

# PLAN DE IGUALDAD 2021

FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA  
DEL HOSPITAL CLÍNICO SAN CARLOS



## Contenido

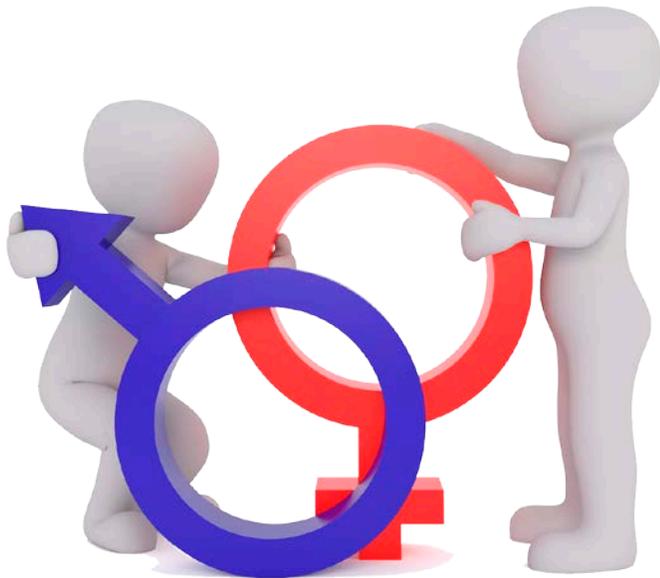
- Introducción
- Conclusiones del diagnóstico
- Acciones propuestas
- Seguimiento y evaluación



SaludMadrid

FUNDACION  
PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA  
Hospital Clínico San Carlos

# INTRODUCCIÓN



- Un Plan de Igualdad (PDI) es un conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

# INTRODUCCIÓN – ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

- Compromiso de la Organización (cultura, organización, lenguaje, canales de comunicación interna, objetivo igualdad, formación y sensibilización, dimensión de género en la I+D+i, etc.)
- Situación de mujeres y hombres en la Organización (tiempo de trabajo y temporalidad).
- Acceso a la Organización (ofertas de empleo, lenguaje, canales, adecuación de perfiles y objetividad de los criterios, participación en los sistemas de selección, etc.,)
- Formación continua (participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación interna, horarios, canales de difusión, participación de ponentes o formatos semi/no presenciales).
- Política retributiva (igual remuneración por igual trabajo, eliminación de diferencias entre mujeres y hombres).
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación (conocimiento de las medidas por los trabajadores, flexibilidad, fomento de la corresponsabilidad por mujeres y hombres, acercar los servicios de cuidado a personas dependientes, integrar la conciliación en la cultura de la Organización).
- Salud laboral (prevención de riesgos, vigilancia de la salud, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, actuación ante casos de violencia de género etc.)

