

Plan de Igualdad

2026

ÍNDICE DE CONTENIDO

_Toc227345132

1. INTRODUCCIÓN	2
2. Contexto de la organización	3
2.1. Datos de la organización.....	3
Estructura de la organización	4
Objeto social de la organización	4
Naturaleza, escala y complejidad de actividades	5
Contexto del sistema universitario y oferta formativa biosanitaria	6
Miembros de la organización	6
2.2. Datos del Plan de igualdad.....	7
Obligación de la implantación	7
Ámbito funcional	7
Ámbito territorial.....	7
Extensión	7
Planificación y recursos para realizar el plan de igualdad	8
Vigencia del plan.....	8
2.3. Comisión Negociadora	9
2.4. Sistema de evaluación y seguimiento del plan	12
2.5. Medios para la implantación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad	13
A. Medios humanos	13
B. Medios materiales y técnicos	13
C. Medios organizativos y económicos	14
D. Compromiso de suficiencia de medios.....	14
E. Sistema de solución de conflictos.....	14
3. DIAGNÓSTICO.....	15
4. PROCESO DE ELABORACIÓN Y METODOLOGÍA	15
5. CONCLUSIONES Y OBJETIVOS.....	16
6. OBJETIVOS Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN	17
6.1. Resumen de medidas	18
6.2. Detalle de medidas.....	19

1. INTRODUCCIÓN

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal, consagrado en nuestro ordenamiento en el artículo 14 de la Constitución Española y desarrollado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta normativa establece, en su Título IV, el deber de las empresas de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y las condiciones de trabajo.

Este deber se materializa en la obligación de negociar planes de igualdad para las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, cuyo desarrollo reglamentario se encuentra en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, y en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva.

El presente II Plan de Igualdad es fruto del firme compromiso de la Fundación por consolidar y avanzar en una cultura de igualdad real y efectiva. Parte de la experiencia del plan anterior y se fundamenta en un nuevo Diagnóstico de Situación, realizado en 2024, que ha permitido analizar la realidad de la organización con una perspectiva de género actualizada.

Este Plan ha sido concebido de forma transversal, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, y busca no solo eliminar cualquier forma de discriminación, sino también promover activamente la corresponsabilidad, integrar la perspectiva de género en la gestión y prevenir el acoso sexual y por razón de sexo

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.

2. 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.

2.1. Datos de la organización

Nombre o razón social

Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario Puerta de Hierro-Majadahonda (FIBHUPH).

Titularidad de la empresa

Entidad de naturaleza jurídico-privada integrada en el sector público autonómico (Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid).

NIF

G83726968.

Códigos de los convenios de aplicación

Tamaño de la organización

101 a 150 personas trabajadoras.

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

7211 - Investigación y desarrollo experimental en biotecnología.

Convenio del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédicas de las instituciones sanitarias del SERMAS (Código 28102923012020).

Lugar de realización de actividades empresariales

Domicilio social: Calle Joaquín Rodrigo, 2- Edificio Laboratorios planta baja, 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

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 D. Fernando Neira Álvarez.

La actual distribución del Patronato por género es la siguiente:

	Tota l	Mujere s	(%)	Hombre s	(%)
PATRONAT O	11	2	18	9	82

Objeto social de la organización

- 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 y, en especial, de los que afecten a la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades, a la mejora de la asistencia sanitaria y sociosanitaria y a la rehabilitación.
- Facilitar la investigación y la formación del personal investigador en colaboración con la Universidad y con aquellas otras instituciones, tanto públicas como privadas, que dirigen sus actividades a este campo.
- Proyectar a la sociedad y al entorno sanitario los avances de la investigación, la información y la experiencia.
- Promover la utilización óptima de los recursos puestos al servicio de la investigación, asegurando su eficacia, eficiencia y calidad como elemento característico del sistema sanitario público.
- Garantizar el principio de legalidad, los principios éticos y la deontología profesional en el desarrollo de la investigación y la gestión del conocimiento.
- Facilitar la financiación y la gestión de los procesos de investigación.
- Cualquier otro relacionado con los ya citados que se acuerde por el Patronato de la Fundación.

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 y sus Estatutos), también, 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 las industrias farmacéuticas.

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 dirección 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 o mercantil (financiado por contratos o programas privados, contrato por la FIB).

