



PLAN DE IGUALDAD DE LA FIBHGM 2021

CONTENIDO

1. OBJETO	2
2. DURACIÓN	2
3. MARCO NORMATIVO	2
4. COMPROMISO DE LA FIBHGM	3
5. ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
6. RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD	3
7. COMISIÓN DE IGUALDAD	3
8. OBJETIVOS OPERATIVOS	4
9. ACTUACIONES PROPUESTAS	4
10. CRONOGRAMA Y RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	8
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	9
12. ANEXO: FICHA DE SEGUIMIENTO	10

APROBADO POR LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL PLAN DE IGUALDAD EL 11 DE MAYO DE 2021

PLAN, OBJETIVOS Y ACTUACIONES PARA LA IGUALDAD

1. OBJETO

El presente Plan tiene como objeto dar a conocer el conjunto de medidas para la igualdad propuestas por la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario Gregorio Marañón (FIBHGM), con un enfoque de género transversal y establecer los sistemas de seguimiento y evaluación de las mismas.

2. DURACIÓN

La duración de este Plan de Igualdad se establece en cuatro años desde la fecha de su aprobación por el patronato de la FIBHGM, sin perjuicio de lo que se estipule en los informes de seguimiento y evaluaciones intermedias.

3. MARCO NORMATIVO

Este Plan de Igualdad sienta sus bases sobre la siguiente legislación nacional e internacional:

Constitución Española (1978). Art.14:

“Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).

Incide sobre el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y traslada la necesidad de esta igualdad de trato al entorno laboral, abarcando aspectos como el acceso al empleo, los procesos de selección, la formación, la conciliación personal, familiar y laboral, la promoción profesional y las condiciones de trabajo.

Esta ley insta a las instituciones y empresas a promover políticas de igualdad que destierren cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a fomentar actuaciones correctoras en caso de identificarse.

Ley 2/2016, de 29 de marzo, de identidad y expresión de género e igualdad social y no discriminación de la Comunidad de Madrid.

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.

Establece la obligación de crear un Plan de Igualdad para empresas con más de cincuenta trabajadores que ha de ser registrado en un repositorio público y que deberá recoger las medidas propuestas y su mecanismo de seguimiento.

RD 901/2020, de 13 de octubre, donde se regulan los planes de igualdad y su registro.

Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Recoge las directrices para realizar una valoración de los puestos de trabajo dentro de la empresa y la correspondiente auditoría retributiva con el fin de identificar y eliminar la posible discriminación directa o indirecta entre mujeres y hombres.

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho fundamental y un principio jurídico universal, recogido en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1979 y ratificado en las conferencias monográficas posteriores de Nairobi (1985) y Pekín (1995).

La igualdad está considerada también de manera expresa como un principio fundamental en la Unión Europea (tratados de Ámsterdam el 1 de mayo de 1999 y de Lisboa el 1 de diciembre de 2009) que establece como objetivo a todos sus miembros la integración de la igualdad en todas las políticas y acciones que se lleven a cabo.

4. COMPROMISO DE LA FIBHGM

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, sin discriminación de ningún tipo por razones de género, edad, raza, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social.

El patronato, como órgano rector de la FIBHGM, expresa una vez más 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.

5. ÁMBITO DE APLICACIÓN

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).
- 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.

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.

6. RESPONSABLE DEL PLAN DE IGUALDAD

El presidente del patronato de la FIBHGM será responsable último de la implantación y desarrollo de este Plan de Igualdad, marcará directrices a la dirección y pondrá al servicio del mismo los medios materiales, los recursos humanos, los sistemas de información y las infraestructuras que considere oportuno dentro de sus posibilidades para llevarlo a cabo.

7. COMISIÓN DE IGUALDAD

El presidente del patronato de la FIBHGM, de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT), nombrará una Comisión de Igualdad, mixta y paritaria*, compuesta por un mínimo de 6 y un máximo de 8 miembros. Esta comisión se reunirá, como mínimo, dos veces en su primer año de existencia y una vez al año en los siguientes, con las siguientes funciones:

- Recabar toda la información laboral necesaria desagregada por sexos.
- Elaborar y revisar el diagnóstico de situación de la FIBHGM en cuestiones de igualdad.
- Proponer medidas concretas de mejora en igualdad.
- Difundir los propósitos y actuaciones que se vayan a implementar.
- Realizar el seguimiento y la evaluación de dichas actuaciones.
- Ser oída en las cuestiones relevantes que puedan afectar a la igualdad.



En la Comisión de Igualdad tendrá presencia necesaria -o representación por delegación- tanto la dirección de la empresa como la representación legal de trabajadores y trabajadoras, las cuales se turnarán en la presidencia de la Comisión por años naturales. Deberá contar entre sus miembros con la colaboración de personas clave de distintos grupos profesionales, órganos y colectivos que puedan aportar valor a los procesos que se llevan a cabo: departamento de recursos humanos, prevención de riesgos laborales, comisión de investigación, comunicación, etc.

