

Plan de Igualdad y Diversidad

Marzo de 2021



SaludMadrid

FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN
BIOMÉDICA
Hospital Universitario Puerta de Hierro Majadahonda

[Handwritten signatures in blue ink]

ÍNDICE DE CONTENIDO

ÍNDICE DE CONTENIDO	1
INTRODUCCIÓN	2
CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	3
DATOS DE LA ORGANIZACIÓN	3
DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD	7
VIGENCIA DEL PLAN	8
COMPROMISO Y LIDERAZGO	9
COMISIÓN NEGOCIADORA	10
DIAGNÓSTICO DE LA NEGOCIACIÓN	12
COMUNICACIÓN Y REGISTRO	13
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	13
COMISIÓN DE SEGUIMIENTO	14
SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	14
DIAGNÓSTICO	14
CONCLUSIONES Y OBJETIVOS	15
MEDIDAS DE ACTUACIÓN	21

INTRODUCCIÓN

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico fundamental y universal que se recoge en los textos internacionales que regulan y garantizan los derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea; desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, en virtud del cual la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

En nuestro ordenamiento, el artículo 14 de la Constitución proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de cincuenta trabajadores o trabajadoras. Un deber cuyo desarrollo reglamentario se encuentra contenido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre.

Siguiendo todos y cada uno de los criterios establecidos en la normativa actualmente vigente, este Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de nuestra empresa por trabajar en favor de una sociedad más justa e igualitaria entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral, que favorezca su avance y desarrollo, y en la que se respeten los derechos fundamentales y las libertades de todas las personas que la componen.

El proceso de elaboración del Plan de Igualdad se ha basado en el trabajo cooperativo de la Comisión negociadora, y en la negociación previa con los diferentes interlocutores de la organización. Ha sido fundamental para su consecución el compromiso de la dirección, la voluntad de la empresa y de la representación legal de las personas trabajadoras y de todos los miembros de la plantilla de avanzar en esta línea.

La realización previa del Diagnóstico de Igualdad nos ha permitido analizar la situación de la empresa con perspectiva de género, tras lo cual se ha llegado a unas conclusiones y se han establecido una serie de medidas de actuación necesarias para avanzar en la igualdad de trato y de oportunidades de hombres y mujeres en nuestra organización.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal y es fruto del mayor consenso posible; es un plan ambicioso, que pretende eliminar cualquier forma de discriminación, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y la corresponsabilidad entre hombres y mujeres en las tareas de cuidado, integrar poco a poco la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión, así como la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y, en definitiva, mejorar las condiciones en que se desarrolla la vida cotidiana dentro del espacio laboral.

CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

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

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN

El plan de igualdad se enmarca en un contexto organizativo y societario determinado que es definido en los siguientes apartados:

Titularidad de la empresa

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

Tamaño de la organización

101 a 150 personas trabajadoras.

Nombre o razón social

FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO PUERTA DE HIERRO-MAJADAHONDA

NIF

G83726968

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

7211

Códigos de los convenios de aplicación

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

Código de convenio 28102923012020

Estructura de la organización

El Patronato de la FIB es el máximo órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación. Corresponde al Patronato cumplir los fines fundacionales, estableciendo las directrices de carácter general y la planificación estratégica de la entidad, administrar los bienes y derechos que integran el patrimonio de la Fundación, manteniendo plenamente el rendimiento y utilidad de los mismos.

Asimismo, le corresponde al Patronato el nombramiento de su Director Ejecutivo, cargo que actualmente es ocupado por Dña. Mercedes de Vargas Cabezuelo, quien a su vez actúa como secretaria del Patronato, con voz, pero sin voto.

Distribución en función de género de la composición de Patronato de la Fundación Hospital Universitario de La Puerta de Hierro Majadahonda (FIB).

	Total	Mujeres	(%)	Hombres	(%)
PATRONATO	10	3	30%	7	70%

Lugar de realización de actividades empresariales

La FIBHUPH tiene su domicilio social en la calle Joaquín Rodrigo, 2- Edificio Laboratorios planta baja de la localidad de Majadahonda, Madrid.

Su actividad se lleva a cabo dentro de las instalaciones del Hospital Puerta de Hierro-Majadahonda de Madrid, en virtud de un convenio general de colaboración suscrito el 19 de abril de 2020 entre la FIBHUPH y la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Sanidad y el Servicio Madrileño de Salud, por el que se autoriza la cesión de uso de los espacios físicos, instalaciones y medios técnicos necesarios para realizar su labor investigadora.