Contexto del sistema universitario y oferta formativa biosanitaria

A efectos de contextualizar la composición de la plantilla y la estructura de las candidaturas que acceden a la Fundación, resulta relevante atender a los datos oficiales del Sistema Universitario Español.

Según la publicación *Datos y cifras del Sistema Universitario Español. Curso 2025/2026*, elaborada por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades a partir del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU), las mujeres presentan una presencia mayoritaria en las titulaciones del ámbito biosanitario. En el curso 2024/2025, las mujeres representan el 72,8 % del alumnado matriculado y el 73,4 % de las personas egresadas en la rama de Ciencias de la Salud, patrón que se mantiene igualmente en los estudios de Máster, donde la presencia femenina alcanza el 74,3 %.

En el ámbito del Doctorado, si bien la distribución global se sitúa en niveles cercanos a la paridad, las Ciencias de la Salud continúan mostrando una mayor representación femenina, superando el 60 % del total del alumnado.

Este predominio femenino en la oferta formativa biosanitaria se ve reforzado, además, por la elevada presión de acceso existente en estas titulaciones, con notas de corte significativamente altas en ámbitos como Medicina, Enfermería o Psicología, lo que evidencia la concurrencia de criterios objetivos y altamente competitivos.

En consecuencia, la mayor presencia de mujeres en el ámbito biosanitario y de investigación responde fundamentalmente a la estructura del sistema universitario y a la composición de la base de personas egresadas, y no a la existencia de sesgos en los procesos de acceso, selección o promoción de la Fundación.

Miembros de la organización

- Patronato
- Dirección Ejecutiva
- Trabajadores fijos y temporales

2.2. 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)

Ámbito funcional

Empresa

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, localidad de Majadahonda.

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 auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral. Infrarrepresentación femenina.
- g) Retribuciones.
- h) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Vigencia del plan

Desde	Hasta
16-04-2026	15-04-2030

El proceso negociador del presente Plan de Igualdad se inició de forma inmediata a la finalización del anterior, garantizándose la continuidad de las medidas de igualdad durante el periodo de negociación.

Firma del plan de igualdad

- Fernando Neira Álvarez
- Begoña Sáenz De Tejada Madina
- Elena De Miguel Marín
- María Alejandra Sánchez López
- Trinidad Martín Donaire
- Ana Laura Sanz Alcober

Compromiso y Liderazgo

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

2.3. 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
Fernando Neira Álvarez	fneira@idiphim.org	Director Ejecutivo	Dirección
Begoña Sáenz De Tejada Madina	bsaenz@idiphim.org	Responsable de RRHH	Recursos Humanos
Elena De Miguel Marín	edemiguel@idiphim.org	Gestora RRHH	Recursos Humanos
Trinidad Martín Donaire	tmartin@idiphim.org	Investigadora Adjunta	Hematología
Alejandra Sánchez López	masanchez@idiphim.org	Investigadora Adjunta	Reumatología
Ana Laura Sanz Alcober	lsalcober@salud.madrid.org	Investigadora Titular	Inmunología

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

4/03/2025

Representación de las personas trabajadoras

Han negociado:

El comité de empresa o los delegados de personal.

Composición de la representación de las personas trabajadoras

	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
COMISIONES OBRERAS	3	3	0

Composición de la representación empresarial

Nombre y apellidos	TOTAL	MUJERES	HOMBRES
DIRECTOR	1	0	1
RESPONSABLE DE RR. HH	1	1	0
GESTORA DE RR.HH	1	1	0

Funciones asociadas a la comisión

- a) Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- b) Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
- c) 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.
- d) Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
- e) Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
- f) Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
- g) Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
- h) Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
- i) Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

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

Sí.

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

No.

¿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.

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

Sí.

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

Sí, una consultoría externa.

Otros responsables principales que participan en el plan

Nombre y Apellidos	Email	Cargo / Rol	Departament o / Área
Ángela García García	Administración @garciaigarcia.es	Asesoría externa	Legal

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 y de manera coordinada con los responsables de comunicación del Instituto. El Plan será difundido a todo el personal que conforma la entidad.

Se utilizarán los siguientes canales:

- Publicación en un área específica de la página web de la Fundación.
- Inclusión en el Manual de Acogida para nuevas incorporaciones.
- Comunicaciones periódicas a través del correo electrónico corporativo.

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.

