

PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO Y OPORTUNIDADES [FIB HLPR]

DATOS DE LA EMPRESA						
Razón social	Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Princesa					
NIF	G83727081					
Domicilio social	C/ Diego de León, 62 – 1ª Planta					
Forma jurídica	Fundación					
Año de constitución	2003					
Responsable de la Entidad						
Nombre	Rosario Ortiz de Urbina Barba					
Cargo	Directora					
Telf.	91 520 24 76					
e-mail	mrosario.ortizurbina@salud.madrid.org					
Responsable de Igualdad						
Nombre	M ^ª Mar Martin Cuenca					
Cargo	Responsable RRHH - Legal					
Telf.	915202476					
e-mail	Rrhh.fib.hlpr@salud.madrid.org					
ACTIVIDAD						
Sector Actividad	Investigación Biomédica					
CNAE	7219 – IAE 9362					
Descripción de la actividad	Investigación					
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad de Madrid					
DIMENSIÓN						
Personas Trabajadoras	Mujeres	82	Hombres	33	Total	115
Centros de trabajo	Hospital Universitario de la Princesa Hospital Universitario de Santa Cristina					
Facturación anual (€)	7.885.258 €					
COMISIÓN NEGOCIADORA:						
La Comisión se constituyó el 23 de febrero de 2021.						
Participan en la misma Mónica Sobrado y Pedro Majano por parte de la representación de los trabajadores y M ^ª Mar Martin y Jesús Capa por la parte de la empresa						
REPRESENTACIÓN LEGAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS:						
La Representación de los trabajadores es a través de Comité de empresa formado por 9 trabajadores/as						

Contenido

I.	INTRODUCCIÓN	3
II.	DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN	3
III.	ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.	3
I.	REVISIÓN.	3
II.	MARCO LEGAL	4
I.	DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD	4
II.	ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN.	6
A.	FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS	6
B.	COMUNICACIÓN	6
C.	FORMACIÓN	6
D.	ACCESO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO	7
E.	ORDENACIÓN DEL TIEMPO – CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y PERSONAL	7
F.	POLITICA SALARIAL Y RETRIBUCIONES	7
G.	ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACION DE GÉNERO Y/O SEXO	7

I. INTRODUCCIÓN

Este Plan de Igualdad de género y de oportunidades, se firma respondiendo al compromiso de la dirección de la Fundación transmitido el 15 de febrero de 2021, y enmarcado en la obligación legal de la Fundación de contar con un plan de igualdad a razón del tamaño que actualmente de su plantilla.

II. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL PLAN

Las personas que han asumido la representación de la dirección han sido M^a Mar Martín y Jesús Capa, y las personas que han asumido la negociación en representación de la plantilla han sido Mónica Sobrado y Pedro Majano

III. ÁMBITO PERSONAL, TERRITORIAL Y TEMPORAL.

Este plan de igualdad afecta a la totalidad de la plantilla, alcanzando a personal excluido del convenio colectivo, como es el caso del personal directivo, y también resulta aplicable a las personas cedidas por empresas de trabajo temporal (art.10.2 del RD 901/2020).

Habiéndose negociado a nivel de empresa

Conforme a lo dispuesto en el artículo 9.1 del RD 901/2020, el periodo de vigencia de este Plan será de cuatro años.

I. REVISIÓN.

Este Plan de Igualdad tendrá una vigencia de cuatro años, con revisión de las medidas establecidas atendiendo a los plazos marcados.

Tras los dos primeros años de vigencia del presente Plan, se realizará una Evaluación intermedia del mismo, al igual que se realizará transcurridos los cuatro años de vigencia.

Corresponde a las partes firmantes del plan de igualdad determinar los órganos destinados al control y seguimiento de las medidas adoptadas.

Las personas que integran la Comisión Negociadora, a partir de la aprobación del presente Plan de Igualdad de Oportunidades, pasaran a constituirse como **Comisión de Seguimiento**, y acompañará al plan de igualdad a lo largo de toda su existencia.

En caso de vacancia, ausencia, dimisión, finalización del mandato o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada.

Las personas que dejen de formar parte de la Comisión de Seguimiento y que representen a la empresa serán reemplazadas por ésta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de sustitución se formalizará en el plazo de 30 días, por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante. El documento se anexará al acta correspondiente de la Comisión de Seguimiento.

Se ha de tener en cuenta, finalmente que, si este órgano no está compuesto por las personas que han negociado el plan, sino por una parte de la plantilla, sus funciones serán las de seguimiento y control, pero, en ningún caso, podrán asumir funciones negociadoras, reconocidas exclusivamente a los sujetos colectivos listados en el artículo 5 del RD 901/2020.

II. MARCO LEGAL

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

Constitución Española (1978). Art.14: “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). Incide sobre el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres y traslada la necesidad de esta igualdad de trato al entorno laboral, abarcando aspectos como el acceso al empleo, los procesos de selección, la formación, la conciliación personal, familiar y laboral, la promoción profesional y las condiciones de trabajo. Esta ley insta a las instituciones y empresas a promover políticas de igualdad que destierren cualquier discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a fomentar actuaciones correctoras en caso de identificarse.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Establece la obligación de crear un Plan de Igualdad para empresas con más de cincuenta trabajadores que ha de ser registrado en un repositorio público y que deberá recoger las medidas propuestas y su mecanismo de seguimiento.