Objeto social de la organización

La Fundación tiene por finalidad gestionar programas y proyectos de investigación clínica y otras actividades conexas en el campo de la Biomedicina, para contribuir a la promoción y protección de la salud de la población y al progreso y mejora del Sistema Sanitario de la Comunidad de Madrid, realizando al efecto las siguientes actividades:

- a) La promoción y coordinación de la realización y desarrollo de programas de investigación científica aplicada a la Biomedicina y a las Ciencias de la Salud.
- b) Facilitar la investigación y la formación del personal investigador en colaboración con la Universidad Autónoma de Madrid y con aquellas otras instituciones, tanto públicas como privadas, que dirigen sus actividades a este campo.
- c) Proyectar a la sociedad y al entorno sanitario los avances de la investigación, la información y la experiencia.
- d) Promover la utilización óptima de los recursos puestos al servicio de la investigación, asegurando su eficacia, eficiencia y calidad.
- e) El desarrollo de la investigación y la gestión del conocimiento inspirados en el principio de legalidad, los principios éticos y la deontología profesional.
- f) Facilitar la financiación y la gestión de los procesos de investigación.
- g) Cualquier otro relacionado con los ya citados que se acuerde por el Patronato de la Fundación y, de modo genérico, llevar a cabo cuantas acciones sean conducentes al mejor desarrollo de sus fines.
- h) Gestionar el Instituto de Investigación Sanitaria Puerta de Hierro

Naturaleza, escala y complejidad de actividades

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

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

Es por tanto la responsable de la vinculación laboral de los trabajadores a su servicio, lo que conlleva el cumplimiento de las obligaciones en orden al pago de las retribuciones mediante la utilización de los fondos de investigación, así como la facultad de dirección disciplinaria y organizativa.

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

En cuanto a la estructura de empleo se puede clasificar al personal de la FIBHUPH en los siguientes grupos:

- Plantilla estructural que realiza las tareas permanentes y transversales que dan soporte a toda la actividad de investigación.
- Personal investigador estabilizado o indefinido
- Personal investigador y técnico de apoyo a la investigación con contratos temporales con cargo a proyectos o plataformas (financiado por fondos finalistas públicos o privados competitivos)
- Personal cofinanciado de programas de RRHH (financiado parcialmente por ISCIII, y resto con cargo a FIB)
- Personal con cargo a fondos de actividad privada, financiado por contratos o programas privados.

Miembros de la organización

- Patronato
- Dirección Ejecutiva
- Trabajadores fijos y temporales

DATOS DEL PLAN DE IGUALDAD

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

Obligación de la implantación

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

Negociación

El plan se ha pactado con la totalidad de la representación de las personas trabajadoras.

Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad y Diversidad está dirigido a todo el personal que conforma la Fundación de Investigación Biomédica del Hospital Universitario Puerta de Hierro-Majadahonda, pero también está dirigido a cualquier otro colectivo que pueda verse afectado por las medidas aquí recogidas tales como estudiantes en prácticas, becarios, científicos visitantes, etc. Su ámbito geográfico se localiza en la Comunidad Autónoma de Madrid.

Ámbito funcional

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

Extensión

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

Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad

Según establece la Ley de Igualdad (Art. 46) el presente Plan contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoria salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Se establece un plazo de 6 meses para su elaboración.

VIGENCIA DEL PLAN

Desde

05-03-2021

Hasta

04-03-2025

Firma del plan de igualdad

MERCEDES DE VARGAS CABEZUELO
BEGOÑA SAENZ DE TEJADA MADINA
JOSÉ IGNACIO ANAYA CAMPOS
MARÍA ALEJANDRA SÁNCHEZ LÓPEZ
TRINIDAD MARTÍN DONAIRE
ANA LAURA SANZ ALCOBER

[Handwritten signatures in blue ink, including names like 'Lola', 'P.', 'BB', 'fuisse', 'Sane']

COMPROMISO Y LIDERAZGO

La firma y respaldo del plan de igualdad será efectuada por los responsables anteriormente señalados.

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

En la **FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO PUERTA DE HIERRO-MAJADAHONDA** hemos asumido el compromiso para la elaboración de un **PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Desde este momento y hasta el próximo mes de marzo está previsto que realicemos, en el seno de la Comisión Negociadora, el diagnóstico y diseño de nuestro Plan de Igualdad.

Para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto la dirección de la FIBHUPH como del Comité de Empresa, instando a todos los implicados a participar en todo el proceso de elaboración, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos años.