2.4. Sistema de evaluación y seguimiento del plan

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

Se realizarán evaluaciones anuales 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 de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas.

Procedimiento de Modificación y Revisión del Plan

El presente Plan podrá ser revisado y modificado de acuerdo con lo estipulado en el Artículo 9 del Real Decreto 901/2020. La revisión se producirá, previa negociación en la Comisión de Seguimiento, en los siguientes supuestos:

- Cuando los resultados de la evaluación intermedia o final lo aconsejen.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a la normativa vigente.
- En casos de fusión, absorción o modificación jurídica de la empresa.
- Ante cambios sustanciales en la plantilla, métodos de trabajo u organización que afectaran a las condiciones analizadas en el diagnóstico.
- Por resolución judicial que declare la discriminación por razón de sexo o la insuficiencia del Plan.

¿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.

2.5. Medios para la implantación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad

Con el fin de garantizar la correcta implantación, seguimiento, evaluación y actualización del presente Plan de Igualdad, la Fundación destinará los medios humanos, materiales, técnicos y organizativos necesarios, de conformidad con lo previsto en el artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007 y en el Real Decreto 901/2020.

A. Medios humanos

Para el desarrollo del Plan de Igualdad se contará con los siguientes recursos humanos:

- **La Comisión de Igualdad**, de composición paritaria, integrada por los mismos miembros que la Comisión Negociadora del Plan, que asumirá las funciones de seguimiento, evaluación y, en su caso, propuesta de revisión del Plan durante toda su vigencia.
- **La Dirección de la Fundación**, que garantizará el respaldo institucional y la dotación de los recursos necesarios para la ejecución de las medidas.
- **El Departamento de Recursos Humanos**, responsable de la coordinación operativa de las medidas, la recopilación de datos necesarios para el seguimiento y la elaboración de los informes periódicos.
- **El Servicio de Prevención y otras áreas implicadas**, en aquellas medidas relacionadas con condiciones de trabajo, salud laboral, conciliación o prevención del acoso.
- **Asesoramiento externo especializado**, cuando resulte necesario, en materia de igualdad, auditoría retributiva, análisis estadístico o actualización normativa.

La dedicación de las personas implicadas será compatible con el desarrollo de sus funciones ordinarias, sin perjuicio de la celebración de reuniones específicas cuando sea necesario.

B. Medios materiales y técnicos

Para la ejecución del Plan de Igualdad, la Fundación pondrá a disposición los siguientes medios materiales y técnicos:

- **Herramientas ofimáticas y de análisis de datos**, especialmente hojas de cálculo y aplicaciones informáticas que permitan el tratamiento y análisis de información desagregada por sexo.
- **Sistemas de gestión y archivo documental**, que garanticen la conservación de la documentación vinculada al Plan de Igualdad, así como la trazabilidad de las actuaciones realizadas.

- **Espacios físicos y medios telemáticos** para la celebración de reuniones de la Comisión de Igualdad, acciones formativas y actividades de sensibilización.
- **Canales de comunicación interna**, a través de los cuales se difundirá el contenido del Plan, las medidas adoptadas y los resultados del seguimiento.
- **Herramientas específicas**, en su caso, para el registro salarial, el análisis retributivo y la gestión de protocolos vinculados al Plan de Igualdad.

C. Medios organizativos y económicos

La Fundación garantizará la integración del Plan de Igualdad en su organización interna mediante:

- **La incorporación del principio de igualdad** en las políticas y procedimientos de gestión de personas.
- **La planificación periódica** de las actuaciones previstas en el Plan y su seguimiento por parte de la Comisión de Igualdad.
- **La dotación de los recursos económicos necesarios**, dentro de las disponibilidades presupuestarias de la entidad, para la realización de acciones formativas, campañas de sensibilización, asistencia técnica especializada y aquellas actuaciones que resulten necesarias para la efectiva implantación del Plan.

D. Compromiso de suficiencia de medios

La Fundación manifiesta su compromiso de dotar al Plan de Igualdad de los medios adecuados y suficientes, de manera que las medidas previstas puedan desarrollarse de forma efectiva, realista y evaluable durante toda su vigencia, garantizando su revisión y actualización cuando concurren cambios normativos, organizativos o de plantilla que así lo aconsejen.

E. Sistema de solución de conflictos

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, se acudirá ante la comisión paritaria del convenio para que resuelva.

3. 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.

