoción y representación equilibrada entre hombres y mujeres

- 3.1 Favorecer la promoción de los trabajadores y las trabajadoras de la FIBHGM en igualdad de condiciones.
- 3.2 Fomentar y garantizar que la designación de representantes de los órganos y comités del FIBHGM/iiSGM, así como de cargos con niveles altos de responsabilidad y exigencia, se realiza de acuerdo con el principio de igualdad de mujeres y hombres.
- 3.3 Garantizar que los órganos de gobierno, los comités, los directores o responsables de las unidades del FIBHGM/iiSGM, y los jefes de grupo, tanto internos como externos, conocen el I Plan de Igualdad y Diversidad, así como la documentación asociada a este.
- 3.4 Potenciar la paridad ante cada oportunidad de relevo o renovación de los representantes de los órganos y comités del iiSGM.
- 3.5 Velar porque en aquellos órganos donde existe actualmente una representación paritaria, la paridad se mantenga en futuras renovaciones, incluyendo para ello condiciones de representación igualitaria en los equipos y en sus reglamentos internos.

Área 4. Formación

- 4.1 Garantizar la realización de programas de formación organizada por la Comisión de Formación de la FIBHGM o por parte de la plantilla dentro del desarrollo de la jornada laboral.
- 4.2 Incluir la perspectiva de género en los programas de investigación y docencia del IiSGM.
- 4.3 Implantar planes de mentoring para investigadores jóvenes.
- 4.4 Formar a toda la plantilla de la FIBHGM/IiSGM sobre la prevención del acoso sexual y por razón de género.
- 4.5 Evaluar la inclusión de la perspectiva de género en los proyecto de investigación propuestos en las convocatorias y programas de financiación externos e internos de la FIBHGM , como las convocatorias intramurales del IiSGM.

Área 5. Salud laboral

- 5.1 Incluir la perspectiva de género en la evaluación de los puestos de trabajo.
- 5.2 Integrar en la gestión de la prevención de riesgos laborales, la desconexión digital y uso eficiente del tiempo de trabajo.
- 5.3 Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de llevar a cabo buenas prácticas en materia de salud laboral para prevenir, actuar y erradicar situaciones y conductas que puedan afectar la salud de los trabajadores y las trabajadoras de la organización.

Área 6. Sensibilización y Conciliación

- 6.1 Analizar el clima organizacional para conocer las necesidades en materia de conciliación laboral y familiar.
- 6.2 Fomentar permisos y medidas de corresponsabilidad más allá de los mínimos legales.
- 6.3 Fomentar la conciliación familiar a través de la creación de una bolsa de horas para los trabajadores de la plantilla del FIBHGM/IiSGM.
- 6.4 Favorecer la flexibilización del horario de entrada y salida del trabajo de los trabajadores y las trabajadoras que lo soliciten por razones acreditadas de conciliación. Todo ello sin perjuicio de las libranzas, reducciones y ajustes de jornada establecidas en la normativa o en el convenio colectivo o en los acuerdos internos que se efectúen con la organización.
- 6.5 Posibilitar en medida de lo posible y de manera justificada, el ejercicio de trabajo a distancia o teletrabajo, como herramienta de flexibilidad y de conciliación de la vida laboral y familiar.
- 6.6 Fomentar el acogimiento equilibrado entre hombres y mujeres de las medidas de conciliación específicas para el cuidado de hijos/as y familiares disponibles en la normativa actual.

Área 7. Violencia de género

- 7.1 Llevar a cabo labores de educación, formación y sensibilización en la materia.
- 7.2 Desarrollar un Protocolo de detección de casos de violencia, y apoyo y atención a las víctimas en el entorno laboral.

- 7.3 Reforzar y utilizar nuevas tecnologías para prevenir, denunciar y apoyar a las víctimas de Violencia de género.
- 7.4 Reforzar los mecanismos de detección de los casos en el entorno laboral.

