

Plan de Igualdad



FECHA APROBACIÓN	21 de febrero de 2025
FIRMA APROBACIÓN MIEMBROS DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD (Nombre completo)	<p data-bbox="826 696 1225 734">M^a Carmen Barrio Fuentes</p> <p data-bbox="855 952 1197 990">Pedro Lorenzo Majano</p> <p data-bbox="868 1207 1184 1245">M^a Mar Martín Cuenca</p> <p data-bbox="777 1462 1275 1500">Alberto Sebastián Martínez-Cava</p>

Índice

1.	Partes suscriptoras	5
2.	Presentación de la empresa	6
3.	Organigrama de la Fundación	8
4.	Marco normativo.....	9
5.	Definiciones	11
6.	Ámbito de aplicación	15
7.	Objetivos.....	16
8.	Fases para la elaboración del Plan de Igualdad.....	18
8.1	Compromiso de la dirección de la Fundación para la puesta en marcha del Plan de Igualdad	18
8.2	Creación de los equipos de trabajo y, especialmente, de la Comisión Negociadora de Igualdad.....	18
8.3	Realización del diagnóstico de situación de la empresa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	18
8.4	Diseño de las medidas destinadas a resolver los posibles problemas detectados en la fase de diagnóstico previa	19
8.5	Implantación del Plan de Igualdad para la puesta en marcha de las medidas previstas.....	19
8.6	Seguimiento y evaluación periódica de las medidas, para su modificación o adaptación en caso de desviación sobre los objetivos previstos.....	20
8.7	Evaluación final completa del Plan al término de su vigencia	20
9.	Comisión Negociadora de Igualdad.....	21
10.	Comisión de seguimiento y evaluación	23
10.1	Presentación	23
10.2	Composición	23
10.3	Funciones.....	23
10.4	Funcionamiento.....	24
10.5	Resolución de conflictos	24
11.	Análisis Cuantitativo	26
12.	Procesos de gestión de personal.....	33
12.1.	Proceso de selección y contratación	33
12.2.	Proceso de Formación	35
12.3.	Proceso de promoción profesional	37
13.	Política Retributiva	39
13.1.	Clasificación profesional.....	39
13.2.	Infrarrepresentación femenina	40

13.3. Auditoría Retributiva	41
13.4 Valoración de puestos de trabajo	45
14. Condiciones de trabajo	51
15. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral..	53
16. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	57
17. Comunicación, lenguaje e imagen y sensibilización.....	58
18. Salud Laboral	59
19. Violencia de género	60
20. Líneas de actuación: medidas del plan de igualdad	61
Anexo I.	69
PROTOCOLO PARA ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO Y/O SEXO	69
Anexo II. Calendario de Seguimiento y Evaluación Plan de Igualdad	78
Anexo III. Calendario de Ejecución e implantación de las medidas	79

1. Partes suscriptoras

La Comisión Negociadora de Igualdad de LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA integrada por las siguientes personas:

- Por la representación de la empresa:

Nombre y apellidos:

Alberto Sebastián Martínez-Cava

María del Mar Martín Cuenca

- Por la representación de los trabajadores y trabajadoras:

Nombre y apellidos

Sindicato

María del Carmen Barrio Fuentes

CC.OO.

Pedro Lorenzo Majano Rodríguez

CC.OO.

2. Presentación de la empresa

LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA se ha consolidado como una institución de investigación biosanitaria de referencia en Madrid y a nivel nacional, destacándose por su compromiso con la excelencia en la investigación científica y la innovación tecnológica. Desde su creación, la Fundación ha trabajado de manera constante para proporcionar apoyo y asesoramiento a los profesionales e investigadores del Hospital Universitario de La Princesa así como a los investigadores de los centros que forman el Instituto de Investigación Biomédica.

La Fundación gestiona la investigación e innovación en el ámbito Biosanitario impulsándola y poniendo a disposición de nuestros investigadores y del resto de la sociedad los medios y recursos necesarios aportando gran significado para la salud y la calidad de vida de nuestros pacientes.

La Fundación adopta un enfoque integral en la atención sanitaria, donde cada persona usuaria recibe un trato personalizado y humanizado, considerando no solo sus necesidades clínicas, sino también su bienestar emocional y social. Además, la Fundación apuesta por la investigación médica y la formación de nuevos/as profesionales, consolidando su reputación como un centro de innovación y desarrollo, donde se promueve una cultura de aprendizaje continuo.

El personal de la Fundación se involucra en proyectos de investigación traslacional que buscan aplicar los descubrimientos más recientes de la ciencia a la práctica médica diaria, mejorando así los diagnósticos, tratamientos y resultados para las personas atendidas.

LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA no solo busca la excelencia en la investigación biomédica, sino también fomentar una cultura de prevención y promoción de la salud. La diversidad y la inclusión son pilares fundamentales de su filosofía, asegurando que todas las personas, independientemente de su género, origen o situación económica, reciban una atención de calidad.

Con una visión orientada hacia el futuro, la Fundación aspira a ser un centro líder en la formación, atracción y retención de talento tanto a nivel nacional como internacional. Su enfoque multidisciplinario permite la colaboración entre profesionales de diferentes áreas, garantizando que se ofrezcan soluciones innovadoras y efectivas a los retos de la medicina moderna. La institución está comprometida con la sostenibilidad y la mejora continua, optimizando sus procesos y recursos para garantizar la máxima eficacia en la atención y el uso responsable de los recursos.

La Fundación se guía por valores esenciales como la transparencia, la cooperación y la responsabilidad social, tanto hacia la ciudadanía como hacia sus profesionales. La orientación hacia la innovación es clave para la Fundación, promoviendo la transferencia rápida de los resultados de la investigación a la práctica clínica, en beneficio directo de los y las pacientes. Además, se fomenta la colaboración internacional, posicionando a la Fundación como un referente en redes globales de investigación.

Este enfoque integral y colaborativo permite a LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA mantenerse a la vanguardia del sector sanitario, ofreciendo una atención de calidad, eficiente y sostenible, siempre con un fuerte compromiso hacia el bienestar de todas las personas que dependen de sus servicios.

Todos estos valores, que circunscriben la actividad diaria de la Fundación desde su creación, se refuerzan y complementan con la realización del presente Plan de Igualdad. Dicho Plan supone en su conjunto una guía de actuación para todas las esferas de la Fundación con el fin de conseguir la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, comprometiéndose a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acordando llevar a cabo diferentes actuaciones para la consecución de estos objetivos.

Para ello, la dirección de LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA declara de forma expresa su deseo de:

- Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en la Fundación, mediante la aplicación de las medidas descritas en el presente Plan de Igualdad, para continuar avanzando en el futuro en el establecimiento de todas las actuaciones relativas a la Igualdad de Oportunidades que garanticen de manera óptima dicho principio.
- Promover la aplicación efectiva de los principios de igualdad de trato entre mujeres y hombres, garantizando las mismas oportunidades de acceso, desarrollo profesional y condiciones laborales en todos los niveles y áreas de la organización.
- Trabajar por una distribución equilibrada de género de la plantilla de la Fundación, facilitando una mayor presencia de mujeres por niveles, funciones y departamentos, favoreciendo las posibilidades de acceso al mayor número de mujeres en cualquier ámbito de trabajo de ésta.

3. Organigrama de la Fundación



4. Marco normativo

En la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, queda recogido el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo que la Constitución proclama en su artículo 14. De la misma forma, el artículo 9.2 de la Constitución consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que éste se integra, sean reales y efectivas. La Unión Europea, en su Tratado Constitutivo, declara la igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres como uno de sus principios básicos y fundamentales para la construcción de la Europa Comunitaria, proclamando la promoción de la igualdad y la eliminación de las desigualdades entre hombres y mujeres como uno de sus objetivos prioritarios.

Como medio de hacer efectivo el Principio de Igualdad, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, prevé la incorporación de políticas activas y la ordenación general de las políticas públicas, lo que se concreta en el establecimiento de reglas y procedimientos de actuación para los poderes públicos.

En el artículo 45 de la Ley Orgánica de 2007, referente a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad, queda señalado que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, para ello, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar con los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras. A su vez, el artículo 46 define los planes de igualdad de las empresas como *“Un conjunto ordenado de medidas, 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 concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para ello, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo”*.

Las medidas previstas en la citada Ley no obtuvieron los resultados deseados, de manera que no han permitido garantizar la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, persistiendo desigualdades obvias en las condiciones laborales de las mujeres y hombres. Como consecuencia de lo anterior, y con el objetivo de dar a la

sociedad un marco jurídico que permita dar un paso más hacia la plena igualdad se aprobó el 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, publicado en el BOE del 7 de marzo; el cual contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de 7 leyes que, sin duda, inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres.

Además del citado Real Decreto-Ley 6/2019, en octubre del año 2020 se publicaron dos Reales Decretos en materia de Igualdad:

- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. El objeto de esta norma es el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Con este Real Decreto se establecen medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes.

5. Definiciones

Con el objetivo de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad, evitando cualquier discriminación entre mujeres y hombres en la Fundación, la dirección de LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA establece que las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se aplican en la implantación de tal principio en cualquier actividad que realice la Fundación.

Estas definiciones son las siguientes:

- **Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:**

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

- **Integración del principio de igualdad en la interpretación y aplicación de las normas:**

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

- **Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo:**

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el del empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concedidas por las mismas.

No constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya

un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado

- **Discriminación directa e indirecta:**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

- **Acoso sexual:**

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

- **Acoso por razón de sexo:**

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

De acuerdo con el vínculo que exista entre la persona acosadora y la persona acosada:

- Acoso horizontal: entre compañeros del mismo nivel profesional.
- Acoso vertical descendente: del o la responsable hacia su subordinado/a.
- Acoso vertical ascendente: del subordinado/a al o a la responsable.

- **Discriminación por embarazo o maternidad:**

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad.

- **Indemnidad frente a represalias:**

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

- **Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 10, LO 3/2007):**

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias.