4. PROCESO DE ELABORACIÓN Y METODOLOGÍA

Este Plan se ha elaborado conforme al procedimiento establecido en el Artículo 5 del Real Decreto 901/2020. La fase previa ha consistido en la elaboración de un Diagnóstico de Situación, negociado con la representación legal de las personas trabajadoras, con datos referidos al año 2024.

La metodología empleada ha sido mixta, combinando el análisis cuantitativo y cualitativo, y se ha desarrollado en las siguientes fases:

1. **Recopilación de información:** Se han utilizado fuentes internas como la base de datos de personal de 2024, información retributiva, valoración de puestos de trabajo y normativa interna.
2. **Análisis de datos:** La información se ha tratado de forma agregada y desagregada por sexo, analizando variables como área funcional, grupo profesional, tipo de contrato, jornada y antigüedad.
3. **Identificación de brechas y áreas de mejora:** Se ha realizado un análisis comparativo para identificar desequilibrios y sus posibles causas.
4. **Elaboración de conclusiones:** Se han extraído las conclusiones que sirven de base para la definición de los objetivos y medidas de este Plan.

En todo el proceso se ha garantizado la confidencialidad y el cumplimiento de la normativa de protección de datos.

5. CONCLUSIONES Y OBJETIVOS

El diagnóstico de situación (2024) ha arrojado las siguientes conclusiones principales:

- **Estructura de plantilla:** La plantilla de la Fundación está mayoritariamente feminizada (79,8% mujeres), con máximos de edad entre los 25-34 años, edad a partir de la cual todos los grupos de edad van decreciendo progresivamente tanto en total como en proporción masculina. El 70% de la plantilla tiene menos de 3 años de antigüedad, decreciendo la media de edad en cada tramo desde su máximo en los menores a un año de antigüedad. El 68% está adscrito al área de Apoyo a la investigación, el 22% a Investigación y el 10% a Administración.
- **Segregación:** La categoría profesional de Titulado Superior es la más numerosa, seguida por la de Técnico de Grado Superior, Titulado Medio e Investigador Adjunto. La proporción de sexos varía por categoría, aunque siempre feminizadas en consonancia con el porcentaje global de la plantilla, sin que pueda inferirse ningún tipo de segregación horizontal ni vertical, puesto que en puestos de mando también se mantienen las proporciones esperadas. Salvando el puesto de dirección, que solo puede ser ocupado por una persona, solo en el comité de empresa se ha encontrado un 100% de presencia femenina.
- **Condiciones de trabajo:** La totalidad de la plantilla es contratada de forma directa, sin intermediación de empresas externas. Toda ella trabaja de forma presencial, el 88% con contrato de jornada completa y el 82% con contrato indefinido.
- **Promoción:** La promoción profesional está muy condicionada por el marco normativo del sector público fundacional y la dependencia de convocatorias externas, lo que limita la movilidad interna sin que se aprecie un sesgo de género.
- **Conciliación y corresponsabilidad:** Existen numerosos permisos de conciliación y de compensación adicional (por ejemplo, por baja por enfermedad) que mejoran lo previsto en la normativa laboral general. Se observa que las mujeres hacen un uso significativamente mayor de las medidas de conciliación (especialmente por cuidados familiares y permisos médicos) y que, dado el número total de casos declarados con responsabilidades familiares, los hombres presentan esta situación menos de lo esperado para su peso en plantilla. Durante el periodo analizado se concedieron el 100% de permisos solicitados, pedidos por el 63% de la plantilla.
- **Prevención del acoso:** Existe un Protocolo de prevención del acoso, si bien en el presente Plan se ha procedido a su actualización técnica y su integración formal como anexo a este Plan.
- **Auditoría retributiva:** El análisis no muestra una brecha salarial injustificada en trabajos de igual valor. Las diferencias existentes se atribuyen a factores objetivos como la categoría, la jornada, complementos como horas extras o si el contrato se rige por tablas de convenio o por convocatorias con salario definido dentro del ámbito de una investigación financiada.

6. OBJETIVOS Y MEDIDAS DE ACTUACIÓN

Las medidas que se incluyen en el presente Plan son exclusivamente las acordadas y recogidas en el documento de seguimiento aprobado por la Comisión Negociadora para el segundo Plan de Igualdad de la Fundación.