Área 8. Prevención del acoso laboral, sexual y/o por razones de sexo y otras circunstancias personales

A este respecto se considera:

- *acoso laboral: también conocido como acoso moral o psicológico en el trabajo, o en su terminología inglesa “mobbing”, no obstante, este fenómeno puede ser enmarcado, a su vez, en un marco conceptual más amplio como es el de la «violencia psicológica en el trabajo», donde se incluyen una serie de conductas, indeseables e inaceptables en el ámbito laboral.*
- *acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.*
- *acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante y ofensivo.*

- 8.1 Poner en marcha mecanismos para prevenir y actuar sobre conductas que puedan afectar la salud física, mental y/o psicológica de los trabajadores y las trabajadoras de la FIBHGM/IISGM.
- 8.2 Implementar un protocolo contra el acoso sexual o por razón de género.
- 8.3 Formar y sensibilizar sobre el uso del lenguaje inclusivo (no sexista, no discriminatorio) tanto en documentos escritos y/o comunicaciones que emanen de la FIBHGM/IISGM.

Área 9. Fomento de la desconexión digital

- 9.1 Analizar el uso de las redes sociales y los medios informáticos y tecnológicos durante el tiempo de descanso (incluidos permisos, licencias y vacaciones) para conocer las necesidades en materia de prevención y desconexión digital y uso eficiente del tiempo de trabajo.
- 9.2 Elaborar un Protocolo de Desconexión Digital que incluya todas las necesidades observadas en la encuesta realizada a toda la plantilla FIBHGM sobre esta materia.
- 9.3 Desarrollar acciones de formación y sensibilización para toda la plantilla de la FIBHGM/IISGM para promover la desconexión digital y la conciliación personal, familiar y laboral.

Área 10. Comunicación y difusión

- 10.1 Difundir a toda la plantilla FIBHGM/IISGM el Plan de Igualdad y las medidas que se vayan implementando.

I Plan de Igualdad y Diversidad FIBHGM

- 10.2 Animar a todos los trabajadores y las trabajadoras que detecten deficiencias en términos de igualdad, con perspectiva transversal de género y lenguaje inclusivo, en cualquier documento, formulario o normativa interna, para que sean comunicados a la dirección de la FIBHGM para su corrección.

Las medidas, indicadores propuestos y los responsables se estructuran en las siguientes tablas:

Medida	Hito o indicador	Área 1. Acceso al empleo											
		Año 2025		Año 2026		Año 2027		Año 2028		Año 2029		Seguimiento	Responsable
		T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2		
1.1 Incluir en todas las ofertas de empleo que se convoquen, un texto que especifique y recuerde el compromiso del Instituto con la igualdad de oportunidades, invitando a todas las personas responsables del proceso de reclutamiento a incorporar mujeres y hombres en dicho proceso.	Número de ofertas revisadas respecto a la perspectiva de género / Número total de ofertas publicadas.											Anual	RRHH
1.2 Designar como requisito indispensable que los comités de selección sean mixtos y paritarios.	Porcentaje de hombres y mujeres incluidos en cada comité asignado a un proceso de selección.											Anual	Dirección / Comité de Igualdad
1.3 Fomentar el uso de un formato de Currículum Vitae Normalizado neutro en cuanto a la perspectiva de género, como por ejemplo el CV Abreviado (CVA), modelo FECYT.	Número de CVA/similar recibido / Número total de CV recibidos											Anual	RRHH
1.4 Elaborar unas instrucciones dirigidas al personal involucrado en los procesos de selección de personal, desde la propuesta de contratación hasta la misma contratación, pasando por la oferta de empleo, el nombramiento del comité de selección, etc. para que durante dicho proceso no se pregunte a las personas candidatos por su estado civil, su orientación sexual, su religión, sus opiniones políticas ni sobre su intención presente o futura de tener descendencia.	Numero de instrucciones entregadas a los miembros responsables de los procesos de selección.											Anual	Dirección

I Plan de Igualdad y Diversidad FIBHGM

1.5 Proporcionar datos estadísticos por categoría profesional, tipo de contrato, sexo y nivel de responsabilidad y exigencia, realizando un seguimiento de la evolución de las contrataciones.	Numero de publicaciones realizadas a través de la web del iISGM, o de comunicaciones enviadas a través de listas de distribución.											Anual	RRHH / Comité de Igualdad
--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-------	---------------------------