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

COMISIÓN NEGOCIADORA

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

Miembros de la comisión negociadora

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
MERCEDES DE VARGAS CABEZUELO	mvargas@salud.madrid.org	DIRECTORA EJECUTIVA	DIRECCIÓN
BEGOÑA SAENZ DE TEJADA MADINA	bsaenz@idiphim.org	RESPONSABLE DE RR. HH	RECURSOS HUMANOS
JOSÉ IGNACIO ANAYA CAMPOS	jianaya@idiphim.org	RESPONSABLE DE ENSAYOS CLÍNICOS	ENSAYOS CLÍNICOS
TRINIDAD MARTÍN DONAIRE	tmartin@idiphim.org	INVESTIGADOR ADJUNTO	HEMATOLOGÍA
ALEJANDRA SANCHEZ LÓPEZ	masanchez@idiphim.org	INVESTIGADOR ADJUNTO	REUMATOLOGÍA
ANA LAURA SANZ ALCOVER	lsalcober@salud.madrid.org	INVESTIGADOR TITULAR	INMUNOLOGÍA

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

24/11/2020

Representantes en la negociación:

Han participado:

- Representantes designados por el comité de empresa.
- Miembros de la representación empresarial.
- Una asesora externa como soporte legal.

Composición de la representación de las personas trabajadoras

	Mujeres	Hombres	TOTAL
COMISIONES OBRERAS	3	0	3

Composición de la representación empresarial

Nombre y apellidos	Mujeres	Hombres	TOTAL
DIRECTORA	1	0	1
RESPONSABLE DE RR. HH	1	0	1
RESPONSABLE DE ENSAYOS CLÍNICOS	0	1	1

Otros responsables principales que participan en el plan

Nombre y Apellidos	Email	Cargo / Rol	Departamento / Área
ÁNGELA GARCÍA GARCÍA	administracion@garciaigarcia.es	Asesoría externa	Legal

Funciones asociadas a la comisión

- Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
- Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.

- Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
- Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad

DIAGNÓSTICO DE LA NEGOCIACIÓN

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

Sí.

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

No.

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

Se han observado dificultades para el acceso a cursos de formación acreditados debido a la enorme demanda existente en el momento actual lo que, unido a la limitación de plazas, hacen inviable cumplir con el objetivo, dentro del plazo de publicación del Plan de Igualdad. Se ha suplido esta carencia inicial mediante charlas informativas, resolución de dudas y casos prácticos. Asimismo, se les ha remitido la guía del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la elaboración del Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso.

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

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

Sí, de consultoría externa.

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

No.

COMUNICACIÓN Y REGISTRO

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

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

- Página web de la Fundación (<https://investigacionpuertadehierro.com/fibph/>).
Se propone establecer un área específica en la página web para publicar el Plan y recoger toda la información relacionada con las políticas de Igualdad de la Fundación.
- Manual de bienvenida.

Correo electrónico directo: comisionigualdad@idiphim.org

Código del Plan de Igualdad (art. 13)

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

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

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Sistema de evaluación y seguimiento del plan

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

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

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

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

¿La comisión negociadora realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan?

Sí.

Atribuciones de la comisión de seguimiento del plan

- Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.
- Realización de informes de seguimiento.

SISTEMA DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, el sistema de solución de conflictos será:

Ante la comisión paritaria del convenio.

DIAGNÓSTICO

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



CONCLUSIONES Y OBJETIVOS

Las conclusiones del diagnóstico son las siguientes:

Del organigrama de la empresa y su clasificación se observa que existe una clara sobrerrepresentación femenina en todas las áreas de trabajo excepto en los órganos de gobierno (Patronato) en donde dicha mayoría no se ve reflejada al estar compuesto por un 70% de hombres. Esta composición viene derivada de los propios Estatutos de la FIBHUPH, en donde se dispone que los miembros del Patronato recaerán en las personas que ocupen determinados cargos institucionales en cada momento y por tanto no se pueden modificar. En el seno de la Comisión se ha acordado elevar una petición al Patronato, para que, en la medida de lo posible, se respete la paridad entre sus miembros.

En cuanto a la Dirección Ejecutiva, en los últimos 5 años el puesto ha estado ocupado por una mujer, estando la actual directora personalmente comprometida a desarrollar e implementar las políticas de igualdad.

Como señalábamos anteriormente la composición de la plantilla está fuertemente feminizada ya que supone un 76% sobre el total de personas trabajadoras.