**Se considera paritario aquel porcentaje entre sexos que oscile entre un 40% y un 60%.*

8. OBJETIVOS OPERATIVOS

- Conseguir la igualdad laboral efectiva entre hombres y mujeres dentro de la FIBHGM/liSGM.
- Identificar y, en caso de existir, suprimir los sesgos de género para establecer un entorno laboral justo, orientado a la excelencia científica.
- Garantizar la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción de los o las más capaces.
- Reducir o eliminar la diferencia entre los salarios medios de hombres y mujeres dentro de la FIBHGM/liSGM.
- Conseguir que el alto nivel de feminización de la empresa se traduzca en mayor presencia de mujeres en los cargos de responsabilidad y en la dirección de proyectos.
- Incluir las perspectivas de género e igualdad en todo el entorno de las relaciones laborales, en la comunicación interna y externa, en la composición de órganos y comités y en todas las expresiones de la administración y el gobierno de la institución.
- Asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en el reconocimiento de méritos científicos, en la atribución de trabajos, de publicaciones, de invenciones y de otros derechos sobre los resultados; así como la equidad en su visibilidad y difusión.
- Incluir la perspectiva de género en las actividades principales de la institución: el desarrollo de la investigación biomédica y la formación científico-técnica.
- 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.

9. ACTUACIONES PROPUESTAS

A continuación se proponen las medidas a abordar dentro de este primer Plan de Igualdad de la FIBHGM, estructuradas en 8 áreas de intervención y 29 acciones.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: GENERAL

Acciones:

1.1. El patronato de la FIBHGM aprobará y hará público un pronunciamiento institucional sobre la importancia, la necesidad y el firme compromiso de implementar medidas que fomenten la igualdad en el entorno laboral.

1.2. Se nombrará la Comisión de Igualdad, con los requisitos y las funciones establecidas en el punto 7.

1.3. Constituir una dirección de correo electrónico para permitir a los trabajadores y trabajadoras canalizar sus sugerencias, quejas, recomendaciones, etc. a la comisión de igualdad.

1.4. Formalizar y enviar un cuestionario de opiniones de los trabajadores y trabajadoras en los dos primeros meses tras la aprobación del Plan.



1.5. Valorar la posibilidad de recabar la información relativa a los ascendentes a cargo y añadir en el diagnóstico, la distribución por empleadas/os.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: ACCESO AL EMPLEO

Acciones:

2.1 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.

2.2 Los comités de selección serán, siempre que sea posible, mixtos y paritarios. Los criterios de selección para evaluar a las personas candidatas no harán referencia a ningún tipo de preferencia por razón de género, ni directa ni indirectamente.

2.3 Se fomentará, siempre que sea posible, la presentación de candidaturas en formato Currículum Vitae Normalizado Abreviado (CVA), modelo FECYT o de otros modelos de presentación curricular donde el género esté neutralizado.

2.4 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.

2.5 La designación de representantes de los órganos y comités del Instituto, se realizará de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, y respetando los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.

2.6 Reducir la temporalidad en la organización, promoviendo, en la medida de lo posible, contrataciones estables e indefinidas.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: FORMACIÓN y SALUD LABORAL

Acciones:

3.1 Fomentar la participación de la FIBHGM en cualquier iniciativa o grupo de trabajo de fomento de la Igualdad de Género.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. CORRESPONSABILIDAD

Acciones:

4.1. Las reuniones de trabajo, asambleas de trabajadores, cursos de formación y otros actos comunes se realizarán, siempre que sea posible, en horario laboral ordinario.

4.2. 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 a nivel local entra la dirección de la entidad y el Comité de Empresa y siempre que sea técnica y organizativamente posible, la empresa favorecerá la flexibilización del horario de entrada y salida del trabajo de las personas trabajadoras que lo soliciten por razones acreditadas de conciliación, mientras persista la causa que la motiva.

4.3. Se negociará y se implantará en todos los ámbitos de la empresa un código de conducta que

regule la desconexión 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 libranza y vacaciones.

4.4. Fomentar, en la medida de lo posible y de manera justificada, el Teletrabajo, como herramienta de flexibilidad y de conciliación de la vida familiar.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: DIFUSIÓN, VISIBILIDAD Y TRANSPARENCIA

Acciones:

5.1 Se realizará una profusa difusión interna a toda la plantilla de la Fundación del Plan de Igualdad y de las medidas que se vayan implementando. Se insertará el Plan de Igualdad en la documentación de acogida a las nuevas personas contratadas.

5.2 Se habilitará un espacio específico en la página web del liSGM para alojar y difundir el Plan de Igualdad y las cuestiones relevantes relacionadas con la igualdad.

5.3 Se animará a las personas que detecten deficiencias en términos de igualdad, con perspectiva transversal de género y lenguaje inclusivo, en cualquier documento, formulario y normas internas, para que lo denuncien a la dirección de la FIBHGM para su corrección inmediata.