Medida	Hito o indicador	Año 2025		Año 2026		Año 2027		Año 2028		Año 2029		Seguimiento	Responsable
		T1	T2										
2.1 Revisar periódicamente los salarios y las retribuciones normalizadas de la plantilla en función de las categorías y áreas profesionales y estratificada por sexo.	Base de datos versionada y fechada con cada actualización.											Anual	Comité de Igualdad / RRHH
2.2 Revisar periódicamente los complementos y pluses salariales otorgados, para que se medida de lo posible sean asignados en igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, y en función del nivel de responsabilidad y exigencia.	Base de datos versionada y fechada con cada actualización.											Anual	Comité de Igualdad / RRHH
2.3 Diseñar y distribuir una encuesta que describa los niveles de responsabilidad, de exigencia, de autonomía y de personas a cargo de los trabajadores y las trabajadoras de la FIBHGM.	Difusión SI/NO Número de personas que responden a la encuesta / Número de personas a las que se ha enviado la encuesta.												Comité de Igualdad / RRHH

I Plan de Igualdad y Diversidad FIBHGM

Medida	Hito o indicador	Área 3. Promoción y representación equilibrada entre hombres y mujeres											
		Año 2025		Año 2026		Año 2027		Año 2028		Año 2029		Seguimiento	Responsable
		T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2		
3.1 Establecer mecanismos que permitan el establecimiento de criterios justos basados en el principio de la igualdad, para una promoción interna equilibrada entre hombres y mujeres, salvo por razones fundadas y objetivas, y respetando los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.												Anual	Dirección
3.2 La designación de representantes de los órganos y comités se realizará de acuerdo con el principio igualdad, salvo por razones fundadas y objetivas, y respetando los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.	Porcentaje de hombres y mujeres en los órganos y comités del FIBHGM/IISGM.											Anual	Dirección
3.3 Difundir el Plan de Igualdad entre los puestos de trabajo con funciones directivas mediante el envío por medios electrónicos de la documentación relevante en materia de igualdad que elabore la Comisión de Igualdad.	Número de informaciones remitidas a los puestos de trabajo con funciones directivas sobre el I Plan de Igualdad y Diversidad.											Anual	Dirección / Comité de Igualdad

3.4 Establecer que se haga referencia explícita al Plan de Igualdad en los reglamentos de las comisiones y comités, en sus procedimientos de nombramiento y cese ,y en sus criterios de selección, entre otros.	Número de acciones de comunicación puestas en marcha a cada uno de los órganos y comités del liSGM.												Dirección
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	-----------

Medida	Hito o indicador	Área 4. Formación										Seguimiento	Responsable		
		Año 2025		Año 2026		Año 2027		Año 2028		Año 2029					
		T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2				
4.1 Las horas dedicadas a cualquier actividad formativa se realizarán, en medida de lo posible y como normal general, dentro de la jornada de trabajo y sin necesidad de recuperar las horas.	Número de horas de formación dentro de la jornada y horas de formación fuera de la jornada.											Anual	Dirección / Comité de Formación		
4.2 Establecer que se haga referencia explícita al Plan de Igualdad y la perspectiva de género en los programas de investigación y docencia en los que participa el liSGM.	Número de acciones de comunicación puestas en marcha a cada unidad responsable dentro y fuera del liSGM.											Anual	Dirección		
4.3 Realizar un plan de <i>mentoring</i> enfocado en investigadores jóvenes, incluidos aquellos que formalizan contratos predoctorales en la FIBHGM.	Elaboración del Plan de <i>mentoring</i>											Anual	Dirección / liSGM / Comité de Formación		

I Plan de Igualdad y Diversidad FIBHGM

4.4 Realización de un seminario anual sobre la igualdad, la diversidad y la perspectiva de género a todo el personal de la FIBHGM con invitados referentes en el tema.	Número de cursos de formación realizados en sobre la igualdad, la diversidad y la perspectiva de género.										Anual	Comité de Igualdad
4.5 a) Proponer al Departamento de Gestión Científica la inclusión de la perspectiva de género dentro del baremo de evaluación de las propuestas evaluadas en cada programa o convocatoria intramural del IiSGM. b) Revisar y recabar la información sobre la perspectiva de género en proyectos nacionales evaluados, en los de innovación y en la política de autoría e inventaría del IiSGM.	Inclusión SI/NO Número de proyectos que incluyen la perspectiva de género en sus memorias.										Anual	Dirección / IiSGM / Comité de Igualdad