Procede, por tanto, analizar las causas de esta sobre representación femenina:

En primer lugar, examinamos las convocatorias de empleo, que debido a la naturaleza de la FIBHUPH son de carácter público, respetándose los principios de igualdad, mérito y capacidad, comprobando que el porcentaje de mujeres aspirantes a los distintos puestos de trabajo ofertados es de un 79% lo que explica que la mayor parte de los contratos formalizados sean con mujeres.

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

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

- Grado en Enfermería del 81% al 83%.
- Grado en Psicología: del 76 al 79,6 %.
- Grado en Medicina: del 64% al 70,7%.
- Grado en Biología: del 64% al 81%.
- Grado en Farmacia: del 72% al 81,1%.

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

A modo de ejemplo, en el curso 2019-2020 se han observado en las siguientes universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Madrid los siguientes resultados:

Universidad de Alcalá	% Mujeres
Máster Universitario en Descubrimiento de Fármacos por la Universidad Complutense de Madrid; la Universidad de Alcalá y la Universidad San Pablo-CEU	100,0%
Máster Universitario en Dianas Terapéuticas en Señalización Celular: Investigación y Desarrollo por la Universidad de Alcalá	86,4%
Máster Universitario en Farmacia y Tecnología Farmacéutica	100,0%

Universidad Complutense de Madrid	%% Mujeres
Máster Universitario en Investigación en Inmunología por la Universidad Complutense de Madrid	72,4%
Máster Universitario en Investigación en Medicina Traslacional por la Universidad Complutense de Madrid	77,8%
Máster Universitario en Metodología de las Ciencias del Comportamiento y de la Salud (Interuniversitario UNED - UCM - UAM) por la Universidad Autónoma de Madrid; la Universidad Complutense de Madrid y la Universidad Nacional de Educación a Distancia	66,7%
Máster Universitario en Microbiología y Parasitología: Investigación y Desarrollo por la Universidad Complutense de Madrid	75,0%

*Fuente:

<https://www.ciencia.gob.es/portal/site/MICINN/menuitem.7eeac5cd345b4f34f09dfd1001432ea0/?vgnextoid=0930dd449de8b610VgnVCM1000001d04140aRCRD>

Universidad Autónoma de Madrid	% Mujeres
Máster Universitario en Genética y Biología Celular por la Universidad Autónoma de Madrid; la Universidad Complutense de Madrid y la Universidad de Alcalá	80,0%
Máster Universitario en Biomedicina Molecular por la Universidad Autónoma de Madrid	78,3%
Máster Universitario en Investigación y Cuidados de Enfermería en Poblaciones Vulnerables por la Universidad Autónoma de Madrid	88,9%
Máster Universitario en Psicología General Sanitaria por la Universidad Autónoma de Madrid	83,7%
Máster Universitario en Biomoléculas y Dinámica Celular por la Universidad Autónoma de Madrid	67,6%
Máster Universitario en Biotecnología por la Universidad Autónoma de Madrid	53,6%

Y se mantiene en los títulos de doctorado obtenidos en el curso 2018-2019 (últimos datos publicados), con un 67,25% de títulos de doctorado en la Comunidad de Madrid, dentro de la rama de ciencias de la salud. *

Esta tendencia no es exclusiva de la Comunidad de Madrid, sino que se reproduce en los datos a nivel nacional.

Por tanto, no nos encontramos ante un desequilibrio de género provocado por factores internos, sino que la mayor participación de la mujer en el ámbito de la investigación biosanitaria viene determinada por el mayor número de estudiantes y egresadas de nuestras facultades en las ramas biosanitarias.

De ahí que, en el análisis relativo al nivel de estudios, se observa que el 81% sobre el total de la plantilla tiene estudios universitarios, del cual el 75% son mujeres. Esto es debido a que la actividad de investigación de la empresa requiere, en prácticamente todas las áreas de trabajo, personal muy cualificado debido a la alta especialización exigida, como lo demuestra el hecho de que el 21% de los titulados universitarios tienen la más alta titulación académica con el grado de doctor/a, de los cuales el 85% son mujeres.

Esta proporción se mantiene en el análisis de la distribución de la plantilla por edades, si bien llega a alcanzar el mayor rango (89%), entre los 45 a 54 años y el mínimo (50%), entre los 55 a 65 años de edad.