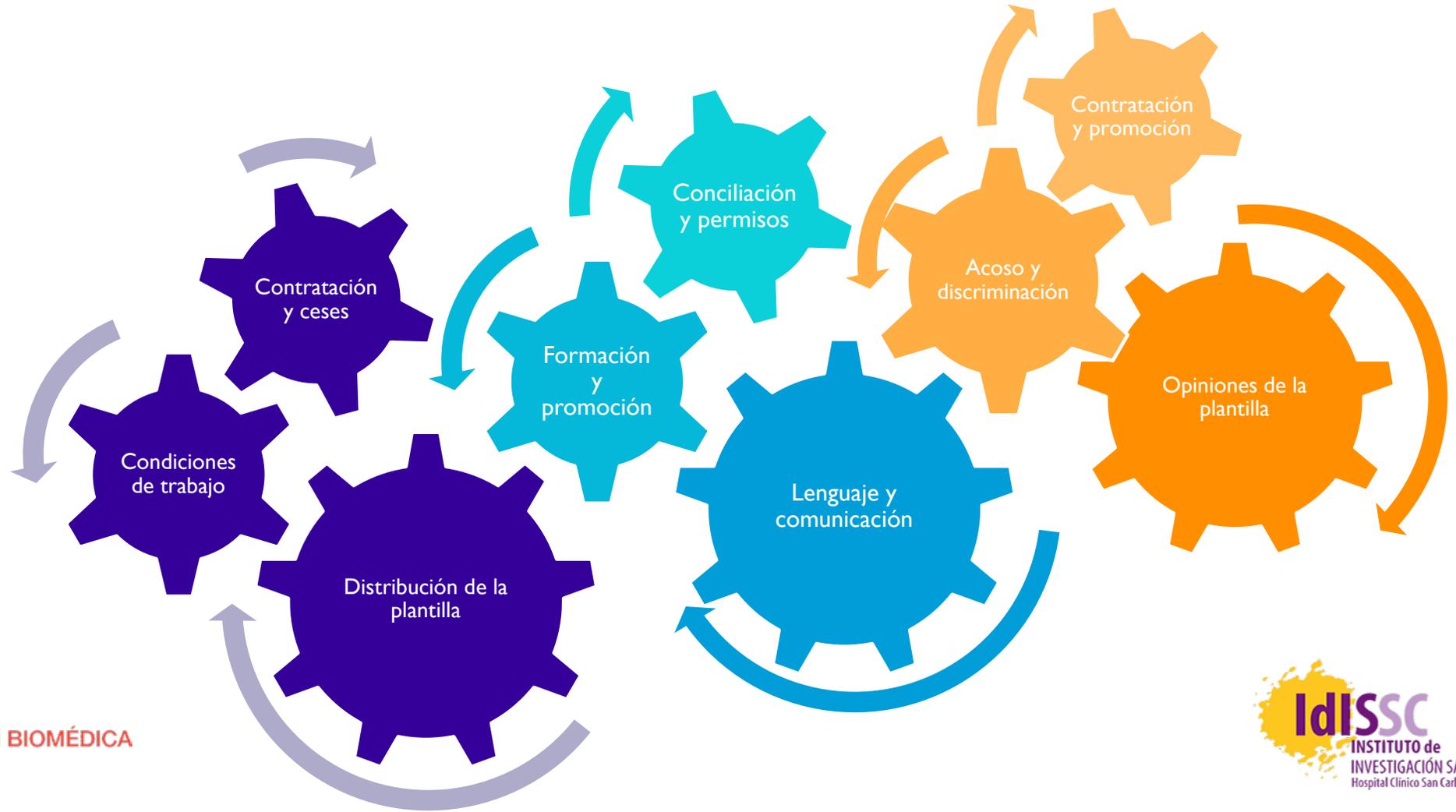
# INTRODUCCIÓN - ¿PARA QUÉ UN PDI?

- Para avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.
- Porque más allá de la imposición legal, la implantación de un plan de igualdad conlleva una mejora en las relaciones laborales, favorece un buen clima laboral, desarrollando las capacidades y el potencial de los empleados y derivando, por tanto, en una mayor productividad y una mejora en la calidad de vida de todos.
- Requisito para obtención de determinadas ayudas y convocatorias europeas a proyectos de investigación.

| FASES           | ACTUACIONES   |
|-----------------|---|
| 1. Compromiso   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Decisión. Comunicación.</li><li>• Definición del equipo de trabajo.</li></ul>   |
| 2. Diagnóstico  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Planificación</li><li>• Recogida de información</li><li>• Análisis y presentación de propuestas</li></ul>   |
| 3. Programación | <ul style="list-style-type: none"><li>• Elaboración del Plan de Igualdad: definición de objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores y técnicas de evaluación, seguimiento etc.)</li></ul> |
| 4. Ejecución    | <ul style="list-style-type: none"><li>• Implementación y seguimiento de las acciones programadas. Comunicación.</li><li>• Seguimiento y control</li></ul>   |
| 5. Evaluación   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Análisis de los resultados obtenidos. Recomendaciones de mejora.</li></ul>  |

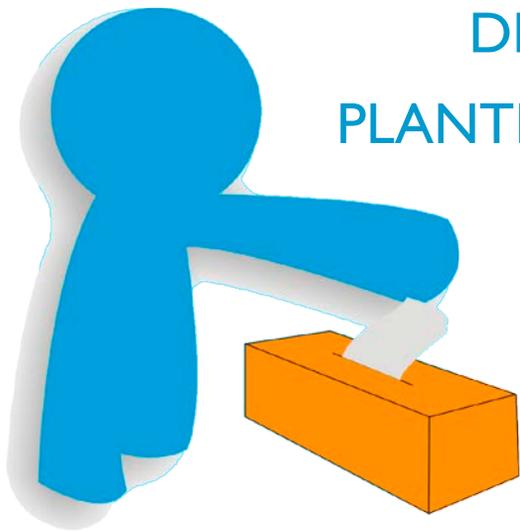
# CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

## ■ ÁREAS DE ESTUDIO



# CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

## ■ SUGERENCIAS DE LA PLANTILLA



Favorecer la estabilidad de los contratos y las oportunidades de promoción.



Compensar la desigualdad salarial causada por la dependencia de la convocatoria/origen de los fondos.



No se aprecia desigualdad salarial por sexo, aunque sí por antigüedad y categoría profesional.