I Plan de Igualdad y Diversidad FIBHGM

Medida	Hito o indicador	ÁREA 5. Salud laboral										Seguimiento	Responsable
		Año 2025		Año 2026		Año 2027		Año 2028		Año 2029			
		T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2		
5.1 Poner en marcha, de manera conjunta con el departamento de PRL, la inclusión de la perspectiva de género en la evaluación de los puestos de trabajo especialmente a lo referente a los riesgos químicos descritos.	Numero de evaluaciones realizadas teniendo en cuenta la perspectiva de género y el riesgo químico..											Anual	PRL / Comité de Igualdad
5.2 Poner en marcha mecanismos, de manera conjunta con el departamento de PRL, para prevenir conductas que puedan dañar la salud física, mental y psicológica a toda la plantilla de la FIBHGM/iISGM.	Aprobación del Plan de Desconexión Digital y Uso eficiente del tiempo de trabajo de la FIBHGM.											Anual	PRL / Comité de Igualdad
5.3 Impartir formación en materia de prevención de riesgos laborales orientado a mujeres y hombres, de manera coordinada con el departamento de PRL, a todo el personal de la FIBHGM/iISGM.	Aprobación de un Plan de Prevención y Formación en materia de PRL.											Anual	PRL / Comité de Igualdad

Medida	Hito o indicador	ÁREA 6. Sensibilización y conciliación										Seguimiento	Responsable
		Año 2025		Año 2026		Año 2027		Año 2028		Año 2029			
		T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2		
6.1 Diseñar y distribuir una encuesta que mida las necesidades y las posibles medidas de conciliación emanadas desde la perspectiva de los trabajadores y las trabajadoras.	Difusión SI/NO Número de personas que responden a la encuesta / Número de personas a las											Anual	Dirección / Comité de Igualdad

I Plan de Igualdad y Diversidad FIBHGM

	que se ha enviado la encuesta.										
6.2 Posibilitar reuniones y actividades de trabajo dentro del horario laboral y compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Número de informaciones remitidas al personal sobre los derechos y medidas de conciliación existentes.									Anual	Dirección
6.3 Crear una bolsa de horas para tutorías o para el acompañamiento a citas médicas de familiares dependientes.	Creación de bolsa SI/NO									Anual	Dirección
6.4 Diseñar y distribuir una encuesta entre toda la plantilla de la FIBHGM/iiSGM para conocer las necesidades de flexibilización del horario de los trabajadores y las trabajadoras, y las causas que motivan dicha necesidad.	Difusión SI/NO Número de personas que responden a la encuesta / Número de personas a las que se ha enviado la encuesta.									Anual	Dirección / Comité de Igualdad
6.5 Diseñar y distribuir una encuesta entre toda la plantilla de la FIBHGM/iiSGM para conocer la situación del teletrabajo y las necesidades de su establecimiento, así como las causas que motivan dicha necesidad, en toda la plantilla de la organización.	Difusión SI/NO Número de personas que responden a la encuesta / Número de personas a las que se ha enviado la encuesta.									Anual	Dirección / Comité de Igualdad

Medida	Hito o indicador	Año 2025		Año 2026		Año 2027		Año 2028		Año 2029		Seguimiento	Responsable
		T1	T2										
7.1 Desarrollar acciones formativas y talleres en educación en igualdad en el entorno laboral.	Número de talleres celebradas y número de horas destinadas a educación en igualdad											Anual	Dirección / Comité de Igualdad
7.2 Desarrollar un protocolo bien definido para actuar en casos de Violencia de género, con medidas concretas de asistencia a las víctimas, con descripción pormenorizada de asignación de recursos adecuados.	Número de casos detectados y cuantificación de recursos asignados											Anual	Dirección / Comité de Igualdad
7.3 Hacer uso de los espacios web de la institución, videoconferencias, correos electrónicos, y de la IA para detectar comportamientos y lenguajes abusivos en el entorno laboral.	Elaboración del Plan de uso de herramientas tecnológicas incorporadas a los procesos de prevención											Anual	Dirección / Comité de Igualdad
7.4 Mejorar la capacidad de la detección temprana en el entorno laboral y fijar mecanismos de coordinación entre departamentos para la detección de casos de violencia de género.	Número de reuniones de coordinación celebradas entre departamentos de la entidad											Anual	Dirección / Comité de Igualdad