- **Acciones positivas (art. 11, LO 3/2007):**

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

- **Tutela judicial efectiva (art. 12, LO 3/2007):**

1. Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación.
2. La capacidad y legitimación para intervenir en los procesos civiles, sociales y contencioso-administrativos que versen sobre la defensa de este derecho corresponden a las personas físicas y jurídicas con interés legítimo, determinadas en las Leyes reguladoras de estos procesos.

- **Promoción de la igualdad en la negociación colectiva (art. 43, LO 3/2007):**

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

- **Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 44, LO 3/2007):**

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

- **Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor (art. 28 ET):**

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor a la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

- **Principio de Transparencia Retributiva (art. 3 del RD 901/2020):**

El principio de transparencia retributiva tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, particularmente las debidas a incorrectas valoraciones de puestos de trabajo, lo que concurre cuando desempeñado un trabajo de igual valor de acuerdo con los artículos siguientes, se perciba una retribución inferior sin que dicha diferencia pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y sin que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

6. **Ámbito de aplicación**

Los ámbitos de aplicación del presente Plan de Igualdad serán los siguientes:

I. **Ámbito personal:** el presente Plan de Igualdad resulta de aplicación a la totalidad de la plantilla de LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA.

II. **Ámbito territorial:** El ámbito territorial del presente Plan de Igualdad se extiende a LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA.

III. **Ámbito temporal:** el periodo de vigencia del presente Plan de Igualdad será de cuatro años desde la firma del presente documento en la fecha que conste en el mismo. Sin perjuicio de los plazos de revisión que se puedan establecer de manera específica y que deberán ser coherentes con el contenido de las medidas y objetivos establecidos, el actual Plan de Igualdad deberá revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos.
- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del Plan de Igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del Plan de Igualdad, en la medida necesaria. Las medidas del Plan de Igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que aquél contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia del presente Plan de Igualdad, las partes comenzarán la negociación del siguiente Plan.

7. Objetivos

la Fundación determina como **objetivo general** del Plan de Igualdad LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA:

- La garantía de respeto absoluto al Principio de igualdad de Oportunidades descrito en la legislación española, para cualquier persona que realice funciones profesionales en o para la Fundación, con independencia de su sexo.

Para ello se establecen los siguientes **objetivos específicos**:

- Dar cumplimiento, a todos los efectos, a la Ley orgánica 3/2007 de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como al 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, publicado en el BOE del 7 de marzo. Se incorporan además todas las medidas incluidas en los RD 901/2020 y 902/2020 sobre Planes de Igualdad en las empresas.
- Comprometerse en la mejora de las condiciones de trabajo de mujeres y hombres en la empresa, mediante la promoción de medidas para la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral en ambos sexos, en la búsqueda de niveles adecuados de productividad, eficiencia y clima laboral.
- Perseverar en la creación de una cultura institucional que esté orientada a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la prevención de cualquier forma de discriminación, sea directa o indirecta, por razón de sexo, eliminando cualquier conducta discriminatoria que pueda producirse en este ámbito.
- Dar a conocer a todo el personal de la Fundación, sea cual sea el tipo de contrato que le vincule con ella, los derechos laborales que le asisten en cuanto a la aplicación del principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional, conciliación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, se refiere.
- Establecer canales y procedimientos específicos para dar cauce a quejas o denuncias que puedan formular quienes se consideren objeto de tales conductas discriminatorias.

- Hacer partícipes y asegurar el conocimiento en todos los niveles de la Fundación de los valores determinados por ésta en cuanto a igualdad, no discriminación e integración se refiere, mediante la formación y concienciación adecuada de toda la plantilla, incluyendo las nuevas incorporaciones de personal que pudieran producirse.

8. Fases para la elaboración del Plan de Igualdad

El programa de trabajo que se ha seguido para la definición del presente Plan de Igualdad de LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA consta de las siguientes fases:

8.1 Compromiso de la dirección de la Fundación para la puesta en marcha del Plan de Igualdad

El compromiso consciente de la dirección de la Fundación con la política de igualdad facilita enormemente la puesta en marcha de las acciones que dan forma a dicha política, además de que influye decisivamente en la sensibilización sobre toda la plantilla de la empresa, lo que supone un excelente apoyo para la motivación y, por añadidura, en el compromiso de las trabajadoras y trabajadores respecto al citado Plan. De la misma manera, es imprescindible un compromiso en este mismo sentido de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras, ya que otorga la máxima legitimidad a las medidas que se implantan, al ser consideradas como propiedad de toda la Fundación. En nuestro caso, la realización del presente Plan de Igualdad surge por iniciativa directa de la dirección de LA FUNDACION DE INVESTIGACION BIOMEDIDA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA PRINCESA que demuestra su compromiso respecto a la aplicación del Principio de Igualdad en la organización, y queda reforzado con la firma del presente Plan por los representantes legales de las trabajadoras y trabajadores.

8.2 Creación de los equipos de trabajo y, especialmente, de la Comisión Negociadora de Igualdad

Como paso previo a la elaboración del presente Plan de Igualdad, se han constituido los equipos de trabajo necesarios, coordinados por el área de Recursos Humanos, aportando toda la información exigida para convertirlo en una herramienta eficaz para la aplicación del citado principio de igualdad. Tiene especial importancia la creación de la Comisión Negociadora de Igualdad, que, como se especifica en otros apartados del presente Plan, se convierte en su principal motor, impulsando y garantizando las acciones necesarias para trasladar a la plantilla la importancia del proyecto, controlando y evaluando las acciones previstas una vez implantadas, así como asegurando la continuidad futura del programa, renovándolo y actualizándolo cuando sea necesario.

8.3 Realización del diagnóstico de situación de la empresa sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Previo a la implantación de las medidas necesarias para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la empresa, es necesario conocer la

situación actual de la Fundación en todos y cada uno de los aspectos contemplados por la Ley, para lo que se hace imprescindible la realización de un estudio/diagnóstico, en el que deben estar representadas, en lo posible, todas las estructuras de la Fundación.

El diagnóstico nos muestra las fortalezas y posibles áreas de mejora sobre las que actuar para dar cumplimiento a los requerimientos de igualdad expuestos en la Ley. A partir de este conocimiento, la empresa define los objetivos específicos para mantener la situación de igualdad en la Fundación, equiparando las oportunidades entre trabajadoras y trabajadores de la organización. Posteriormente, se definen las medidas específicas para actuar sobre las áreas susceptibles de mejora que se hayan podido identificar, con el objetivo último de garantizar y consolidar la igualdad de oportunidades en toda la plantilla.

8.4 Diseño de las medidas destinadas a resolver los posibles problemas detectados en la fase de diagnóstico previa

En esta siguiente fase, y en función de la información recabada en la anterior, se determinan las medidas concretas que se implantarán para la consecución de tales objetivos. Estas medidas deben ser:

- Claras, entendibles por todos y sin ambigüedades.
- Específicas, lo más concretas posible para poder identificar lo que se quiere lograr.
- Medibles, para poder evaluar el grado de cumplimiento posterior.
- Alcanzables, aunque ambiciosas, para conseguir el compromiso de todos los implicados.
- Realistas, adaptadas a las posibilidades reales de éxito en su implantación.
- Con un plazo temporal definido, dentro del cual se debe cumplir el objetivo.

8.5 Implantación del Plan de Igualdad para la puesta en marcha de las medidas previstas

Supone la culminación y puesta en práctica de las fases anteriores. El cumplimiento de las acciones que se determinen según la planificación temporal elegida es necesario para que el Plan de Igualdad tenga en la organización la máxima credibilidad, lo que facilitará conseguir el mayor compromiso por parte de todas las personas.

La continuidad futura del Plan pasa por el cumplimiento estricto de todas las acciones previstas en el mismo, ya que demostrará el verdadero interés de las partes implicadas en darle una utilidad real, y no solamente cumplir con lo exigido por la Ley.

8.6 Seguimiento y evaluación periódica de las medidas, para su modificación o adaptación en caso de desviación sobre los objetivos previstos

Tras la implantación de las medidas previstas, pudiera ser necesaria la definición de metas intermedias. En cualquier caso, es preciso mantener un control continuo de su grado de cumplimiento y efectividad. Con ello, la plantilla puede comprobar de forma más fácil cómo se van consiguiendo los objetivos previstos, en fecha y forma, incrementando en gran medida la confianza de todos/as en la viabilidad del Plan.

Una vez superados los hitos temporales, debe realizarse una evaluación del grado de eficacia de las medidas que estemos implantando, al objeto de identificar desviaciones cualitativas y/o cuantitativas en cuanto a los objetivos previstos.

8.7 Evaluación final completa del Plan al término de su vigencia

Una vez finalizada la vigencia prevista para el Plan de Igualdad, se deberá comprobar su eficacia a nivel global, actualizándolo a las nuevas condiciones y exigencias que puedan haberse identificado a lo largo del periodo de vigencia de éste. Es una nueva revisión pormenorizada de todas y cada una de las acciones previstas, con el fin de comprobar si juntas han alcanzado el objetivo global del Plan de Igualdad: la mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres y los hombres que trabajan en la empresa, garantizando la consecución de la igualdad de oportunidades para toda la plantilla.

De forma paralela y complementaria a la puesta en marcha de estas fases, se contemplan dos acciones necesarias para asegurar la difusión y el conocimiento de la información relativa a los conceptos incluidos en la Ley 3/2007 y RRDD posteriores, trabajando hacia una cultura de empresa basada en la igualdad de oportunidades.

Son las siguientes:

1. Creación y puesta en marcha de una campaña de comunicación para toda la plantilla, cuyo objetivo es informar de los objetivos y alcance del proyecto, así como conseguir el compromiso de todos y todas para que el Plan propuesto sea un éxito.
2. Formación específica: impartición de sesiones formativas en las que se capacitará a los asistentes en la aplicación práctica de los conceptos relativos a la igualdad de oportunidades entre sexos dentro de la organización.