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

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

La igualdad está considerada también de manera expresa como un principio fundamental en la Unión Europea que establece como objetivo a todos sus miembros la integración de la igualdad en todas las políticas y acciones que se lleven a cabo.

I. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Con fecha 20 de octubre de 2021 se ha procedido por la comisión negociadora a la validación del

Informe de Diagnóstico realizado por la Fundación, previo a la elaboración del presente Plan de Igualdad, donde se ha recopilado datos de los años 2018-2021 con el fin de contar con información relevante de la organización en materia de igualdad.

Como resumen del Diagnóstico realizado, se presentan en este documento los siguientes apartados o propuestas de actuación, son los puntos consensuados como objetivos generales, de los que se derivarán los objetivos específicos y correspondientes las medidas que se recogen más adelante.

- ✓ Promover en la Fundación el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades profesionales en el empleo, selección, retribución, formación, desarrollo, promoción y condiciones de trabajo.
- ✓ Garantizar en la entidad la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- ✓ Promover mediante acciones de comunicación y formación la igualdad de oportunidades en todos los niveles organizativos.
- ✓ Potenciar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar a todas las empleadas y empleados de la empresa, con independencia de su antigüedad.
- ✓ Eliminar toda manifestación de discriminación en la promoción interna y selección con objeto de alcanzar una representación equilibrada de la mujer en la plantilla.
- ✓ Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo, implantando un código de conducta que proteja a todos los empleados y empleadas de ofensas de naturaleza sexual.
- ✓ Con este Plan de Igualdad, la Fundación espera mejorar el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral. Así como un clima laboral de calidad que desarrolle su capital humano.

II. ÁMBITOS PRIORITARIOS DE ACTUACIÓN.

A tenor de lo anterior, se proponen las siguientes **líneas estratégicas** atendiendo a los distintos ámbitos de actuación.

A. FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Fomento de la Igualdad en los Órganos de Gobierno y distintos Comités que se creen en la Fundación. Profundizar en la realización de diagnósticos para una mejora continua del Plan de Igualdad.

- ✓ Impulsar la representación femenina en órganos de representación y dirección.
- ✓ Valoración de la plantilla en cuanto a la política y acciones en la materia por la Fundación.
- ✓ Establecer mecanismos para impulsar el Plan de Igualdad como una herramienta dinámica

B. COMUNICACIÓN

Ante el desconocimiento detectado a través de la encuesta realizada acerca del concepto de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en el personal de la Fundación, se hace necesaria una estrategia de comunicación con acciones desde la Dirección que evidencia el compromiso en materia de igualdad;

- ✓ Presente el Plan de Igualdad y lo difunda como herramienta para la igualdad de oportunidades.
- ✓ Difunda el uso de lenguaje no discriminatorio.
- ✓ Establezca un espacio en el que el personal disponga de información en materia de igualdad.
- ✓ De forma periódica inste al personal a colaborar con las acciones e iniciativas en materia de igualdad en la Fundación.

C. FORMACIÓN

Tras la valoración del diagnóstico, y tras la comunicación interna en materia de igualdad de oportunidades, debemos realizar:

- ✓ Al inicio de la contratación facilitar información al personal sobre igualdad de trato y oportunidades.
- ✓ Acciones de sensibilización a la plantilla y estratégicamente, a unidades/jefaturas, con contenido que ahonde en cómo funcionan los sesgos de género y cuál es el contexto real de partida que motiva la revisión de procesos al interior de la entidad y qué cuestiones pueden afectar a la igualdad efectiva.
- ✓ Formación en materia de igualdad para los miembros que compongan la comisión de igualdad.

D. ACCESO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

Con el fin de ser coherentes con la composición de la plantilla es necesario el fomento de la igualdad en la contratación de personal:

- ✓ Visibilizar a mujeres en cargos de responsabilidad: considerar una revisión general de la carrera profesional en el seno de la Fundación orientada a favorecer la promoción de las mujeres a las áreas/puestos de toma de decisiones.
- ✓ Establecer un protocolo para la selección de personal que cuente con personas sensibilizadas en materia de igualdad, haciendo esto extensivo a las empresas externas que puedan participar en el proceso.
- ✓ Realizar una revisión de la estrategia de la Fundación que pueda afianzar la estabilidad en el empleo, en la medida de lo posible teniendo en cuenta la legislación a aplicar.

E. ORDENACIÓN DEL TIEMPO – CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y PERSONAL

Es necesario contar con una plantilla que pueda en la medida de lo posible conciliar su vida profesional con la familiar y personal para ello es necesario:

- ✓ Identificar y catalogar las medidas que existen relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ✓ Informar al personal sobre las medidas de conciliación existentes en la Fundación.

F. POLITICA SALARIAL Y RETRIBUCIONES

En aplicación del convenio colectivo, las retribuciones están establecidas y acotadas, sin embargo, en aras de los posibles complementos que posteriormente sean aprobados es necesario:

- ✓ Establecer un sistema de control de esos complementos, para que sean igualitarios en los distintos puestos, independientemente de las personas que ocupen los puestos.

G. ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACION DE GÉNERO Y/O SEXO

Habiéndose aprobado el Protocolo en materia de Acoso sexual y discriminación de género y/o sexo es necesario:

- ✓ Difundir entre los trabajadores dicho protocolo, para su conocimiento y posible detección de las situaciones en el expuestas y establecer un proceso de actuación.
- ✓ Realizar acciones orientadas a la prevención del acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla, con la orientación e implicación de la representación legal de las personas trabajadoras.