Medida	Hito o indicador	Año 2025		Año 2026		Año 2027		Año 2028		Año 2029		Seguimiento	Responsable
		T1	T2										
8.1 De manera conjunta con el departamento de PRL, realizar evaluaciones voluntarias periódicas de riesgos psicosociales para conocer la salud laboral en esta materia dentro de la plantilla de la FIBHGM/IISGM.	Número de evaluaciones realizadas y número de intervenciones realizadas a partir de dicho análisis.											Anual	PRL / Comité de Igualdad
8.2 Difundir el Protocolo de Prevención y Actuación ante el acoso sexual y el acoso por razón de género, destacando los cauces para el ejercicio de los derechos generales e internos que dimanan de estas situaciones.	Número de acciones de comunicación puestas en marcha.											Anual	Dirección / Comité de Igualdad
8.3 Elaborar un manual de estilo y redacción de documentos y comunicaciones que contemple el lenguaje no sexista y no discriminatorio hacia ningún colectivo.	Elaboración SI/NO											Anual	Dirección / IISGM / Comité de Igualdad

I Plan de Igualdad y Diversidad FIBHGM

Medida	Hito o indicador	Año 2025		Año 2026		Año 2027		Año 2028		Año 2029		Seguimiento	Responsable
		T1	T2										
9.1 Elaborar una encuesta dirigida al total de la plantilla de la FIBHGM/iiSGM para conocer el tipo de redes, la frecuencia de uso, los puestos de trabajo, puestos de trabajo con niveles de responsabilidad, exigencia, y autonomía, la disponibilidad o realización de horas extraordinarias, entre otros.	Difusión SI/NO Número de personas que responden a la encuesta / Número de personas a las que se ha enviado la encuesta.											Anual	Dirección / Comité de Igualdad
9.2 Negociar e implantar de manera coordinada entre la FIBHGM y los representantes de los trabajadores el Plan de Desconexión Digital que regule la conexión digital fuera del horario de trabajo y el derecho de las personas trabajadoras a no conectarse a ningún dispositivo o aplicación digital de carácter profesional durante sus períodos de descanso.	Aprobación del Plan de Desconexión Digital y Uso eficiente del tiempo de trabajo de la FIBHGM.											Anual	Dirección / Comité de Igualdad
9.3 De manera conjunta con el departamento de PRL, realizar campañas de sensibilización para poner de manifiesto las medidas preventivas con el fin de evitar la sobrecarga tecnológica, la hiperconectividad, y el riesgo psicosocial.	Numero de campañas de sensibilización realizadas.											Anual	PRL / Comité de Igualdad

Medida	Hito o indicador	Área 10. Comunicación y difusión										Seguimiento	Responsable		
		Año 2025		Año 2026		Año 2027		Año 2028		Año 2029					
		T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2				
a) Garantizar que los órganos de gobierno, los comités, los directores o responsables de las unidades del FIBHGM/iiSGM, y los jefes de grupo, tanto internos como externos, reciben la documentación relevante en materia de igualdad que elabore la Comisión de Igualdad.	Número de acciones de comunicación puestas en marcha.											Anual	Dirección / Comité de Igualdad		
b) Habilitar un espacio específico en la página web del iiSGM para alojar y difundir el Plan de Igualdad y las cuestiones relevantes relacionadas con la igualdad.	Habilitación de espacio en la Web SI/NO.														
c) Incluir en los boletines del iiSGM, información o datos relacionados con la igualdad de género.	Número de boletines con inclusión de datos en materia de igualdad.														
Habilitar un espacio en la web del iiSGM o un correo electrónico para el envío de comunicaciones relacionadas con las deficiencias detectadas en materia de género de cualquier material escrito, publicado o difundido en el seno de la FIBHGM/iiSGM.	Habilitación de espacio en la Web SI/NO.											Anual	Dirección		

6. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y Diversidad

6.1 Seguimiento

Desde la Comisión de Igualdad y Diversidad se realizará el seguimiento de la implantación del I Plan de Igualdad y Diversidad. El presente Plan de Igualdad tiene una vigencia de cuatro años, desde el 5 de diciembre de 2025 hasta el 4 de diciembre de 2029, periodo durante el cual se realizará su seguimiento, y se recopilarán de manera ordenada y detallada los datos sobre las actividades realizadas para cada una de las medidas establecidas (ver Anexo III).