Aumentar las oportunidades de formación en todas las categorías y la promoción de las mismas.



Establecer un protocolo y canal de denuncia en casos de acoso o discriminación. Desconocen los canales y a quién acudir.



Mayor comunicación de la Fundación con la plantilla.



Mayor comunicación de oportunidades de formación y conciliación.



Profundizar en las oportunidades de conciliación por maternidad/paternidad y considerar la reducción en los baremos de evaluación.



Mayor representación de ambos sexos en los órganos de gobierno.

# CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

## ■ Resumen de conclusiones



Plantilla fuertemente feminizada (76%) y joven, con máximos de edad en torno a los 32 años.



88% de la plantilla con estudios universitarios o superiores. Amplia coherencia con su categoría profesional.



Ausencia de plan de formación y promoción. Puesta en marcha de un Plan de Desarrollo de la Carrera Profesional.

No se observan diferencias significativas por sexos, siendo todas ellas coherentes con el porcentaje global en plantilla.



Alta temporalidad: 23% contratos indefinidos y 80% con menos de 5 años de antigüedad; 73% con jornada completa.



Ausencia casi total de permisos solicitados, pese a la demanda de su aumento por la plantilla; desconocimiento de las oportunidades existentes.



Mayoría de la plantilla (79%) en el área de apoyo a la investigación.



9% de la plantilla con puestos de mando, 65% de ellos mujeres, exceptuando el Patronato, que no son puestos de libre designación.



Brecha global muy reducida (7%), repartida a favor de un sexo u otro según la categoría. Mejor pagadas las de mayor responsabilidad.

# ACCIONES PROPUESTAS

## ■ Acciones propuestas



| Medida   | Responsable                                   | Destinatarios  | Indicadores  | Fecha límite                 |
|--|---|--|--|------------------------------|
| • Medida 1.1. Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género. | RRHH.   | RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección. | Número de comunicaciones con píldoras formativas enviadas.   | 31/12/2022                   |
| • Medida 1.2. Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas, y contrataciones realizadas por sexo.  | RRHH-Selección                                | Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.        | Estadística anual de solicitudes recibidas.<br>Estadística anual de contrataciones por sexos.  | La vigencia del plan.        |
| • Medida 1.3. Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.   | Presidente y vocales del comité de selección. | RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección. | Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.  | 30/09/2021                   |
| • Medida 1.4. Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.  | RRHH - Selección.                             | RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección. | Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.  | 25-04-2021                   |
| • Medida 1.5. Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar disciplinas y salidas profesionales del sector biomédico dirigidas al sexo menos representado.  | Unidad de Gestión del IdISSC.                 | RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección. | Jornadas realizadas.   | La de la vigencia del Plan.  |
| • Medida 2.1. Creación de un área de igualdad en la página web de la entidad.  | Comisión de Igualdad.                         | Toda la plantilla.   | Evidencia de creación de este apartado en la web; estadísticas de visitas a esta sección de la web; N.º de acciones de difusión realizadas comunicando la existencia de este apartado. | Durante la vigencia del Plan |
| • Medida 2.2. Recordar periódicamente a la plantilla sus derechos de conciliación mediante comunicaciones globales.  | Comisión de Igualdad.                         | Toda la plantilla.   | N.º de acciones de difusión realizadas. Estadísticas de apertura en el caso de boletines/ newsletters.   | Durante la vigencia del Plan |
| • Medida 3.1. Realizar una formación específica en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo para las personas de RRHH, Comisión de Igualdad y el resto de la plantilla.                                     | RRHH – Comisión de Formación.                 | RRHH.<br>Comisión de Igualdad.<br>Toda la plantilla.                               | Programa de acciones formativas y n.º de participantes; N.º de cursos realizados y personas que lo reciben.  | 31/12/2022                   |