Fuente:

http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaJaxiPx/Datos.htm?path=/Universitaria/Alumnado/Nueva_Estructura/Doctorado/Egresados//10/&file=Egr_Doct_Sex_Nac_Rama_CA.px&type=pcaxis

En cuanto a la distribución de la plantilla por grupo profesional, puesto de trabajo y nivel jerárquico, no se aprecian variaciones significativas respecto del porcentaje de participación de las mujeres en relación con el total, si bien el 50% de la plantilla se adscribe al grupo II del convenio colectivo, alcanzando las mujeres el 36% sobre el total del grupo.

La jornada de trabajo es a tiempo completo para el 90% de la plantilla, correspondiendo un porcentaje del 67 % a las mujeres. En los contratos a tiempo parcial la proporción es de 10 a 1, lo que puede tener su explicación en la preferencia de este tipo de contratos para compatibilizar la vida personal y familiar, tradicionalmente asignada al sexo femenino.

Por último y, como no podía ser de otra forma, esta feminización de la plantilla se traslada a la composición del Comité de empresa, compuesto por un total de 9 miembros, de los cuales 8 son mujeres.

Respecto a la distribución de la plantilla en función de la antigüedad, la mayor parte de los contratos tienen una antigüedad inferior a 5 años, lo que se explica al tener en cuenta únicamente la fecha de la última contratación, sin perjuicio de que, en muchos casos, los trabajadores/as hayan podido mantener contratos previos con la entidad. En el cuestionario para la elaboración del diagnóstico que se ha remitido a la plantilla, con una participación del 42,7%, se constata una valoración positiva respecto a los siguientes aspectos:

- Mismas oportunidades de acceso al empleo
- Mismas oportunidades para acceder a la formación ofrecida por la empresa
- Facilidad para la flexibilidad horaria por motivos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral
- Mismas oportunidades para los derechos de conciliación entre ambos sexos
- Posibilidad de teletrabajar si las circunstancias impiden el trabajo presencial
- Asimetría numérica en los puestos de dirección, mando y responsabilidad

En sentido contrario, se detectan valoraciones negativas en las áreas que se señalan a continuación:

- Promoción profesional
- Conocimiento de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral a las que tiene derecho la plantilla.
- Utilización de lenguaje no sexista en los comunicados de la empresa.

Son llamativos los elevados porcentajes de respuesta "No sé" en las siguientes cuestiones:

- Desconocimiento de las mejoras ofertadas por la empresa en materia de conciliación
- Igualdad de oportunidades de promoción de las personas que disfrutan algún derecho de conciliación
- Conocimiento de la existencia de un canal de denuncias para los casos de acoso, por cualquier circunstancia (sexual, discapacidad, etnia, orientación sexual, etc.)
- Igualdad retributiva.

En el cuestionario remitido a la representación legal de los trabajadores se indica con un 4, la relación con la empresa (siendo 1 muy mala y 5 muy buena) y, con un 3 la capacidad de influencia de dicha representación en la empresa. Se valora negativamente la facilidad de comunicación desde el comité al personal de la fundación al no disponer del contacto de la totalidad de los trabajadores y trabajadoras y se señala como mayores inquietudes de la plantilla las relativas a las condiciones laborales especialmente condiciones retributivas, inestabilidad laboral, aplicación de permisos y vacaciones, bajas laborales o por enfermedad y excedencias.

En este punto es importante señalar que, en el momento de iniciar la negociación del Plan de Igualdad, la actividad de la empresa no estaba regulada por convenio colectivo, pues a pesar de estar firmado desde el mes de mayo de 2019, no se produjo su publicación hasta el 22 de diciembre de 2020, encontrándose actualmente en el periodo transitorio de aplicación que culminará en el mes de junio de 2021.

Con el citado convenio, se pone fin a gran parte de la problemática existente en las relaciones laborales de las fundaciones de investigación biomédica de las instituciones sanitarias del Sermas al regular aspectos tan importantes como la jornada laboral, clasificación profesional, homogeneización salarial, descansos y permisos, promoción de la igualdad, seguridad y salud, etc., con mejoras sustanciales sobre las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Sin embargo, a pesar de este importante avance, no ha sido posible mejorar aspectos vinculados a:

- Excesiva temporalidad en el empleo.
- Promoción profesional, si bien se ha creado un grupo de trabajo, en el seno de la comisión negociadora del convenio, para establecer el modelo de desarrollo de la carrera investigadora y el desarrollo profesional para el personal no investigador.