5.4 Incluir en los boletines del liSGM, cada cuatro meses, una información relacionada con la igualdad de género.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: IGUALDAD EN ÓRGANOS DE GOBIERNO Y COMITÉS

Acciones:

6.1. Fomento de la igualdad en los órganos de gobierno y sus comités asesores. Potenciación de la paridad ante cada oportunidad de relevo o renovación de sus miembros.

6.2. 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.

6.3. Los órganos de gobierno y los comités, tanto internos como externos, recibirán la documentación relevante en materia de igualdad que elabore la Comisión de Igualdad.

6.4. En aquellos órganos donde existe actualmente una representación paritaria, se velará porque la proporción se mantenga en futuras renovaciones, incluyendo para ello condiciones de representación igualitaria en los equipos que se presenten a las elecciones sindicales y en sus reglamentos internos.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

A este respecto se considera:

- **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.

Acciones:



7.1 Se elaborará un Protocolo de prevención y tratamiento del acoso sexual, acoso por razón de sexo y notificación de violencia de género, en coordinación con el HGUGM, estableciendo los cauces para el ejercicio de los derechos generales e internos que dimanen de estas situaciones.

ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN

Acciones:

- 8.1. Realizar un seminario por año sobre la igualdad de género en la investigación con invitados referentes.
- 8.2. En las convocatorias intramurales financiadas por la institución se evaluará la perspectiva de género tomada en cuenta, en el proyecto de investigación a desarrollar.
- 8.3. Se recabará información sobre la perspectiva de género en proyectos específicos de innovación y en la política de autoría e inventoría del IISGM.

10. CRONOGRAMA Y RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN

ACCIÓN	AÑO 2021				AÑO 2022				AÑO 2023				AÑO 2024				Resp.
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	
Área 1: General																	
1.1																	Dirección
1.2																	Dirección
1.3																	Dirección
1.4																	C. Igualdad
1.5																	C. Igualdad
Área 2: Acceso al empleo																	
2.1																	C. Igual./RRHH
2.2																	RR.HH
2.3																	RR.HH
2.4																	C. Igual./RRHH
2.5																	RR.HH
2.6																	Dir./C. empresa
Área 3: Formación y Salud Laboral																	
3.1																	Com. Igualdad
Área 4: Conciliación Personal, Familiar Y Laboral. Corresponsabilidad																	
4.1																	RR.HH/Todos
4.2																	Dir./C. empresa
4.3																	RR.HH/Dir.
4.4																	Dirección
Área 5: Difusión, Visibilidad y Transparencia																	
5.1																	G. Científica
5.2																	G. Científica
5.3																	G. Científica
5.4																	G. Científica
Área 6: Igualdad en Órganos de Gobierno y Comités																	
6.1																	Com. Igualdad
6.2																	Com. Igualdad
6.3																	Com. Igualdad
6.4																	Com. Igualdad
Área 7: Prevención Del Acoso Sexual, Acoso Por Razón De Sexo Y La Violencia De Género																	
7.1																	Comité PRL
Área 8: Perspectiva De Género En La Investigación Y La Innovación																	
8.1																	Com. Igualdad
8.2																	G. Científica
8.3																	U.A.I.



11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad será la responsable de llevar a cabo el seguimiento continuo y la evaluación de las medidas incluidas en este Plan. Lo hará a través del modelo de *Fichas de seguimiento* propuesto como Anexo a este Plan.

Anualmente, esta Comisión presentará a los órganos de gobierno y a la dirección de la entidad y al Comité de Empresa un informe de acciones y resultados en las áreas de actuación aquí contempladas.

Se trabajará en un mecanismo de participación que permita obtener feedback por parte de la plantilla de la FIBHGM acerca de las necesidades en materia de igualdad y de los efectos reales de las medidas que se vayan implementando. Para ello se podrá recurrir a instrumentos de recogida de información, cuestionarios de satisfacción, encuestas específicas, entrevistas, buzón de sugerencias, etc.

Con carácter periódico, se presentarán las acciones al CCE del IISGM para que conozcan, evalúen, y aporten su visión y sugerencias sobre las medidas de igualdad en todas las áreas de intervención, pero específicamente en el área 9: Perspectiva de Género en la Investigación.

Se llevará un registro de los posibles efectos no previstos del Plan en la entidad tanto positivos como negativos y de los posibles planes de contingencia o rectificaciones que sean necesarias.

De la misma forma, se llevará a cabo un registro de las ayudas económicas, públicas y privadas, que se soliciten para poner en marcha este Plan de Igualdad, así como del uso de los fondos obtenidos, sea cual fuere su origen.



12. ANEXO: FICHA DE SEGUIMIENTO

PLAN DE IGUALDAD DE LA FIBHGM: FICHA DE SEGUIMIENTO	
Área de intervención:	
Nº y descripción de la Acción:	
Fecha de la Evaluación:	
Objetivos de la Acción:	
Medida/s llevadas a cabo:	
Indicadores:	
Responsable/s:	
Estado:	No iniciada / Finalizada / En ejecución
Observaciones:	