Este II Plan de Igualdad se concibe como una continuación y profundización del proceso iniciado con el primer Plan, en el marco del compromiso sostenido de la entidad con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En este sentido, debe tenerse en cuenta que una parte significativa de las medidas en materia de igualdad ya han sido implantadas, interiorizadas y consolidadas durante la vigencia del Plan anterior, integrándose de forma progresiva en la gestión ordinaria de la organización.

El presente Plan no parte, por tanto, de una situación inicial, sino que responde a una lógica de mejora continua, orientada a evaluar, reforzar y perfeccionar las actuaciones ya desarrolladas, así como a introducir nuevas medidas cuando resulte necesario, atendiendo a los resultados del diagnóstico actualizado y al seguimiento realizado.

Las medidas se estructuran por áreas de actuación y se desarrollan conforme a los objetivos, responsables, plazos e indicadores establecidos en el documento de seguimiento, permitiendo su evaluación sistemática y garantizando la coherencia y continuidad de la política de igualdad de la Fundación.

A partir de las conclusiones del diagnóstico, se establecen los siguientes objetivos y medidas, agrupados por áreas de actuación.

6.1. Resumen de medidas

ÁREA DE ACTUACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	MEDIDAS CONCRETAS
Acceso y Selección	Garantizar la objetividad y la ausencia de sesgos de género en los procesos de selección.	- Revisar y actualizar los protocolos de selección para asegurar un lenguaje neutro y criterios objetivos. - Formar en materia de igualdad a las personas que intervienen en los procesos de selección. - Fomentar contratación del sexo menos representado a igualdad de condiciones, así como su presencia en los comités.
Clasificación Profesional	Alcanzar una representación más equilibrada en todos los grupos y niveles profesionales.	- Mantener y revisar periódicamente la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) para asegurar su neutralidad. - Analizar las causas de la segregación vertical en puestos de responsabilidad investigadora y proponer medidas de desarrollo profesional.
Promoción	Fomentar la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, dentro de las limitaciones del marco normativo.	- Asegurar la máxima transparencia en los criterios de acceso a oportunidades de desarrollo profesional. - Diseñar programas de información y motivación para impulsar la participación de las trabajadoras en procesos de promoción a puestos de responsabilidad.
Formación	Capacitar y sensibilizar a toda la plantilla en materia de igualdad y prevención de la discriminación.	- Incluir módulos de igualdad de oportunidades y prevención del acoso en el Plan de Formación Anual. - Facilitar el acceso a formación que contribuya al desarrollo profesional de las mujeres en áreas donde estén subrepresentadas.
Conciliación y Corresponsabilidad	Promover un ejercicio equilibrado de los derechos de conciliación y fomentar la corresponsabilidad.	- Realizar campañas de comunicación interna sobre los derechos de conciliación, incentivando explícitamente su uso por parte de los hombres. - Difundir medidas de flexibilidad horaria y organizativa (teletrabajo, bolsa de horas) que faciliten la compatibilidad de la vida laboral y personal. - Sensibilizar sobre el reparto equilibrado de responsabilidades familiares.
Retribuciones	Garantizar la equidad retributiva y la transparencia salarial.	- Realizar un seguimiento periódico de la auditoría retributiva e informar a la Comisión de Seguimiento. - Revisar los complementos salariales para asegurar que responden a criterios objetivos y neutros.
Prevención del Acoso	Mantener un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo.	- Revisar, actualizar e integrar como anexo de este Plan el Protocolo de prevención y actuación frente al acoso.- Difundir el protocolo actualizado a toda la plantilla y garantizar la existencia de canales de denuncia claros y confidenciales. - Impartir formación específica sobre la materia.
Comunicación	Utilizar un lenguaje y una comunicación interna y externa inclusiva y no sexista.	- Revisar la documentación interna y las comunicaciones externas (web, ofertas de empleo) para asegurar el uso de un lenguaje inclusivo.