9. Comisión Negociadora de Igualdad

Para la aplicación eficaz de las medidas contenidas en el presente Plan de Igualdad, se constituye una comisión paritaria denominada Comisión Negociadora de Igualdad, compuesta por representantes de la empresa y representantes legales de las trabajadoras y trabajadores. Esta comisión será la encargada de negociar, aprobar y firmar el presente Plan de Igualdad, e impulsar la puesta en marcha del mismo.

Las funciones que corresponden a la Comisión Negociadora de Igualdad son las siguientes¹:

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como la negociación de las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas del Plan de Igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión del Plan de Igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito o publicación.
- Además, corresponderá a la Comisión Negociadora de Igualdad el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

La Comisión Negociadora de Igualdad que se constituya al efecto deberá ser paritaria, tanto desde el punto de vista legal, garantizando la existencia de igual número de representantes de la empresa y de representantes legales de las trabajadoras y trabajadores; así como equilibrada desde el punto de vista de sexo, con una participación de hombres y mujeres, con un número no mayor del 60% ni menor del 40% de cualquiera de los dos sexos.

Tras cada reunión de la Comisión Negociadora de Igualdad, ésta se compromete a la elaboración de las correspondientes actas, redactadas y firmadas por todos

¹ REAL DECRETO 901/2020, DE 13 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PLANES DE IGUALDAD Y SU REGISTRO Y SE MODIFICA EL REAL DECRETO 713/2010, DE 28 DE MAYO, SOBRE REGISTRO Y DEPÓSITO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO

los agentes implicados, en las que figurarán los acuerdos adoptados, así como las razones o condicionantes que llevaron a los mismos.

En función de las necesidades para la búsqueda de información o cualquier otro trabajo que pudiera impulsar esta Comisión Negociadora de Igualdad, podrán ser constituidos equipos técnicos de soporte que incluyan trabajadoras o trabajadores pertenecientes a los departamentos de formación, financiero, PRL, o aquellos que sean necesarios, y que, aun no perteneciendo a la Comisión Negociadora de Igualdad, que deberán cumplir las normas de ésta mientras realicen los trabajos citados. Asimismo, podrán ser contactadas personas expertas, tanto internas como externas, para labores de asesoramiento y/o de puesta en marcha de las acciones que determine la Comisión Negociadora de Igualdad.

Las trabajadoras y trabajadores de LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA, así como los miembros del IIS-Princesa, tendrán acceso libre a la Comisión Negociadora de Igualdad para cualquier sugerencia, consulta, duda o reclamación que pudiera surgir sobre la actividad y los acuerdos estipulados por dicha Comisión, a través del correo electrónico comisionigualdad@iis-princesa.org

Se identifica al área de Recursos Humanos de LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA como garante solidario de la Comisión Negociadora de Igualdad en la aplicación del Principio de Igualdad en la Fundación, facilitando, promoviendo y coordinando las reuniones de ésta.

10. Comisión de seguimiento y evaluación

10.1 Presentación

El art. 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

La fase de seguimiento y evaluación contemplada en el presente Plan de Igualdad permitirá conocer el desarrollo del plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y tras el desarrollo e implantación.

El seguimiento y evaluación del plan se realizará de manera regular, facilitando la información obtenida sobre las posibles necesidades y/o dificultades que surgen durante la ejecución del mismo. Gracias a las medidas que se adopten durante la fase de seguimiento y evaluación dotamos al plan de la flexibilidad necesaria para el éxito que pretende alcanzar.

Esta fase de seguimiento y evaluación se llevará a cabo por la Comisión de Seguimiento y Evaluación, que se creará con el objetivo de evaluar el grado de cumplimiento de los objetivos marcados y las acciones programadas.

10.2 Composición

La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA estará compuesta por los mismos miembros de la Comisión Negociadora de Igualdad, quienes asumen todas las funciones descritas en el párrafo 9.3 del presente Plan.

10.3 Funciones

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Elaboración de un informe anual que reflejará el avance de los objetivos fijados en el plan, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha.

- Desarrollo de aquellos preceptos que la Comisión Negociadora haya atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.

-

10.4 Funcionamiento

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se reunirá con carácter general cuando así se determine por la misma para el cumplimiento de sus objetivos. Se podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes firmantes, previa comunicación escrita al efecto indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen, en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los 30 días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación se entenderá válidamente constituida cuando a ella asista, presente o representada, la mayoría de cada representación, pudiendo las partes acudir asistidas de las/los asesoras/es que estimen convenientes.

Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento y Evaluación para su validez requerirán del voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones (tanto de la parte empresarial como de la RLPT). En el supuesto de que el informe de seguimiento plantee la necesidad de introducir adaptaciones o modificaciones en algún aspecto relacionado con la ejecución del Plan, se informará a la Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

10.5 Resolución de conflictos

De acuerdo con el contenido mínimo de los planes de igualdad exigido en el art. 8.2 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, la solución de conflictos que puedan derivarse de la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, se someterá a los procedimientos de arbitraje establecidos en el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial):

Artículo 4. Ámbito funcional

3. Serán susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo los siguientes tipos de conflictos laborales:

k) Asimismo, cualquier otra discrepancia en la negociación colectiva o en su aplicación, incluidos los diagnósticos y planes de igualdad que, a juicios de las

partes, merezcan nuevas posibilidades de negociación. Es voluntad de las organizaciones firmantes de este ASAC superar la limitada concepción de nuestro sistema como un mero trámite previo a la vía procesal, conformando la voluntad real de impulsar planteamientos que favorezcan acuerdos totales o parciales.

11. Análisis Cuantitativo

La situación de la Fundación en el momento de la redacción del presente plan confirma el esfuerzo realizado por su dirección y plantilla, por cumplir en el sentido más estricto posible, con lo reflejado en la Ley de Igualdad 3/2007 y todos los Reales Decretos posteriores sobre igualdad efectiva de oportunidades entre mujeres y hombres. En cualquier caso, LA FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA PRINCESA continuará trabajando en mantener una integración plena de la mujer en su estructura, en cualquiera de sus niveles profesionales. Por ello, considera el presente documento como un marco de referencia en su camino para la adaptación plena del principio de igualdad, en el que seguirá actuando para adaptarlo a los nuevos requerimientos que surjan en el futuro.

La situación de la plantilla de LA FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA PRINCESA en 2023, desagregada por sexos, es la siguiente:

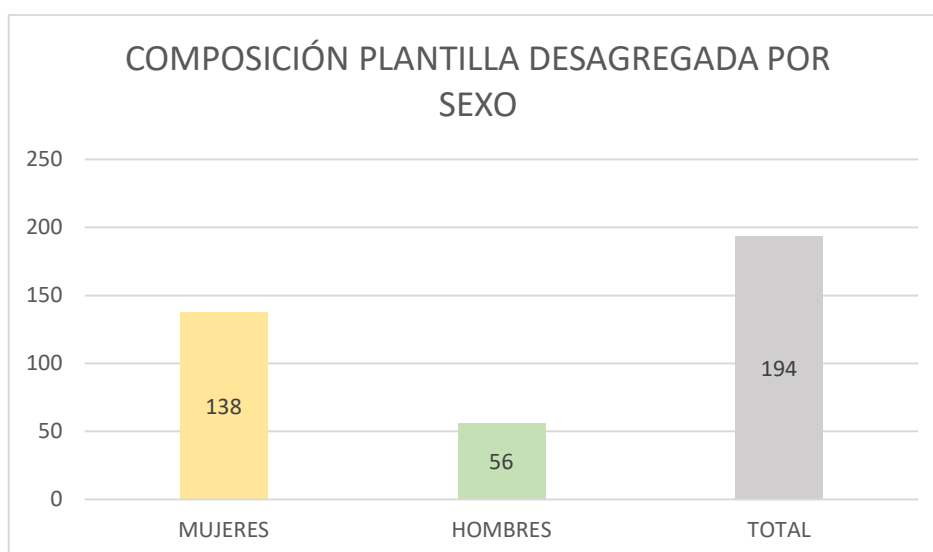
-Mujeres: 138

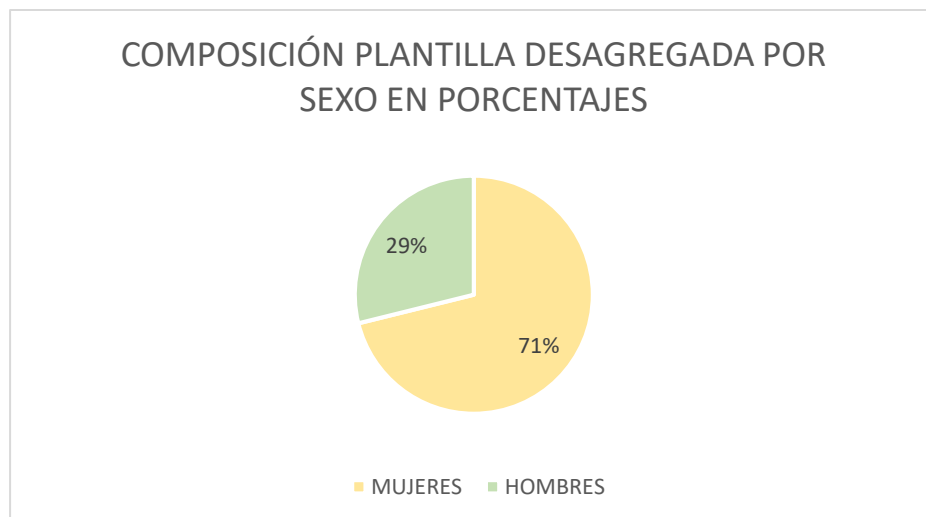
-Hombres: 56

-Total plantilla: 194

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
138	71%	56	29%	194

La composición de la plantilla de LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA en 2023 queda representada, por lo tanto, de la siguiente manera:

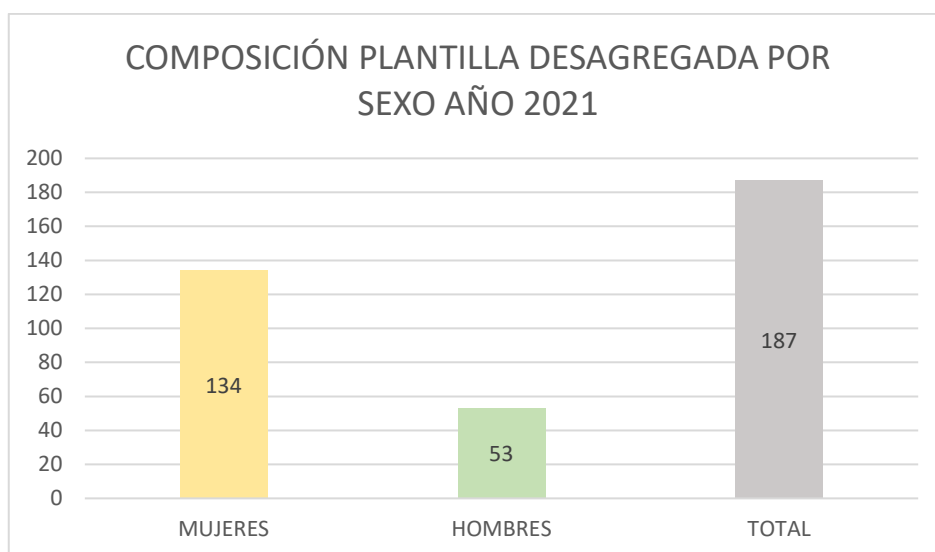




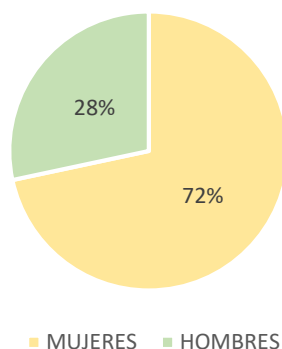
Durante los últimos ejercicios, la evolución de la plantilla, desagregada por sexo, ha sido la siguiente:

➤ **Año 2021**

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
134	72%	53	28%	187



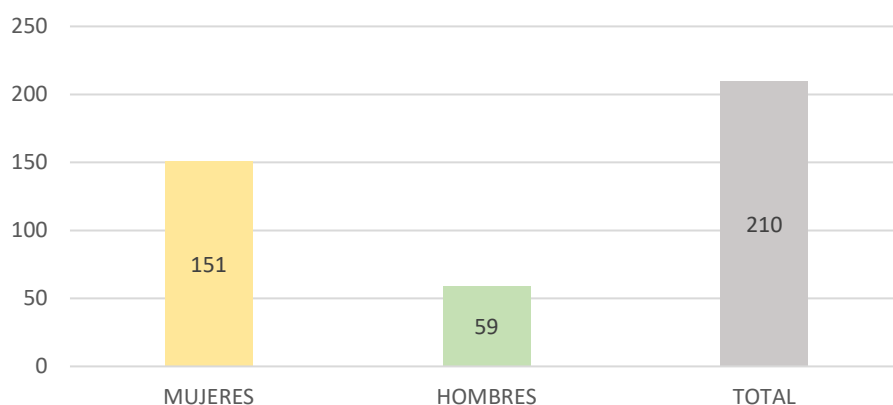
COMPOSICIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO AÑO 2021 EN PORCENTAJES



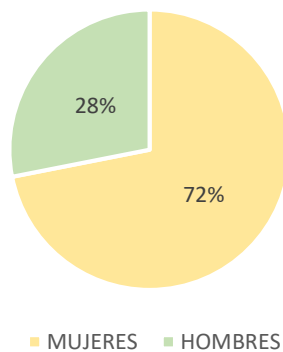
➤ Año 2022

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
151	72%	59	28%	210

COMPOSICIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO AÑO 2022



COMPOSICIÓN PLANTILLA DESAGREGADA POR SEXO AÑO 2022 EN PORCENTAJES

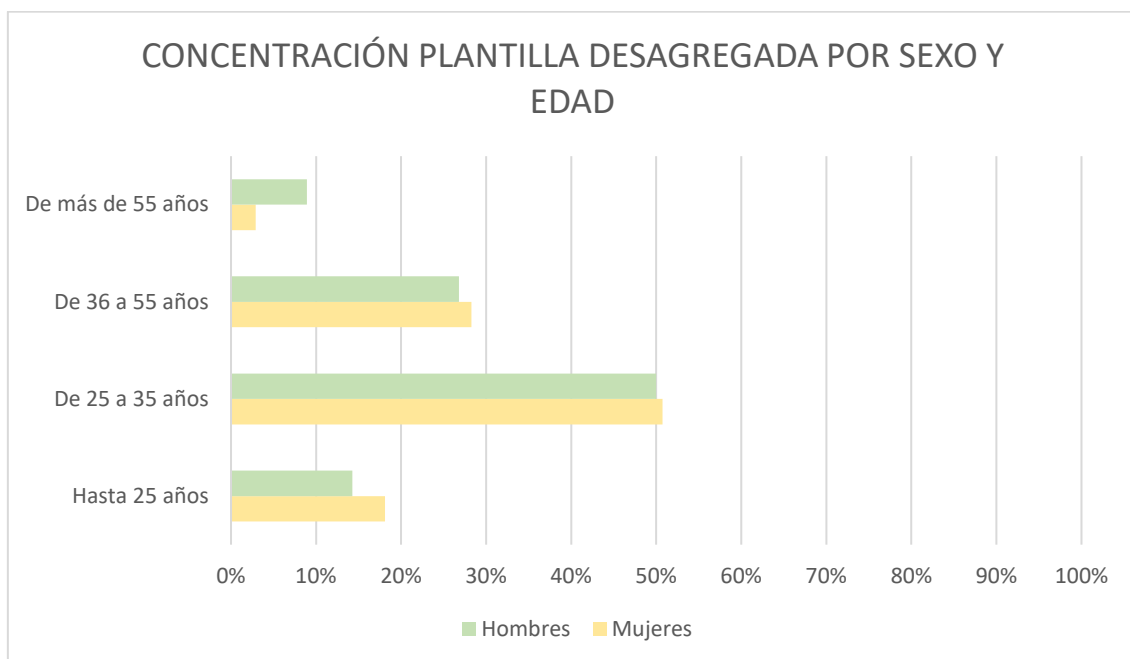
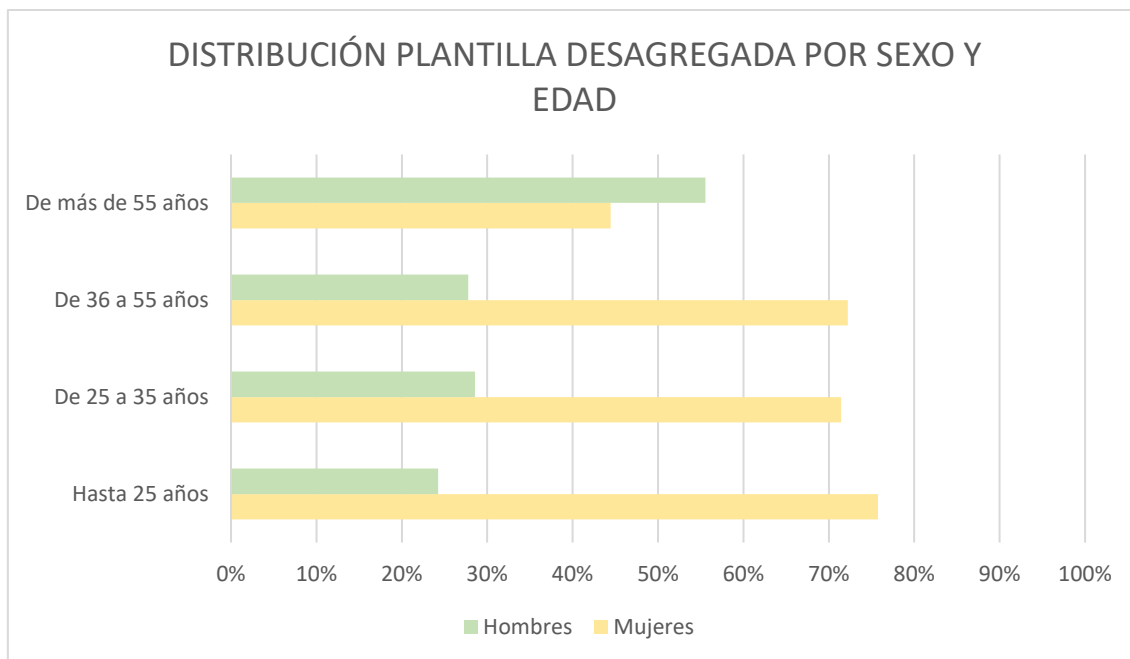


Las gráficas anteriores representan la evolución de la composición de la plantilla desagregada por sexo desde el año 2021 hasta el ejercicio 2023. En el primer año analizado, 2021, el hospital contaba con 187 personas trabajadoras. En 2022, creció a 210 personas. Ambos años, la proporción fue de 72% de mujeres y 28% de hombres. Por último, en 2023 el número de personas fue de 194, con un 71% de mujeres y 29% de hombres.