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

En este sentido, se han alcanzado importantes acuerdos en la comisión negociadora del plan y que consisten en:

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

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

- Misión, visión y objetivos de la FIBHUPH. ¿Quiénes somos?
- Compromisos de la organización
- Estructura organizativa
- Órganos de representación del personal
- Canales de Comunicación
- Tu primer día en la Fundación
- Normas laborales generales:
 - Jornada Laboral
 - Permisos retribuidos, vacaciones, días de libre disposición y viajes de trabajo
 - Bajas por Enfermedad o accidentes
 - Actuaciones en caso de accidente de trabajo y emergencias
 - Maternidad, paternidad y riesgo derivado de la situación de embarazo
 - Recibos de salarios
 - Acceso a las Instalaciones Laboratorios
 - Acceso a los Sistemas Informáticos
 - Solicitud de Certificados y documentación laboral en general
- Normas de salud y prevención de Riesgos Laborales:
 - Declaración de la Política de Prevención de Riesgos Laborales
 - Servicio de Prevención de Riesgos Laborales
 - Factores de Riesgo Laboral
 - Equipos de Protección Individual (EPIs)
 - Derechos y Deberes de los/as Trabajadores/as
 - Comité de Prevención
 - Sugerencias, iniciativas y solicitudes en materia de Prevención de Riesgos Laborales

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

En la FIBHUPH se facilita la flexibilidad horaria para permitir conciliar a las personas trabajadoras con sus necesidades familiares.

MEDIDAS DE ACTUACIÓN

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

Acceso a la empresa y procesos de selección (2)

Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal

- Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.
- Difundir el protocolo/manual de selección entre las personas que intervienen en los procesos de selección y en la decisión de contratación.

Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género

- Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.
- Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.
- Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.
- Potenciar que la participación en los tribunales o comités de selección sea equilibrada
- Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión de Igualdad.
- Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones para comprobar la distribución por sexo.
- Establecer la revisión periódica del equilibrio por sexos en la plantilla.
- Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar ofertas de trabajo dirigidas a mujeres para ocupar puestos mayoritariamente masculinizados o feminizados.

Modalidades de contratación y tipos de jornada (1)

Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación

- Proponer la corrección en el texto del convenio colectivo, o en cualquier otra norma o regulación de la empresa, aquellas cláusulas que impliquen desigualdades para quienes están contratados temporalmente y/o a tiempo parcial.

Clasificación profesional (2)

Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios

- Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.
- Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.

Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales

- Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.
- Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados.

Promoción profesional (2)

Fomentar la promoción profesional equilibrada

- Buscar el equilibrio en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados o feminizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.
- Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en los procesos de promoción profesional.

Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción

- Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.

- Comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa, una vez aprobado por el Grupo de trabajo de la comisión negociadora del convenio, el modelo de carrera profesional.
- Garantizar las mismas oportunidades de promoción a toda la plantilla independientemente de su jornada.
- Compromiso de la empresa para incentivar la promoción al personal acogido a medidas de conciliación familiar.
- Establecer medidas para limitar los períodos de disponibilidad horaria fuera de la jornada laboral en puestos de responsabilidad.
- Potenciar la participación de la Comisión de Igualdad en los tribunales o comités de promoción.

Formación profesional (2)

Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

- Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
- Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.
- Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.

Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada

- Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.
- Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.
- Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras un permiso de nacimiento y cuidado del menor y/o excedencia, así como a mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo.

- Programar acciones formativas específicamente dirigidas a trabajadoras para facilitar su promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que estén subrepresentadas.
- Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.
- Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.
- Informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de la formación anual desagregados por sexo.

Tiempo de trabajo y conciliación (2)

Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar

- Facilitar la adaptación de la jornada sin tener que solicitar la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo.
- Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.
- Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.
- Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.
- Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.
- Estudiar medidas que faciliten la conciliación para los grupos de mandos y equipo directivo para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción, tales como desconexión digital y rango horario de reuniones.
- Establecer un intervalo de tiempo flexible para la entrada y la salida del trabajo.

Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares

- Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.
- Realizar acciones para sensibilizar, formar e informar a la plantilla sobre igualdad de obligaciones en materia de responsabilidades familiares y reparto equilibrado de tareas, a la vez que se les informará explícitamente sobre las medidas de conciliación existentes en la empresa.

Prevención de la salud laboral (2)

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales

- Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.
- Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.