- Se realizará una encuesta a toda la plantilla del FIBHGM/IiSGM para evaluar diversos indicadores que no se han podido evaluar en esta edición por carecer de dicha información como, por ejemplo, nivel de exigencia, nivel de autonomía, personas a cargo (descendientes, ascendientes y discapacitados), entre otros.
- Se realizará un seguimiento anual donde se analizarán indicadores como: porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad, evolución de la brecha salarial, uso de medidas de conciliación y resultados de encuestas de clima laboral y desconexión digital.
- La Comisión de Igualdad elaborará con carácter anual una memoria de actividades que será presentado a la dirección de la FIBHGM y los trabajadores y las trabajadoras del FIBHGM/IiSGM.
- Se registrarán todas las modificaciones, implantación de nuevas medidas y/o sugerencias de cambio respecto a la planificación inicialmente establecidas para obtener mejores resultados de los que inicialmente estaban establecidos en los objetivos de este Plan.
- Se podrá acudir a órganos de mediación en caso de existir discrepancias durante el desarrollo del Plan de Igualdad y Diversidad.

6.2 Evaluación

A diferencia del seguimiento, en la evaluación se podrán tomar e instaurar decisiones que puedan modificar los objetivos o las medidas inicialmente planteadas cuando se detecte una oportunidad de mejora o cambio. Por ello se establece que:

- A partir de cada memoria anual, se realizarán evaluaciones intermedias para comparar los resultados obtenidos en relación con los objetivos específicos descritos.
- Los resultados de estas evaluaciones permitirán la adecuación del Plan a las contingencias imprevistas e incluso, permitirán cambiar los objetivos y medidas establecidos en función de las nuevas prioridades y/o necesidades.
- Al finalizar el periodo de vigencia del I Plan de Igualdad y Diversidad se realizará una evaluación final para analizar los resultados obtenidos respecto a los objetivos

previstos y el impacto que ha tenido el Plan de Igualdad en toda la institución. En esta evaluación se trabajará para que:

- ⇒ Haya continuidad en la implementación de las medidas establecidas.
- ⇒ Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos y las dificultades observadas en la implantación de las medidas incluidas.
- ⇒ Identificar nuevas necesidades y oportunidades de mejora para darle continuidad al establecimiento del Plan de Igualdad y Diversidad dentro de la estructura organizativa y de gestión de la FIBHGM/IiSGM.

6.3 Medios y recursos disponibles

A continuación, se detallan los medios y recursos disponibles para la implantación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y Diversidad:

- Recursos Materiales: Legislación vigente sobre igualdad LO 3/2007, RD 901/2020, RD 902/2020, Convenio Colectivo, datos de la plantilla, registros retributivos, protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, y demás protocolos involucrados con el desarrollo del Plan de Igualdad.
- Recursos Humanos: Dirección y Departamento de RRHH de la FIBHGM, Asesoría Laboral FIBHGM y Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- Herramientas informáticas utilizadas: equipos informáticos, herramientas de análisis de datos, videoconferencias (Teams).

7. Comunicación y Difusión del Plan de Igualdad y Diversidad

Este Plan de Igualdad y Diversidad constituye un compromiso firme de la FIBHGM y de los representantes de los trabajadores dirigido a todo el personal laboral vinculado a la Fundación/IiSGM con el objetivo de fomentar y contribuir un clima y un entorno de trabajo justo, inclusivo y diverso.