# ACCIONES PROPUESTAS

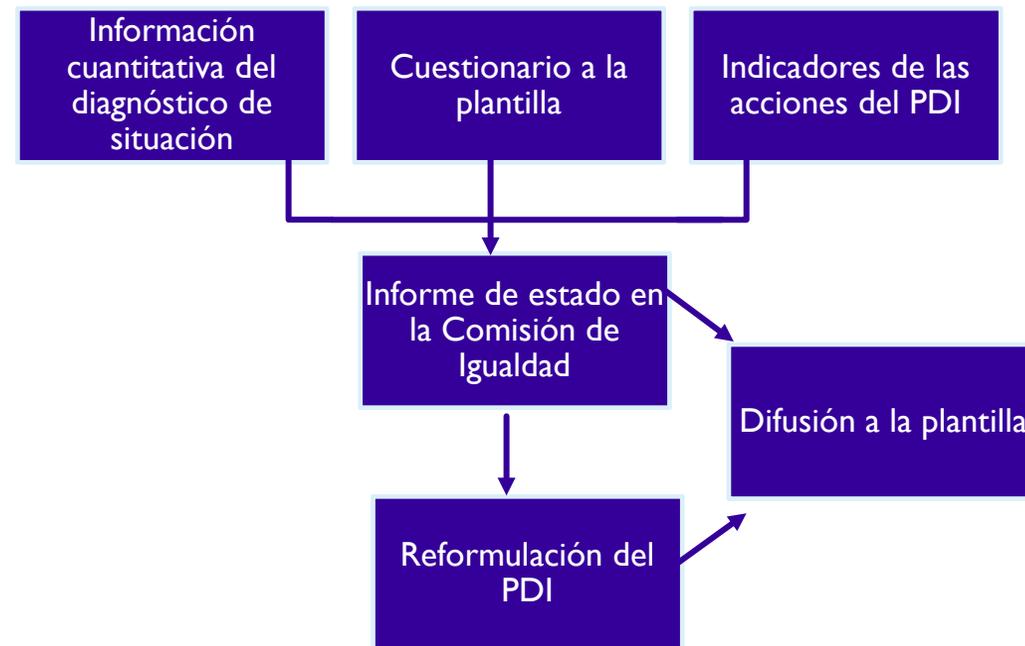
## ■ Acciones propuestas



| Medida  | Responsable                          | Destinatarios   | Indicadores  | Fecha límite                                     |
|---|--------------------------------------|---|--|--|
| • Medida 4.1. Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en el género menos representado.   | Comisión de Formación.               | Comisión de Formación.  | Listado de sugerencias formativas solicitadas por la propia plantilla. | 31/12/2022                                       |
| • 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.   | Comisión de Formación.               | Toda plantilla.   | Plan de Formación.   | 31/12/2022                                       |
| • Medida 4.3. Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.  | Gestor IdISSC.                       | Toda la plantilla.  | Plan de formación.<br>Evidencia de difusión del mismo.                 | 31/12/2021                                       |
| • Medida 4.5. Crear un mecanismo para informar a la comisión de igualdad de los resultados de formación desagregados por sexo.  | Área de gestión del IdISSC.          | Comisión de Igualdad.   | Estadísticas de formación desagregada por sexos.                       | Durante la vigencia del Plan.                    |
| • 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. | Comité de seguridad y salud laboral. | Toda la plantilla.  | Plan de Prevención de RRLL.  | 31/06/2021                                       |
| • Medida 5.2. Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.  | Comité de seguridad y salud laboral. | Comisión de Igualdad.   | Documentación acreditativa de la realización del registro.             | Vigencia del plan                                |
| • Medida 6.1. Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.   | RRHH.                                | Representantes de los trabajadores, Comisión de Igualdad.     | Registro de casos identificados en la empresa.                         | Durante la vigencia del Plan con revisión anual. |
| • Medida 6.2. Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.  | Comisión de Igualdad.                | Toda la plantilla.  | Estadísticas de difusión del canal de denuncias.                       | 31/12/2021                                       |
| • Medida 6.3. Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima.  | RRHH.                                | Trabajadores/as víctimas de acoso sexual o por razón de sexo. | Documento de confidencialidad de la empresa.                           | Durante la vigencia del Plan.                    |
| • Medida 7.1. Ofrecer asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso o violencia de género.   | RRHH.                                | Víctimas de acoso sexual o por razón de sexo de la plantilla. | N.º de casos a los que se le ofrece asesoramiento.                     | Durante la vigencia del Plan.                    |

# SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- El órgano encargado de realizar el seguimiento y la evaluación del plan es la Comisión de Igualdad, que se reunirá con periodicidad semestral con el fin de realizar el seguimiento del proceso de implantación y ejecución de las acciones en base a los indicadores establecidos.
- Como resultado de este ejercicio de revisión, se podrá dar continuidad a las acciones previstas, finalizar alguna o incluso detectar nuevas acciones en base a nuevas necesidades.
- Una vez transcurrida la vigencia inicial del presente plan (cuatro años), se llevará a cabo su evaluación para analizar el grado de eficacia siguiendo el siguiente esquema:



# EXPECTATIVAS Y CONCLUSIONES DEL PLAN

Mejorar las condiciones de trabajo en igualdad es una tarea en la que debe implicarse a toda la organización.

**¡Ayúdanos a conseguirlo!**