Durante el último ejercicio, 2023, la distribución de la plantilla por grupos de edad y antigüedad es la siguiente:

- Distribución de la plantilla por grupos de edad

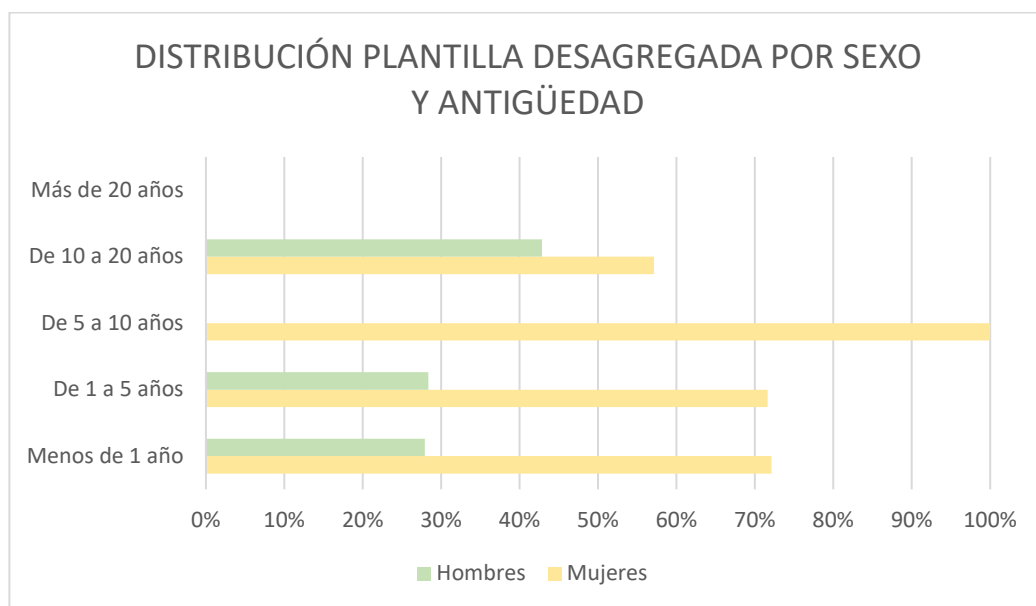
GRUPOS DE EDAD	Mujeres	Hombres	Total	% Dist. Mujeres	% Dist. Hombres	% Conc. Mujeres	% Conc. Hombres
Hasta 25 años	25	8	33	76%	24%	18%	14%
De 26 a 35 años	70	28	98	71%	29%	51%	50%
De 36 a 55 años	39	15	54	72%	28%	28%	27%
De más de 55 años	4	5	9	44%	56%	3%	9%
TOTAL	138	56	194	71%	29%	100%	100%

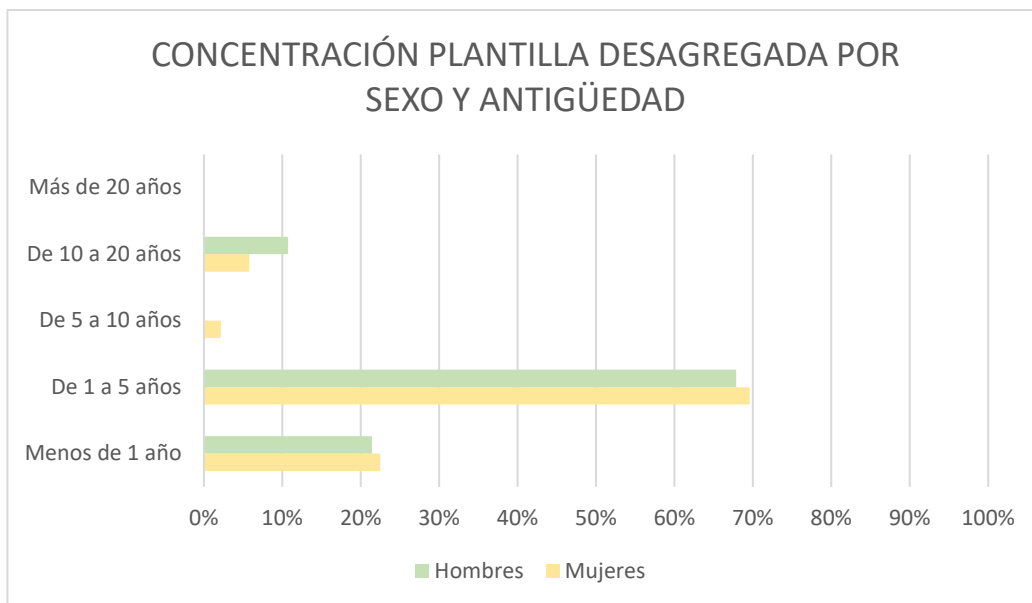


LA FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA PRINCESA cuenta con 33 personas de menos de 25 años, de las cuales el 76% son mujeres y el 24% hombres. De 25 s 35 años, el hospital cuenta con 98 personas, siendo esta la franja más numerosa, con una distribución de 71% mujeres y 29% hombres. En la misma proporción, con 54 personas, está la franja de 35 a 55 años. Por último, con más de 55 años hay cuatro mujeres y cinco hombres, siendo esta la única franja con mayoría de hombres (56% vs 44% de mujeres).

- **Distribución de la plantilla por antigüedad**

ANTIGÜEDAD	Mujeres	Hombres	Total	% Dist. Mujeres	% Dist. Hombres	% Conc. Mujeres	% Conc. Hombres
Menos de 1 año	31	12	43	72%	28%	22%	21%
De 1 a 5 años	96	38	134	72%	28%	70%	68%
De 5 a 10 años	3	0	3	100%	0%	2%	0%
De 10 a 20 años	8	6	14	57%	43%	6%	11%
Más de 20 años	0	0	0	0%	0%	0%	0%
TOTAL	138	56	194	71%	29%	100%	100%





El personal de LA FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA PRINCESA se divide en cinco franjas diferentes de antigüedad. En concreto, la franja de menos de un año cuanta con 43 personas (72% de mujeres y 28% de hombres). De uno a cinco años de antigüedad, el hospital cuenta con 134 personas (72% de mujeres y 28% de hombres), siendo esta la franja más numerosa. De cinco a 10 años de antigüedad hay únicamente tres mujeres. Por último, de 10 a 20 años hay 14 personas, 57% de las cuales son mujeres y 43% hombres. No hay nadie con una antigüedad mayor a 20 años.

12. Procesos de gestión de personal

12.1. Proceso de selección y contratación

El proceso de selección y contratación en LA FUNDACIÓN DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA PRINCESA sigue un enfoque basado en la transparencia, la equidad y el mérito, alineándose con los principios de reclutamiento abierto y transparente (OTM-R). Cuando se detecta la necesidad de incorporar nuevo personal, la persona responsable del puesto rellena un documento detallado en el que se especifican las características que debe tener la persona candidata y las funciones que desempeñará. Con esta información, se elabora la oferta de empleo que se publica en la página web del IIS-Princesa www.iis-princesa.org y, en algunos casos, en otras plataformas relevantes según el organismo financiador.

Una vez publicada la oferta, se realiza un proceso de cribado para verificar que las candidaturas recibidas cumplen con los requisitos establecidos, como la formación académica y la experiencia profesional. Solo las personas que cumplen con estos requisitos pasan a la fase siguiente, en la cual se realiza una valoración completa de sus currículums. Aquellas personas que obtienen la puntuación mínima requerida acceden a la fase de entrevistas.

La entrevista es llevada a cabo por una Comisión de Selección, constituida específicamente para cada proceso. Esta comisión está compuesta por un/a presidente/a y dos vocales, que se encargan de evaluar de manera objetiva a las personas preseleccionadas. El proceso garantiza que solo las personas candidatas que han demostrado tener el perfil más adecuado para el puesto avancen a esta fase, lo que asegura un proceso de selección justo y riguroso.

El procedimiento general de selección en la Fundación incluye varias etapas: solicitud del puesto, publicación de la oferta, evaluación y cribado de currículums, realización de entrevistas y finalmente la publicación de los resultados. Todas las decisiones finales las toma la Comisión de Selección, que propone a Recursos Humanos a la persona candidata más adecuada basándose en la valoración de los méritos y el desempeño en las entrevistas.

El Departamento de Recursos Humanos de la Fundación es el único responsable de la gestión de las contrataciones, asegurando el cumplimiento de todas las normativas y políticas de igualdad. Cada oferta de empleo tiene criterios específicos que orientan el proceso de selección, como los requisitos de formación, experiencia y habilidades técnicas. Además, el hospital se rige por una política de igualdad que promueve la no discriminación por razones de género, raza, orientación sexual, religión o discapacidad, asegurando un proceso de selección justo y basado en el mérito. En caso de igualdad de condiciones

entre dos candidaturas, se da preferencia a la persona del sexo menos representado en el grupo o departamento correspondiente.

Las contrataciones realizadas en LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA en los tres últimos ejercicios, desagregadas por sexo, son las siguientes:

➤ **Año 2021**

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2021	
Hombres	Mujeres
31	76

Durante el ejercicio 2021, se llevaron a cabo 107 contrataciones, un 29% de las cuales fueron hombres y un 71% mujeres.

➤ **Año 2022**

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2022	
Hombres	Mujeres
32	98

En el año 2022 el número de contrataciones fue de 130, 25% de hombres y 75% de mujeres.

➤ **Año 2023**

CONTRATACIONES REALIZADAS EN EL AÑO 2023	
Hombres	Mujeres
25	61

Finalmente, en 2023 el número de contrataciones fue de 86, con un 29% de hombres y un 71% de mujeres.

12.2. Proceso de Formación

La formación es un derecho de las personas trabajadoras que permite adquirir nuevas competencias y conocimientos para poder adaptarse o reciclarse a los cambios que se produzcan en la empresa. La formación permite el desarrollo de la carrera profesional, así como la promoción dentro de la Fundación.

El Estatuto de los Trabajadores indica que los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a que se les concedan los permisos oportunos para la formación y perfeccionamiento profesional, así como para la adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo.

La Fundación cuenta con un plan de formación anual aprobado por el Patronato y el Comité de Empresa, que incluye acceso a cursos presenciales y e-learning a través de la plataforma ForMadrid de la Comunidad de Madrid. Aunque no existe un plan individual previo, se ofrece formación específica, como en el uso del ERP, cuando alguien ingresa en la Unidad Técnica, y se organizan seminarios o conferencias según las necesidades del personal.

Las nuevas formaciones se determinan en función de las necesidades detectadas, y el plan anual incluye un módulo sobre igualdad de género, pendiente de implementación. La formación puede realizarse dentro o fuera de la jornada laboral, siendo obligatoria solo la relacionada con PRL y el uso del ERP. No se distingue entre personal a tiempo parcial y completo en el acceso a formación, y aunque no se ha impartido formación específica en igualdad, está prevista en futuras acciones formativas.