Dado el interés y el impacto que este Plan suscita se hace imprescindible su difusión e implementación en todos los niveles de su estructura organizativa. Para ello se establecer como prioridades:

- Estructurar e implementar todos los mecanismos de difusión y comunicación necesarios, que sean accesibles a toda la plantilla, y sin importar su lugar de trabajo, con el fin de llegar a todo los trabajadores y las trabajadoras de la Fundación y el IiSGM.
- Se incorporará la información vinculada con el plan y los protocolos asociados en los Manuales de Acogida, en la página web del IiSGM, así como en toda aquella

documentación asociada a las nuevas incorporaciones, e incluso dentro de los procesos de promoción de la institución.

- Se fomentará la participación de los trabajadores y las trabajadoras de la Fundación/IISGM, habilitando un buzón de sugerencias en la página web para que puedan expresar sus opiniones y sugerencias sobre el I Plan de Igualdad y Diversidad.

8. Formación

Se incluye en el Anexo IV el Plan de Formación y el Anexo V con el Procedimiento de la Comisión de Formación.

9. Ofertas de Empleo

Se incluye en el Anexo VI, un modelo genérico de oferta de empleo de la FIBHGM.

Los canales usados para la difusión de las ofertas de empleo son:

- IISGM: <https://www.iisgm.com/ofertas-de-empleo/>
- CAM: <https://www.comunidad.madrid/info/servicios/educacion/ciencia-e-investigacion/buscador-empleo-idi>
- Euraxess: <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs>

ANEXOS

ANEXO I. Protocolo de Prevención y Actuación ante situaciones de Acoso

- Se adjunta en un documento aparte.

ANEXO II. Protocolo Básico de Desconexión Digital

- Se adjunta en un documento aparte.

Anexo III. Ficha de Seguimiento I Plan de Igualdad y Diversidad

I PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD DE LA FIBHGM FICHA DE SEGUIMIENTO	
Área de intervención:	
Objetivo evaluado:	
Nº Medida y descripción:	
Fecha de la Evaluación:	
Describir el procedimiento o intervención realizado:	
Indicadores:	
Responsable/s:	
Cumplimiento:	No iniciada <input type="checkbox"/> (<i>justificar abajo</i>) En ejecución <input type="checkbox"/> Finalizada <input type="checkbox"/>
Describir el motivo por el cual no se ha llevado a cabo la acción:	
Observaciones e intervenciones a realizar:	

Anexo IV. Plan de Formación 2024

El Plan de Formación de la FIBHGM presenta las siguientes líneas y acciones formativas:

BLOQUE 1.- Acciones formativas propias.

BLOQUE 2.- Seminarios.

BLOQUE 3.- Jornadas.

BLOQUE 4.- Acciones formativas externas.

Desglose de acciones:

BLOQUE 1.- Acciones formativas propias.

Son actividades desarrolladas en el propio centro para personal de la entidad. Son cursos planificados según las demandas de la actividad científica y de gestión de la entidad. Se programan cada año.

Ejemplos:

- *Curso de metodología sobre investigación biomédica*
- *Cursos de inglés*
- *Curso de Divulgación Científica: Competencias Personales y Sociales*

BLOQUE 2.- Seminarios.

Son los seminarios “Alberto Tejedor” que se celebran todos los miércoles en el centro sobre temas de relevancia científica y de gestión. Los ponentes son investigadores del centro o investigadores invitados de otros centros.

Ejemplos de seminarios:

- *Cilastatina: protección más allá del riñón*
- *Caracterización genómica de microorganismos patógenos con el fin de mejorar la comprensión de su transmisión y las dinámicas de infección*
- *¿Sabrías trasladar tu línea de investigación a Europa?: Sensibilización en programas europeos e introducción a Horizonte Europa*
- *Buenas prácticas científicas en biomedicina*

BLOQUE 3.- Jornadas.

Son Jornadas con periodicidad anual que duran varios días, donde destaca la promoción de la actividad investigadora y de las acciones que desarrolla la Fundación. Cuentan con una difusión y asistencia nacional e internacional.

Ejemplos:

- *Jornadas de Investigación e Innovación del IISGM (con carácter anual)*
- *Jornada de Innovación e Investigación Multidisciplinar en Cirugía*

BLOQUE 4.- Acciones formativas externas.