Evitar riesgos para la salud

- Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.
- Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

Calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación de las medidas del plan de igualdad

Fecha límite	Estado	Tarea	Objetivo	Materia
Vigencia del Plan	Iniciada	Utilizar las nuevas tecnologías de la información siempre que sea posible para evitar continuos viajes o desplazamientos, para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar su vida laboral con su vida familiar.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar	Tiempo de trabajo y conciliación
-	Se cumple	Establecer flexibilidad horaria adaptada a los horarios de las escuelas infantiles.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar	Tiempo de trabajo y conciliación
-	Se cumple	Establecimiento de una bolsa de horas de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar	Tiempo de trabajo y conciliación
-	Se cumple	Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral no vean frenado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar	Tiempo de trabajo y conciliación
-	Se cumple	Impulsar la jornada continua frente a la jornada partida para fomentar la conciliación familiar y laboral.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar	Tiempo de trabajo y conciliación
-	Se cumple	Estudiar medidas que faciliten la conciliación para los grupos de mandos y equipo directivo para que la disponibilidad no suponga un obstáculo para la promoción, tales como desconexión digital y rango horario de reuniones.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar	Tiempo de trabajo y conciliación
-	Se cumple	Eliminar en lo posible la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar, incentivando su uso por el personal masculino	Tiempo de trabajo y conciliación
31/03/2022	En curso	Garantizar que todos los derechos de conciliación sean conocidos y accesibles por toda la plantilla, independientemente del sexo, modalidad contractual o antigüedad.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Tiempo de trabajo y conciliación

Fecha límite	Estado	Tarea	Objetivo	Materia
-	Se cumple	Creación del Registro salarial y mantenimiento periódico del mismo.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Condiciones salariales
-	Se cumple	Realizar un estudio de Brecha Salarial.	Garantizar la equidad salarial. Acabar con la brecha salarial	Condiciones salariales
30/06/2021	En curso	Detectar cualquier aspecto que pudiera ser limitativo tanto de las solicitudes como de los disfrutes de los permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Tiempo de trabajo y conciliación
30/06/2021	En curso	Informar periódicamente a la Comisión de Igualdad sobre el disfrute de licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Facilitar y promover el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar	Tiempo de trabajo y conciliación
-	Se cumple	Establecer una política de reuniones donde se recojan, entre otras medidas, su realización dentro del horario laboral y convocatoria con anticipación suficiente.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar	Tiempo de trabajo y conciliación
-	Se cumple	Facilitar la adaptación de la jornada sin tener que solicitar la reducción de la misma para quienes tengan personas dependientes a su cargo.	Promover medidas que faciliten la compatibilidad del tiempo de trabajo con la vida personal y familiar	Tiempo de trabajo y conciliación
-	Se cumple	Elaboración de una declaración de principios con el objetivo de mostrar el compromiso de la Dirección para la prevención y eliminación del acoso por razón de sexo y del acoso sexual.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y por razón de género
-	Se cumple	Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y por razón de género
-	Se cumple	Establecer medidas y acciones para cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Prevención de la salud laboral
-	Se cumple	Elaborar un protocolo de prevención y actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y por razón de género
30/06/2021	En curso	Difundir el protocolo de acoso sexual y/o moral a toda la plantilla.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y por razón de género
-	Se realizará cuando se den las circunstancias	Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las trabajadoras víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.	Ayudar a las personas en situación de acoso o violencia de género	Prevención del acoso sexual y por razón de género
-	Se realizará cuando se den las circunstancias	Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y por razón de género

Fecha límite	Estado	Tarea	Objetivo	Materia
30/06/2021	En curso	Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.	Prevenir y atender las situaciones de acoso sexual o por razón de sexo	Prevención del acoso sexual y por razón de género
31/12/2021	En curso	Evaluar los riesgos laborales físicos y psíquicos desde una perspectiva de género.	Evitar riesgos para la salud de las mujeres	Prevención de la salud laboral
-	Se cumple	Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Prevención de la salud laboral
-	Se cumple	Equiparar a las parejas de hecho y sus hijos con los matrimonios en todo lo que tiene que ver con los derechos de conciliación familiar y laboral.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Tiempo de trabajo y conciliación
-	Se cumple	Implantar medidas de conciliación ampliadas para casos de adopción internacional.	Establecer medidas que tengan en cuenta necesidades concretas de conciliación y faciliten su ejercicio	Tiempo de trabajo y conciliación
30/06/2021	En curso	Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.	Fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares	Tiempo de trabajo y conciliación
31/12/2021	En curso	Adaptar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.	Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales	Prevención de la salud laboral
31/12/2021	En curso	Mantener una base de datos desagregada por sexos en lo relativo a los motivos de finalización del contrato laboral para evaluar e implantar medidas correctoras.	Evitar el desequilibrio y ceses discriminatorios	Extinción del contrato
-	Se cumple	Establecer una Política Retributiva clara y transparente a fin de facilitar su control antidiscriminatorio.	Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo	Condiciones salariales
-	Se cumple	Hacer extensivos los beneficios de los trabajadores a tiempo completo a los trabajadores a tiempo parcial.	Garantizar la igualdad de trato en las distintas modalidades de contratación mediante comprobación periódica	Modalidades de contratación y tipos de jornada
-	Se cumple	Implementar medidas destinadas a igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres por grupos profesionales.	Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales	Clasificación profesional
-	Se cumple	Informar a la Comisión de Igualdad de los datos estadísticos relativos a la distribución de hombres y mujeres por departamentos, por tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional

