

PLAN DE IGUALDAD 2023-2027

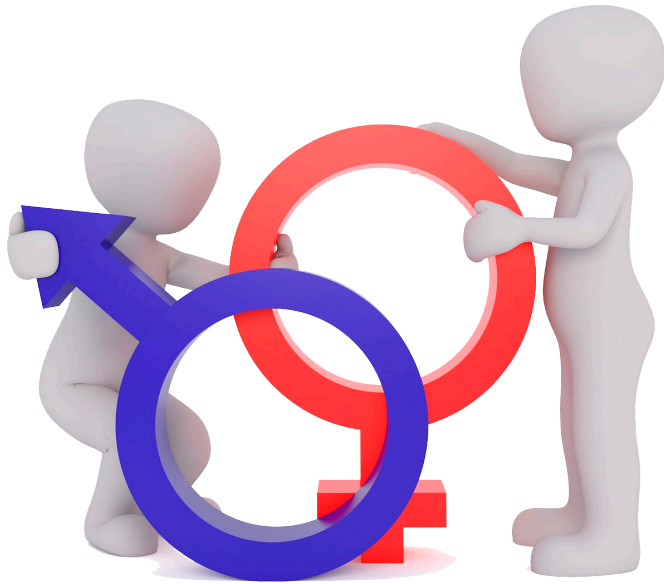
FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA
DEL HOSPITAL INFANTIL UNIVERSITARIO NIÑO JESÚS



Contenido

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

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 Guía de Acreditación del i+D+I.

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

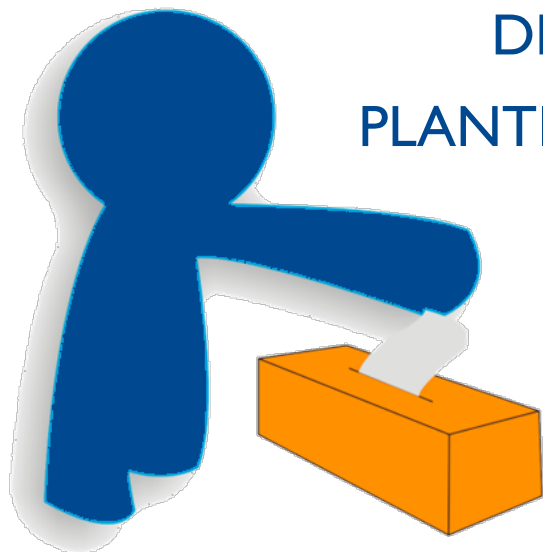
CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

ÁREAS DE ESTUDIO



CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

SUGERENCIAS DE LA PLANTILLA



Ofrecer posibilidades
-igualitarias, en su caso- de
promoción vertical



Mejorar la remuneración.



No introducir medidas de
discriminación positiva.

Evitar la colectivización de
la plantilla, tratando casos y
personas individualmente.



Establecer un protocolo y
canal de denuncia en casos de
acoso o discriminación.



Ambos sexos consideran que
no existe discriminación de
ningún tipo y, sin embargo,
están a favor de un PDI.



Mejor comunicación entre
la entidad y la plantilla



Dar a conocer mejor las
oportunidades de
conciliación.



Mayor representación de
mujeres en los órganos de
gobierno.

CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO



Resumen de conclusiones



Plantilla fuertemente feminizada (79%) y joven, con el 56% entre 25-34 años, y 21% entre 35-44.



82% de la plantilla con estudios universitarios o superiores, y el 18% restante con FP.



No existe un plan de formación interno, sino vinculado al Hospital, pero se financian cursos a demanda de los investigadores.

Estabilidad media, con 50% de indefinidos y 50% temporales, si bien el 92% tiene menos de 3 años de antigüedad.



Más del 75% de la plantilla con jornada completa. El 25% restante, turno de mañana.



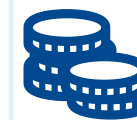
91% de la plantilla ha solicitado permisos de conciliación (mayoría por cuidado de hijos), y siempre han sido concedidos.



Mayoría de la plantilla (84%) en el área de apoyo a la investigación.



Menos desequilibrio en puestos de mando o responsabilidad: 1/3 hombres.



No se aprecia desigualdad salarial por sexo en ninguna categoría; Entre categorías, mejor pagadas las de mayor responsabilidad (área I).

ACCIONES PROPUESTAS

Acciones propuestas



Medida	Responsable	Destinatarios	Indicadores	Fecha límite
<ul style="list-style-type: none"> Medida 1.1. Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas, y contrataciones realizadas por sexo. 	RRHH-Selección	Responsables de procesos de selección	Estadística anual de solicitudes recibidas. Estadística anual de contrataciones por sexos.	La vigencia del plan.
<ul style="list-style-type: none"> Medida 1.2. Identificar posibles techos y barreras que dificulten la progresión profesional en mayor medida para alguno de los sexos. 	Unidad de Gestión	RRHH-Selección	Cuestionarios sobre dificultades de acceso a puestos de mayor responsabilidad. Informes periódicos de las respuestas.	La vigencia del plan.
<ul style="list-style-type: none"> Medida 1.3. Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos, en los distintos departamentos y en los puestos de mando. 	Presidente y vocales del comité de selección.	RRHH-Selección	Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.	31 de diciembre de cada año.
<ul style="list-style-type: none"> Medida 1.4. Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar disciplinas y salidas profesionales del sector biomédico dirigidas al sexo menos representado. 	Unidad de Gestión	RRHH-Selección	Jornadas realizadas.	La vigencia del plan.
<ul style="list-style-type: none"> 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 y comunicaciones recordando su existencia.	La vigencia del plan.
<ul style="list-style-type: none"> 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.	La vigencia del plan.