Las acciones formativas realizadas en LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA en los últimos ejercicios desagregadas por sexos son las siguientes:

➤ Año 2021

CURSOS	Horas	Horario	Hombres	% Dist. Hombres	% Conc. Hombres	Mujeres	% Dist. Mujeres	% Conc. Mujeres
Prevención Riesgos Laborales	20	on-line	36	32%	97%	76	68%	100%
Operaciones Aux y de Almacén en Industrias y Laboratorios Químicos	220	on-line	1	100%	3%	0	0%	0%

El año 2021 dispuso de dos formaciones con un total de 240 horas de dedicación. Participaron en total 37 hombres y 76 mujeres.

➤ **Año 2022**

CURSOS	Horas	Horario	Hombres	% Dist. Hombres	% Conc. Hombres	Mujeres	% Dist. Mujeres	% Conc. Mujeres
Prevención Riesgos Laborales	20	on-line	14	24%	29%	44	76%	33%
ERP-Fundanet	7.5	on-line	0	0%	0%	2	100%	1%
Proteccion datos en investigacion	6	on-line	0	0%	0%	1	100%	1%
Avances en investigacion con modelos experimentales ceim	15	15:00 a 18:00 09:30 a 18:00 09:30 a 13:30	0	0%	0%	2	100%	1%
Digitalización de datos	30	on-line	34	31%	71%	76	69%	56%
NORMATIVA FINANCIERA DEL PROGRAMA HORIZONTE EUROPA	5	09:00 a 14:30	0	0%	0%	4	100%	3%
Drupal PCON	3	10:00 a 13:00	0	0%	0%	2	100%	1%
INV - MEETING	6	09:30 A 15:30	0	0%	0%	1	100%	1%
GESTIÓN DE DATOS DE INVESTIGACIÓN Y PLANES DE GESTIÓN DE DATOS	25	on-line	0	0%	0%	2	100%	1%
CURSO PREPARACIÓN DE PROPUESTAS HORIZONTE EUROPA: AVANCE	6	on-line	0	0%	0%	1	100%	1%

En 2022 se ha contado con 10 formaciones distintas, con un total de 123,5 horas de dedicación. Han participado 48 hombres y 135 mujeres.

➤ **Año 2023**

CURSOS	Horas	Horario	Hombres	% Dist. Hombres	% Conc. Hombres	Mujeres	% Dist. Mujeres	% Conc. Mujeres
Introducción Estadística R básico	22	15:00-18:00	3	17%	30%	15	83%	28%
Introducción Estadística R Avanzado	20	15:00-18:00	3	23%	30%	10	77%	19%

Introducción Estadística Stata	24	15:00-18:00	2	13%	20%	14	88%	26%
Inglés	160	on-line	2	17%	20%	10	83%	19%
Digital Health Transformation in Health Institutions	4	13:00-15:00	0	0%	0%	1	100%	2%
Gestión de Datos de Investigación y Planes de Gestión de Datos	20	12:00-14:00	0	0%	0%	2	100%	4%
Los datos de Investigación y los Repositorios	5	9:30-12:00	0	0%	0%	1	100%	2%

En 2023 hubo siete formaciones con un total de 255 horas de dedicación. Participaron 10 hombres y 53 mujeres.

12.3. Proceso de promoción profesional

La Directiva 76/207/ CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, y las condiciones de trabajo, prohíbe la discriminación en relación con la clasificación profesional y la promoción, prohibición también recogida en los artículos 22.4 y 24.4. del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, sobre Ascensos, dentro del sistema de clasificación profesional señala que:

“1. Se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.”

En LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA no se utiliza la figura de la promoción interna. Todos los puestos que se crean deben ser cubiertos a través de un proceso de selección público y transparente. En algunos casos, la plaza debe ser publicada oficialmente en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (BOCM) para

asegurar que el proceso de contratación cumpla con los requisitos legales y garantice la igualdad de oportunidades para todas las personas candidatas.

Por esta razón, no ha habido promociones en LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA en los últimos tres ejercicios.

13. Política Retributiva

13.1. Clasificación profesional

En LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA los criterios que determinan la clasificación profesional se basan en los criterios establecidos en el convenio colectivo vigente. Este procedimiento considera principalmente la formación académica obtenida por el personal contratado, garantizando que la persona desempeñe un puesto acorde a sus estudios y calificaciones. Además, en casos específicos, como los denominados "senior", la clasificación también tiene en cuenta la experiencia acumulada y la responsabilidad sobre personal a cargo. Esta clasificación asegura que cada persona se ubique en el nivel adecuado dentro de la estructura organizativa del hospital, promoviendo una gestión eficiente y equitativa del talento humano.

Los puestos de trabajo con los que cuenta LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA, desagregados por sexo, son los que se muestran a continuación:

Puestos	Hombre	Mujer	Total general	% Dist. Hombres	% Dist. Mujeres	% Conc. Hombres	% Conc. Mujeres
ADMINISTRATIVO/A	1	5	6	17%	83%	2%	4%
AUXILIAR/A ADM	2	2	4	50%	50%	4%	1%
AUXILIAR/A INVESTIGACIÓN	1	1	2	50%	50%	2%	1%
AYUDANTE INVESTIGACIÓN	18	65	83	22%	78%	32%	47%
COORDINADOR/A EECC	2	10	12	17%	83%	4%	7%
DIRECCIÓN	0	1	1	0%	100%	0%	1%
GESTOR/A	5	5	10	50%	50%	9%	4%
INVESTIGADOR/A	5	8	13	38%	62%	9%	6%
INVESTIGADOR/A PREDOCTORAL	4	8	12	33%	67%	7%	6%
INVESTIGADOR/A TITULAR	5	4	9	56%	44%	9%	3%
RESPONSABLE ÁREA	5	9	14	36%	64%	9%	7%
TÉCNICO/A INVESTIGACIÓN	8	20	28	29%	71%	14%	14%
Total	56	138	194	29%	71%	100%	100%

La Fundación dispone de doce puestos diferentes. De ellos, únicamente hay uno unipersonal, el puesto de Dirección, conformado por una mujer. Los demás puestos cuentan con representación de ambos sexos. En la tabla se pueden observar marcados en verde aquellos que se encuentran equilibrados; es decir, que ninguno de los sexos supera el 60% ni es inferior al 40%.

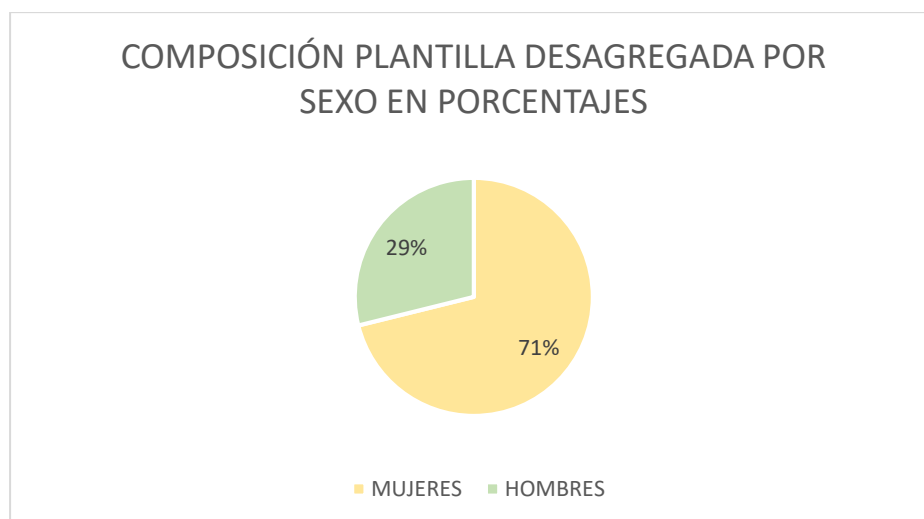
13.2. Infrarrepresentación femenina

En relación con la infrarrepresentación femenina en la Fundación los datos deben determinar el grado de segregación ocupacional, bien sea vertical u horizontal, señalando la evolución de la presencia de mujeres y hombres en los últimos años en la Fundación.

La Fundación ha demostrado su compromiso para evitar posibles discriminaciones en cuanto a la representatividad de mujeres en puestos de responsabilidad de su organigrama. Se pretende eliminar con ello la feminización o masculinización de determinados puestos o niveles profesionales.

Como ha quedado reflejado al inicio del informe diagnóstico, la composición de la plantilla en LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA es la siguiente:

Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
138	71%	56	29%	194



En relación con la distribución de mujeres y hombres en los diferentes puestos de trabajo de LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA, también reflejados en el apartado de clasificación profesional, podemos ver cómo se distribuye la plantilla en los puestos de mayor responsabilidad y exigencia de la Fundación, concretamente aquellos que corresponden a los niveles superiores. Según los datos plasmados en la tabla, observamos que esta tipología de puestos dispone de 12 hombres y 24 mujeres.

Puestos	Hombre	Mujer	Total general	% Dist. Hombres	% Dist. Mujeres	% Conc. Hombres	% Conc. Mujeres
COORDINADOR/A EECC	2	10	12	17%	83%	4%	7%
DIRECCIÓN	0	1	1	0%	100%	0%	1%
INVESTIGADOR/A TITULAR	5	4	9	56%	44%	9%	3%
RESPONSABLE ÁREA	5	9	14	36%	64%	9%	7%

Por otro lado, debemos analizar la composición de aquellos puestos que cuentan con un mayor número de personas trabajadoras. Como podemos observar, los puestos más numerosos son Ayudante Investigación y Técnico/a Investigación. En ambos puestos, el porcentaje de hombres se encuentra entre un 20-30% y el de mujeres entre un 70-80%.

Puestos	Hombre	Mujer	Total general	% Dist. Hombres	% Dist. Mujeres	% Conc. Hombres	% Conc. Mujeres
AYUDANTE INVESTIGACIÓN	18	65	83	22%	78%	32%	47%
TÉCNICO/A INVESTIGACIÓN	8	20	28	29%	71%	14%	14%

13.3. Auditoría Retributiva

El artículo 7 del **Real Decreto Ley 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres** señala que la auditoría salarial se debe realizar para *“comprobar si el sistema retributivo de la empresa, de manera transversal y completa, cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. Asimismo, deberá permitir definir las necesidades para evitar, corregir y prevenir los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras de garantizar la igualdad retributiva, y asegurar la transparencia y el seguimiento de dicho sistema retributivo”*.