6.2. Detalle de medidas

Bloque	Medida	Fecha límite	Responsable	Destinatarios	Indicadores
1. Acceso a la empresa y procesos de selección	Medida 1.1. Seguimiento de solicitudes de empleo, contrataciones y bajas desagregadas por sexo, puestos generales y de responsabilidad	La vigencia del plan.	RRHH- Selección	Responsables de procesos de selección	Estadística anual de solicitudes recibidas. Estadística anual de contrataciones por sexos.
	Medida 1.2. Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos, en los distintos departamentos, puestos de mando y comités	31 de diciembre de cada año.	Presidente y vocales del comité de selección.	RRHH- Selección	Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.
	Medida 1.3. Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar la entidad como salida profesional, especialmente al sexo menos representado	La vigencia del plan.	Unidad de Gestión	RRHH- Selección	Jornadas realizadas.
	Medida 1.4. Identificar posibles techos y barreras que dificulten la progresión en la carrera profesional en mayor medida para alguno de los sexos, así como un cuestionario opcional de causa de la marcha para las bajas en la empresa	Cuestionario sobre carrera profesional antes del 31/12/2026. Causas de marcha de la entidad, toda la vigencia del plan.	Unidad de Gestión	RRHH- Selección	Cuestionarios sobre dificultades para pasar de nivel en la carrera profesional y sobre las causas de excedencia y baja voluntaria en la empresa. Informes periódicos de las respuestas.
2. Comunicación	Medida 2.1. Evaluación de posibles actualizaciones del área de igualdad en la página web / Intranet de la entidad	La vigencia del plan.	Comisión de Igualdad	Toda la plantilla	Visualización de la actualización web, si se llegase a realizar, en la Comisión de Seguimiento.
	Medida 2.2. Estandarizar unos canales de comunicación que sean conocidos por toda la plantilla mediante un email inicial explicativo (emoji)	31/12/2026	Oficina técnica para su puesta en marcha. RRHH para su actualización.	Toda la plantilla	Evidencia del email explicativo
	Medida 2.3. Comunicaciones periódicas a la plantilla sobre el PDI (problemas detectados y soluciones en marcha) y recordatorios de sus derechos de conciliación	Primer email con problemas y medidas antes de fin de 2026. Recordatorios de conciliación, vigencia del plan.	Comisión de Igualdad	Toda la plantilla	N.º de acciones de difusión realizadas. Estadísticas de apertura en el caso de boletines / newsletters. Estadísticas de acceso al área de Igualdad de la web.

Bloque	Medida	Fecha límite	Responsable	Destinatarios	Indicadores
3. Formación en igualdad	Medida 3.1. Realizar una formación específica en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo para toda la plantilla	31/12/2026	RRHH – Comisión de Formación.	Toda la plantilla	Cursos realizados y número de asistentes.
	Medida 3.2. Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades en la gestión de recursos humanos	31/12/2026	RRHH	RRHH- Selección- Comisión de Igualdad	Número de comunicaciones con píldoras formativas enviadas.
4. Formación profesional	Medida 4.1. Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, especialmente del sexo menos representado	Antes de junio de cada año.	Comisión de Formación	Comisión de Formación	Listado de sugerencias formativas solicitadas por la propia plantilla.
	Medida 4.2. Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla	Último trimestre de cada año.	Comisión de Formación	Toda la plantilla	Plan de Formación.
	Medida 4.3. Informar y anunciar públicamente la oferta formativa a toda la plantilla	30 de enero de cada año	Comisión de Formación	Toda la plantilla	Plan de formación. Evidencia de difusión del mismo.
	Medida 4.4. Crear un mecanismo para informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de formación desagregados por sexo	La vigencia del plan.	Unidad de Gestión	Comisión de Igualdad	Estadísticas de formación desagregada por sexos.
5. Prevención de la salud laboral	Medida 5.1. Revisar y, en su caso, actualizar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla	La de aprobación del nuevo PDI.	Comisión de Igualdad	Toda la plantilla	Plan de Prevención de RRLL.
	Medida 5.2. Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad	La vigencia del plan.	Comité de Seguridad y Salud	Comisión de Igualdad	Documentación acreditativa de la realización del registro.
6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Medida 6.1. Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias	La vigencia del plan.	Comisión de Igualdad	Toda la plantilla	Evidencia de incorporación de esta mención en las newsletters periódicas.
	Medida 6.2. Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa	La vigencia del plan.	RRHH	Representante s de los trabajadores, Comisión de Igualdad.	Registro de casos identificados en la empresa.
	Medida 6.3. Apoyar y orientar mediante asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso o violencia de género, garantizando la máxima confidencialidad a las personas afectadas	La vigencia del plan.	RRHH	Denunciantes y presuntas víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.	N.º de casos a los que se le ofrece asesoramiento. Documento de confidencialidad de la empresa.