Fecha límite	Estado	Tarea	Objetivo	Materia
-	Se cumple	Mantener una base de datos desagregada por sexos según el departamento, tipo de contrato, puesto y grupo profesional.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
-	Se cumple	Elaborar una descripción objetiva de los puestos de trabajo y las competencias de cada uno de ellos.	Catalogar y valorar los distintos puestos de trabajo con criterios no discriminatorios	Clasificación profesional
-	No iniciada	Revisar y actualizar las prácticas de comunicación existentes (anuncios, demandas de empleo, vacantes internas...) para incorporar un lenguaje neutro y eliminar estereotipos de género.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Acceso a la empresa y procesos de selección
-	Se cumple	Revisar el lenguaje y contenidos de cualquier documento utilizado en la selección de personal para asegurar su objetividad.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Acceso a la empresa y procesos de selección
30/06/2021	Se cumple con revisiones periódicas	Redacción de un Protocolo de procedimiento de selección basado en criterios objetivos y no discriminatorios.	Garantizar que la selección de personal no tenga en cuenta el género	Acceso a la empresa y procesos de selección
-	Se cumple	Potenciar la participación equilibrada en los tribunales o comités de selección.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Acceso a la empresa y procesos de selección
-	Se cumple	Consensuar los criterios de los procesos de selección con la Comisión de Igualdad.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Acceso a la empresa y procesos de selección
31/03/2023	Se cumple con revisiones periódicas	Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas y contrataciones realizadas por sexo	Dar preferencia de acceso a la empresa al género menos representado ante igualdad de méritos y experiencia	Acceso a la empresa y procesos de selección
-	No aplica	Informar por escrito a empresas externas de selección sobre los criterios empresariales y los compromisos acordados en la Comisión de Igualdad.	Garantizar que la selección de personal se realice a través de procedimientos que no tengan en cuenta el género	Acceso a la empresa y procesos de selección
-	No aplica	Implementar medidas de acción positiva para corregir la subrepresentación de mujeres en puestos masculinizados.	Alcanzar un equilibrio de género en los grupos profesionales, puestos de trabajo y condiciones laborales	Clasificación profesional
-	No aplica	Dar prioridad a las mujeres en los procesos de promoción interna para cubrir puestos en departamentos masculinizados, teniendo siempre en cuenta su idoneidad y competencia.	Fomentar la promoción profesional de la mujer	Promoción profesional
31/12/2021	No iniciada	Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada.	Formación profesional

Fecha límite	Estado	Tarea	Objetivo	Materia
-	Se cumple	Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en las mujeres de cara a su capacitación para ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
-	Se cumple	Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
-	Se cumple	Aprobar medidas de compensación del tiempo empleado en formación fuera del horario de trabajo.	Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional en la empresa de forma equilibrada	Formación profesional
-	Se cumple	Concesión de anticipos	Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la conciliación	Condiciones salariales
-	Se cumple	Garantizar que la cuantía de la retribución variable no se verá aminorada por haber disfrutado de permisos por cuidado de hijo o durante los periodos de incapacidad temporal.	Establecer medidas retributivas complementarias para el apoyo a la conciliación	Condiciones salariales
30/09/2021	En curso	Formar a las personas que integran la Comisión de Igualdad, en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
30/09/2021	En curso	Realizar una formación específica en materia de igualdad y género para las personas de RRHH.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
-	No aplica	Establecer criterios claros, objetivos, no discriminatorios y abiertos en los procesos de promoción asegurando neutralidad en cuanto al género.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
30/06/2022	En curso	Comunicar a toda la plantilla los posibles itinerarios profesionales de la empresa.	Utilizar criterios de igualdad en todos los procesos de promoción	Promoción profesional
-	Se cumple	Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.	Sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso	Formación profesional
30/09/2022	En curso	Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	Sensibilizar y formar en materia de igualdad a las personas responsables de la selección de personal	Acceso a la empresa y procesos de selección