En base al mandato constitucional señalado, así como al artículo 7 del Real Decreto Ley 902/2020, y en línea con las prioridades recogidas en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, junto con el compromiso del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, se ha elaborado la **Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género**. Dicha Herramienta sirve como instrumento para introducir la perspectiva de género en las políticas salariales de las empresas, y ayudarlas a detectar, analizar y reducir las prácticas discriminatorias en el seno de su organización.

El Análisis de Brecha Salarial de Género de la Fundación LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA

PRINCESA ha realizado mediante herramientas similares a las proporcionadas por el Ministerio de Igualdad, empleando la misma metodología.

a) Resultados de la auditoría retributiva

Como ha quedado señalado en el apartado anterior, los puestos de trabajo de la Fundación son los siguientes:

Puestos	Hombre	Mujer	Total general	% Dist. Hombres	% Dist. Mujeres	% Conc. Hombres	% Conc. Mujeres
ADMINISTRATIVO/A	1	5	6	17%	83%	2%	4%
AUXILIAR/A ADM	2	2	4	50%	50%	4%	1%
AUXILIAR/A INVESTIGACIÓN	1	1	2	50%	50%	2%	1%
AYUDANTE INVESTIGACIÓN	18	65	83	22%	78%	32%	47%
COORDINADOR/A EECC	2	10	12	17%	83%	4%	7%
DIRECCIÓN	0	1	1	0%	100%	0%	1%
GESTOR/A	5	5	10	50%	50%	9%	4%
INVESTIGADOR/A	5	8	13	38%	62%	9%	6%
INVESTIGADOR/A PREDCTORAL	4	8	12	33%	67%	7%	6%
INVESTIGADOR/A TITULAR	5	4	9	56%	44%	9%	3%
RESPONSABLE ÁREA	5	9	14	36%	64%	9%	7%
TÉCNICO/A INVESTIGACIÓN	8	20	28	29%	71%	14%	14%
Total	56	138	194	29%	71%	100%	100%

b) Porcentajes de diferencia salarial por puestos de trabajo sobre el promedio de retribución equiparada

En este apartado se deben recoger las diferencias salariales por Puestos de Trabajo, desagregadas por sexos. Con este análisis, es posible identificar diferencias asociadas a los Puestos de Trabajo en los que existe un volumen suficiente de hombres y mujeres para poder calcular el porcentaje de diferencia salarial en las retribuciones anualizadas, y determinar así si existen diferencias salariales superiores al 25% sobre las que haya que detectar la justificación y en su caso aplicar medidas correctoras.

El porcentaje de diferencia salarial para cada uno de los puestos, desagregados por sexo², se refleja en la siguiente tabla:

² Las diferencias indicadas en positivo y color verde son a favor de los hombres, y las diferencias indicadas en negativo y naranja son a favor de las mujeres.

Puestos	% Diferencia TOTAL
ADMINISTRATIVO/A	-4%
AUXILIAR/A ADM	-6%
AUXILIAR/A INVESTIGACIÓN	0%
AYUDANTE INVESTIGACIÓN	-4%
COORDINADOR/A EECC	9%
DIRECCIÓN	N/A
GESTOR/A	-2%
INVESTIGADOR/A	-3%
INVESTIGADOR/A PREDOCTORAL	-4%
INVESTIGADOR/A TITULAR	5%
RESPONSABLE ÁREA	12%
TÉCNICO/A INVESTIGACIÓN	4%

c) Conclusiones a la auditoría retributiva

En LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA todos los puestos, a excepción de uno, cuentan con representación de ambos sexos. Sin embargo, ninguna diferencia supera el citado 25%.

d) Plan de acción

El plan de actuación que se determina para la corrección de posibles desigualdades retributivas consta de los siguientes puntos:

• Objetivos

- Corrección de las desigualdades retributivas que pudieran aparecer tras el análisis salarial de la Fundación, en evitación de posibles brechas retributivas entre sexos.
- Aplicación del principio de transparencia retributiva, que tiene por objeto la identificación de discriminaciones, en su caso, tanto directas como indirectas, y se realiza a través del registro retributivo y auditoría salarial, los cuales se presentan en el siguiente informe.

• Actuaciones concretas, cronograma, sistema de seguimiento y evaluación, y personas responsables.

- Conforme establece el art. 5.1 y 5.2 del RD 902/2020, se realizará un registro retributivo como garantía que deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desagregados por sexo y distribuidos

conforme a lo establecido en el art. 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A tales efectos, deberán establecerse en el registro retributivo de cada empresa, convenientemente desglosadas por sexo, la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido por cada uno de estos conceptos en cada grupo profesional, categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación profesional aplicable.

ACTUACIÓN	Documento Registro Retributivo
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Área RRHH
CRONOGRAMA	Se llevará a cabo durante todo el período de vigencia del Plan de igualdad
SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Revisión Anual

- Se llevará a cabo la auditoría retributiva en los términos previstos legalmente, la cual tendrá como objeto garantizar la igualdad retributiva en puestos de trabajo con condiciones equivalentes. Para ello, se aplicará un sistema de valoración de puestos de trabajo; de tal modo, que un trabajo tendrá igual valor que otro cuando, tal y como especifica el art. 4.2 del RD 902/2020, la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo, en realidad sean equivalentes.

ACTUACIÓN	Informe auditoría retributiva
PERSONA/S RESPONSABLE/S	Área RRHH
CRONOGRAMA	Revisión en caso de aparición de brecha salarial superior al 25%

SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN PERIÓDICA	Revisión anual en caso de aparición de brechas superiores al 25%
--	--

13.4 Valoración de puestos de trabajo

a) Introducción

La Comisión Europea, en su Recomendación de 7 de marzo de 2014 sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (2014/124/UE)³, insta a los Estados miembros de la UE a promover el desarrollo y uso de sistema de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores, y además propone una movilización que anime a las empresas e interlocutores sociales a introducir dichos sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas.

Respecto a estos sistemas de evaluación y clasificación de empleos, la Comisión Europea recomienda basarse en el Anexo I⁴ del documento de trabajo de los servicios de la Comisión, que acompaña el informe sobre la aplicación⁵ de la Directiva 2006/54/CE⁶. Dicho anexo considera los métodos de evaluación analíticos (cuantitativos) como los más apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial denominado “trabajo de igual valor”.

Por su parte, el Instituto de las Mujeres, en el marco del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, y en concreto, del Plan Especial para la Igualdad de Mujeres y Hombres en el ámbito laboral contra la Discriminación Salarial 2014-2016, puso a disposición de las empresas, en febrero de 2015, una Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género.⁷

El Instituto de las Mujeres, considerando la Recomendación de la Comisión Europea, y como complemento a la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género, presenta la herramienta “SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO” que ofrece a las empresas la posibilidad de diseñar su propio Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo (en adelante SVPT) incorporando la

³ <http://www.boe.es/doue/2014/069/L00112-00116.pdf>

⁴ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/swd-2013-512-final_en.pdf

⁵ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2013:0861:FIN:ES:PDF>

⁶ Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:204:0023:0036:es:PDF>

⁷ Disponible en <http://www.igualdadenaempresa.es/>

perspectiva de género, y utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de su organización.

b) Descripción técnica del método de valoración utilizado

En base a las Herramientas ofrecidas por el Instituto de las Mujeres, así como los criterios que se determinan en el Anexo I de la Directiva 2006/54/CE, la Fundación ha realizado su propia Valoración de Puestos de Trabajo. Para su elaboración se ha seguido el método cuantitativo de puntuación de factores.

El método de valoración de puestos de trabajo utilizado para la elaboración de la Valoración de Puestos de Trabajo forma parte del conjunto de métodos basados en el análisis del valor de las tareas de los puestos mediante la descomposición en factores.

Los diferentes factores utilizados para la valoración definen las características que se pretenden apreciar y valorar de cada puesto, así como una escala de puntuación en relación con los diferentes grados que permiten diferenciar la importancia relativa de cada puesto en relación con los demás.

Para la asignación de los grados es necesario tener en cuenta:

- El factor y su definición.
- La ubicación relativa de cada puesto con relación al resto, de forma que la distribución de los puestos en los grados sea un conjunto homogéneo en su relatividad y equitativo en su tratamiento,
- Por último, se deberá tener en cuenta la globalidad de los resultados, no sólo la posición relativa de cada puesto en cada factor, sino también en el resultado final.

c) Factores de valoración

Los factores seleccionados por la Fundación para determinar la valoración de los puestos de trabajo han sido los siguientes:

EXPERIENCIA	Ninguna
	1-3 años
	4-7 años
	Más de 8 años
FORMACIÓN PREVIA	Ninguna
	Básica
	Media

	Universitaria
CONOCIMIENTO DEL NEGOCIO	Ninguno Básico Medio Avanzado
GESTIÓN DE EQUIPOS	Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre
INICIATIVA	Nunca Ocasionalmente Frecuentemente Siempre
AUTONOMÍA	Baja Media Alta Total
HABILIDADES INTERPERSONALES	Ninguna Básica Media Avanzada
GESTIÓN EMOCIONAL/ ESTRÉS	Ninguno Básico Medio Avanzado
RESPONSABILIDAD	Baja Media Alta Total

A continuación, se detalla la descripción de cada uno de los factores:

I. Experiencia

Indica la experiencia previa necesaria para desempeñar el puesto de trabajo de forma satisfactoria.

II. Formación previa

Indica el nivel mínimo de enseñanza convencional que debe poseer una persona para desempeñar satisfactoriamente las funciones propias del puesto de trabajo.

III. Conocimiento del negocio

Indica tanto el conocimiento del sector en el que se desarrolla el negocio, como el conocimiento de la actividad que puramente realiza la Fundación.