ACCIONES PROPUESTAS

Acciones propuestas



Medida	Responsable	Destinatarios	Indicadores	Fecha límite
<ul style="list-style-type: none"> Medida 2.3. Estandarizar unos canales de comunicación que sean conocidos por toda la plantilla y hacer uso habitual de ellos para mantenerla al corriente de asuntos de su interés. 	Oficina técnica para su puesta en marcha. RRHH para su actualización.	Toda la plantilla	Existencia del canal de comunicación en el área de igualdad y estadísticas de uso.	31/12/2025
<ul style="list-style-type: none"> Medida 3.1. Realizar una formación específica en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo para toda la plantilla. 	RRHH – Comisión de Formación.	Toda la plantilla	Cursos realizados y número de asistentes.	31/03/2024
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	RRHH	RRHH- Selección- Comisión de Igualdad	Número de comunicaciones con píldoras formativas enviadas.	31/03/2024
<ul style="list-style-type: none"> 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.	Antes de junio de cada año.
<ul style="list-style-type: none"> 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 la plantilla	Plan de Formación.	Último trimestre de cada año.
<ul style="list-style-type: none"> Medida 4.3. Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla. 	Unidad de Gestión	Toda la plantilla	Plan de formación. Evidencia de difusión del mismo.	30 de enero de cada año

ACCIONES PROPUESTAS

Acciones propuestas



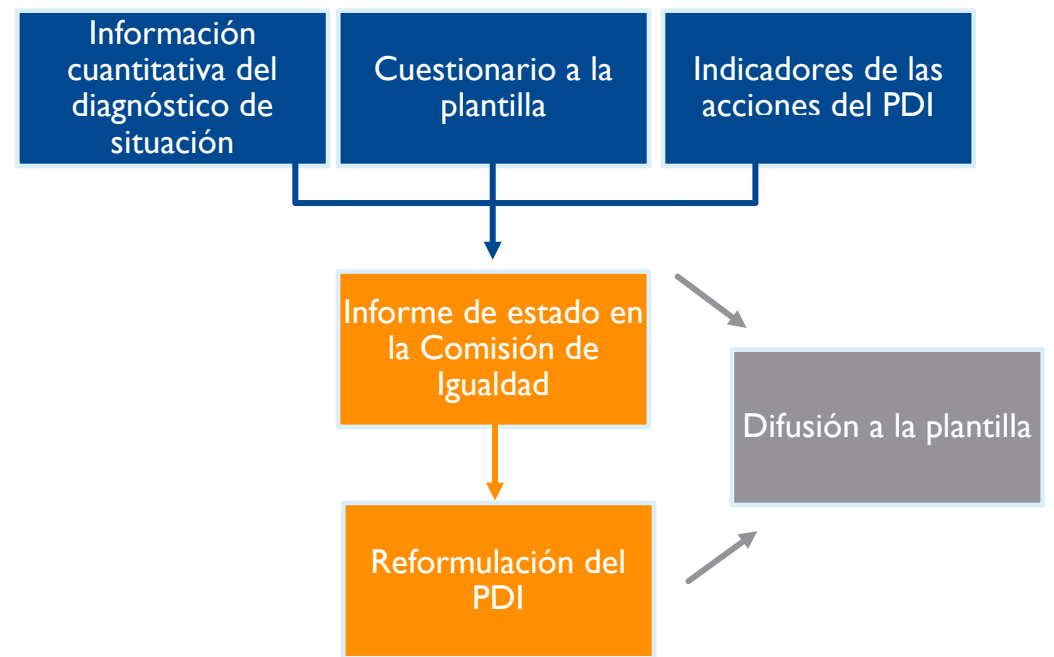
Medida	Responsable	Destinatarios	Indicadores	Fecha límite
<ul style="list-style-type: none"> Medida 4.4. Crear un mecanismo para informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de formación desagregados por sexo. 	Unidad de Gestión	Comisión de Igualdad	Estadísticas de formación desagregada por sexos.	La vigencia del plan.
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	Delegados/as de personal.	Toda la plantilla	Plan de Prevención de RRLL.	31/12/2024
<ul style="list-style-type: none"> Medida 5.2. Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad. 	Delegados/as de personal.	Comisión de Igualdad	Documentación acreditativa de la realización del registro.	La vigencia del plan.
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	Comisión de Igualdad	Toda la plantilla	Estadísticas de difusión del canal de denuncias.	31/12/2024
<ul style="list-style-type: none"> Medida 6.2. 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.	La vigencia del plan.
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	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.	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 anual 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 (4 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!