Son acciones formativas desarrolladas en otros centros sobre temáticas de relevancia científica y de gestión, con participación y asistencia de personal de la entidad.

Ejemplos de acciones formativas desarrolladas en otros centros:

- *II Jornada sobre Creatividad e Innovación (Fundación Ramón Areces)*
- *Seminarios de Biomedicina de la Facultad de Medicina de la Universidad Complutense de Madrid (UCM) (Facultad de Medicina de la UCM)*

Anexo V. Procedimiento de la Comisión de Formación

- Se adjunta en un documento aparte.

Anexo VI. Modelo genérico de oferta de empleo



Instituto de Investigación Sanitaria Gregorio Marañón



FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA

HOSPITAL GREGORIO MARAÑÓN

OFERTA DE EMPLEO

REFERENCIA: xx_xxxx

Empleador: FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA H. GREGORIO MARAÑÓN

Grupo de Investigación: XXXX

Categoría Profesional: XXXX

Titulación Académica Requerida: XXXX

Puesto: XXX

Perfil requerido:

XXX

Tareas a realizar:

XXX

Condiciones del contrato de trabajo:

Plazas XXX

Naturaleza del contrato: XXX.

Duración del contrato: XXX

Jornada: XXX

Sueldo bruto/MES: XXX

Los/as candidatos/as, con el currículum vitae (CV) que presenten, declaran disponer de la formación requerida para el puesto y la documentación que lo acredite.

LOS/AS CANDIDATOS/AS INTERESADOS EN CONCURRIR A LA PRESENTE OFERTA DE EMPLEO HAN DE INCLUIR LA SIGUIENTE DOCUMENTACIÓN EN UN ÚNICO ARCHIVO PDF: CV, FOTOCOPIA DNI, FOTOCOPIA TITULACIÓN REQUERIDA EN LA OFERTA DE TRABAJO. AQUELLOS CVS QUE NO LO CUMPLAN ON LOS REQUISITOS, SERÁN EXCLUIDOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN.

La presentación de CV se realizará mediante su envío a la dirección de correo electrónico empleofibhgm@iisgm.com, hasta el XXX. Es fundamental indicar el número de referencia, en el correo electrónico, a la oferta de empleo en la que desean inscribirse.

Exposición en la página web del Instituto www.iisgm.com: XXX
Plazo de resolución (orientativo): XXX

*Con el fin de cumplir con los principios de igualdad de género se evitará cualquier discriminación en el proceso de pre-selección, selección y contratación, así como en las distintas fases que lo componen.

FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA
HOSPITAL GREGORIO MARAÑÓN PABELLÓN DE GOBIERNO
Doctor Esquerdo, 46 – Planta
Baja 28007 Madrid
Telf.: (+34) 914 265 115



I Plan de Igualdad y Diversidad FIBHGM

El presente Plan de Igualdad y Diversidad es aprobado por la Comisión de Igualdad y Diversidad de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Gregorio Marañón, por lo que proceden a firmar el mismo sus miembros:

En Representación de la Empresa:

Firmado por GONZALEZ RODRIGUEZ
MARIA - ***0399** el día
10/12/2025 con un certificado
emitido por AC FNMT Usuarios

Fdo.: María González Rodríguez
Gestora de RRHH de la FIBHGM

Mariano
Antonio Roda
Cordero

 Firmado digitalmente por
Mariano Antonio Roda
Cordero
Fecha: 2025.12.10 12:55:53
+01'00'

Fdo.: Mariano Roda Cordero
Administrativo de la FIBHGM

Firmado por LAVILLA GUEVARA ESTEFANIA -
***2296** el día 10/12/2025 con un
certificado emitido por AC FNMT
Usuarios

Fdo.: Estefanía Lavilla Guevara
Gestora de Finanzas de la FIBHGM

En Representación del Comité de Empresa:

Fdo.: Miguel Ángel Conejo Martín
Gestor de Contratación y presidente
del Comité de Empresa de la FIBHGM

Fdo.: Diana Carolina Hernández Florez
Coordinadora de EECC y delegada
del Comité de Empresa de la FIBHGM

Fdo.: Belén Rodriguez Sánchez
Investigadora y delegada del Comité
de Empresa de la FIBHGM