IV. Gestión de equipos

Indica la necesidad del puesto de gestionar equipos de trabajo.

V. Iniciativa

Indica la frecuencia de iniciativa necesaria para el correcto desempeño del puesto de trabajo.

VI. Autonomía

Indica la exigencia de tener iniciativa para realizar trabajos de manera autónoma, sin necesidad de contar continuamente con indicaciones sobre cómo realizar las tareas.

VII. Habilidades interpersonales

Indica la capacidad para relacionarse con los demás de una manera eficaz.

VIII. Gestión emocional/ Estrés

Indica la capacidad de la persona para gestionar las emociones en situaciones adversas.

IX. Responsabilidad

Indica el grado en que la persona debe asumir compromisos y consecuencias derivadas de sus decisiones, acciones o la supervisión de tareas asignadas.

d) Valoración en puntos de los puestos de trabajo

El resultado en puntos de la aplicación del método de valoración explicado anteriormente se presenta en la siguiente tabla para los puestos que se detallan a continuación:

PUESTO DE TRABAJO	VALORACIÓN TOTAL DEL PUESTO	AGRUPACIÓN	GRUPO
DIRECCIÓN	108	Entre 105 y 110 puntos	Grupo 1

INVESTIGADOR/A TITULAR	104	Entre 100 y 105 puntos	Grupo 2
RESPONSABLE ÁREA	96	Entre 95 y 100 puntos	Grupo 3
COORDINADOR/A EECC	80	Entre 75 y 80 puntos	Grupo 4
INVESTIGADOR/A	68	Entre 65 y 70 puntos	Grupo 5
GESTOR/A	56	Entre 55 y 60 puntos	Grupo 6
INVESTIGADOR/A PREDOCTORAL	40	Entre 35 y 40 puntos	Grupo 7
AYUDANTE INVESTIGACIÓN	36		
TÉCNICO/A INVESTIGACIÓN	28	Entre 25 y 30 puntos	Grupo 8
ADMINISTRATIVO/A	24	Entre 20 y 25 puntos	Grupo 9
AUXILIAR/A ADM	12	Entre 10 y 15 puntos	Grupo 10
AUXILIAR/A INVESTIGACIÓN	8	Entre 5 y 10 puntos	Grupo 11

e) Interpretación del resultado de la valoración en retribuciones

La siguiente tabla nos muestra los porcentajes de diferencia salarial que existen entre las distintas agrupaciones obtenidas como resultado de aplicar el sistema de valoración de puestos de trabajo:

Puestos	% Diferencia TOTAL
Grupo 1	N/A
Grupo 2	5%
Grupo 3	12%
Grupo 4	9%
Grupo 5	-3%
Grupo 6	-2%
Grupo 7	-5%
Grupo 8	4%
Grupo 9	-4%
Grupo 10	-6%
Grupo 11	0%

Los porcentajes subrayados en verde indican que la diferencia es a favor de los hombres, y los indicados en naranja, a favor de las mujeres. Según observamos, hay 10 agrupaciones con representación de ambos sexos. De ellas, ninguna tiene una diferencia superior al 25%.

f) Conclusiones de la valoración de puestos de trabajo

La Valoración en Puntos del Puesto de Trabajo (VPPT) es un indicador numérico que nos sirve para conocer las diferencias entre los distintos puestos de trabajo respecto a una valoración común a todos ellos. La puntuación de cada puesto; es decir, su valor en puntos continuará fija mientras que las circunstancias y condiciones del puesto no cambien y, por tanto, tampoco se modifique su valor.

Al cuantificar numéricamente cada puesto de trabajo en la Fundación podemos identificar si teniendo en cuenta su valoración, las retribuciones que se están percibiendo desagregadas por género, corresponden con el valor del puesto. Con esta fórmula podemos identificar si hay puestos que se encuentran masculinizados o feminizados en relación con su valoración; y si las retribuciones de los mismos son acordes al valor que aportan a la Fundación.

14. Condiciones de trabajo

LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA proporciona a sus empleados y empleadas unas condiciones de trabajo estables y de calidad, fomentando en todo caso las contrataciones indefinidas frente a las temporales.

La Fundación dispone de un procedimiento para que el personal acceda a su portal interno, donde se detallan las condiciones laborales, incluidas las solicitudes de permisos. A través de este portal, el personal puede consultar información personal, gestionar permisos y descargar nóminas, entre otras funcionalidades.

En cuanto a los permisos de maternidad, paternidad y cuidado de personas dependientes, no existe un procedimiento específico dentro de la Fundación, por lo que se aplica la normativa vigente.

El horario de trabajo es flexible en la entrada, permitiendo que el personal comience su jornada entre las 07:30 y las 09:00, ajustando la salida en función de la hora de entrada. La jornada anual es de 1.642,5 horas, lo que se traduce en 37 horas y 30 minutos semanales. Cada unidad puede ajustar el horario, aunque por lo general, el personal trabaja de manera continua durante 7 horas y media diarias.

El personal que recibe becas o ayudas a la movilidad puede desplazarse a otros centros para estancias de investigación, y aquellos que trabajan con animales pueden necesitar desplazarse al Animalario de la Universidad. No hay una política formal de teletrabajo, excepto durante la pandemia de COVID-19, cuando se permitió trabajar desde casa.

A continuación, podemos contemplar la modalidad de los contratos y jornadas existentes en LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA durante el último ejercicio, desagregadas por sexos:

DURACIÓN DEL CONTRATO		Hombres	% Dist. Hombres	% Conc. Hombres	Mujeres	% Dist. Mujeres	% Conc. Mujeres	TOTAL
	Indefinido	25	30%	45%	57	70%	41%	82
	Temporal	31	28%	55%	81	72%	59%	112
	TOTAL	56			138			194
TIPO DE JORNADA	Completa	52	29%	93%	130	71%	94%	182
	Parcial	4	33%	7%	8	67%	6%	12
	TOTAL	56			138			194

Durante el ejercicio 2023, la plantilla de LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA ha tenido 82 contratos indefinidos incluidos los firmados conforme a lo establecido en el artículo 23 de la actual Ley de la Ciencia, disfrutados por el 45% de los hombres y el 41% de las mujeres. Por otro lado, el 55% de los hombres y el 59% de las mujeres han dispuesto de contrato temporal. Respecto al tipo de jornada, el 93% de los hombres y el 94% de las mujeres han tenido jornada completa, con cuatro hombres y ocho mujeres a jornada parcial.

15.Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA se compromete a promover la igualdad de oportunidades mejorando las medidas conciliadoras y concienciando al personal en la asunción de sus responsabilidades familiares, de modo que ambos sexos tengan las mismas oportunidades para desarrollarse profesionalmente a la vez que concilian su vida laboral y familiar.

En LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA, existen medidas para favorecer la conciliación y corresponsabilidad. La principal medida implementada es la flexibilidad en el horario de entrada, que permite al personal comenzar su jornada laboral entre las 07:30 y las 09:00. Además, se aplican las medidas legales aprobadas en cada momento, como el permiso postparto, que permite a las mujeres disfrutar de tiempo adicional tras su regreso de la baja por maternidad.

Señala el Estatuto de los Trabajadores respecto a la conciliación lo siguiente:

- *Art. 34. 8: Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.*

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La Ley Orgánica de Igualdad 2007, indica respecto a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en su artículo 44:

- *Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.*
- *El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.*
- *Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una*

prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

A lo anterior añade el Estatuto de los Trabajadores respecto a los permisos de maternidad y paternidad:

- *Art. 48.4: El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.*
- *El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.*

Los permisos que han tenido en LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA en los últimos ejercicios desagregados por sexos son los siguientes:

➤ **Año 2021**

PERMISOS RETRIBUIDOS 2021						
	Nº de Hombres	Nº de Mujeres	% IC Hombres	% IC Mujeres	% ID Hombres	% ID Mujeres
Suspensión por maternidad	0	4	0%	57%	0%	100%
Suspensión por paternidad	1	0	50%	0%	100%	0%
Permiso por lactancia	1	2	50%	29%	33%	67%
Otros permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes	0	1	0%	14%	0%	100%

PERMISOS NO RETRIBUIDOS 2021						
	Nº de Hombres	Nº de Mujeres	% IC Hombres	% IC Mujeres	% ID Hombres	% ID Mujeres
Reducción de jornada por	0	1	0%	100%	0%	100%

cuidado de hija o hijo					
------------------------	--	--	--	--	--

Durante 2021 la Fundación ha dispuesto de nueve permisos retribuidos: cuatro suspensiones por maternidad, una suspensión por paternidad, tres permisos por lactancia (a un hombre y dos mujeres) y un permiso retribuido por cuidado de personas dependientes dispuesto por una mujer. Respecto a los permisos no retribuidos, una mujer dispuso de una reducción de jornada por cuidado de hija o hijo.

➤ **Año 2022**

PERMISOS RETRIBUIDOS 2022						
	Nº de Hombres	Nº de Mujeres	% IC Hombres	% IC Mujeres	% ID Hombres	% ID Mujeres
Suspensión por maternidad	0	2	0%	29%	0%	100%
Riesgo durante el embarazo	0	1	0%	14%	0%	100%
Permiso por lactancia	0	2	0%	29%	0%	100%
Otros permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes	0	2	0%	29%	0%	100%

PERMISOS NO RETRIBUIDOS 2022						
	Nº de Hombres	Nº de Mujeres	% IC Hombres	% IC Mujeres	% ID Hombres	% ID Mujeres
Reducción de jornada por cuidado de hija o hijo	0	1	0%	50%	0%	100%
Excedencia por cuidado de hija o hijo	0	1	0%	50%	0%	100%

Durante 2022 la Fundación, dispuso de siete permisos retribuidos: dos suspensiones por maternidad, un permiso de riesgo durante el embarazo, dos permisos por lactancia y dos permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes, todos dispuestos por mujeres. Por otro lado, una mujer dispuso de un permiso no retribuido de reducción de jornada por cuidado de hija o hijo, y otra mujer de un permiso no retribuido por excedencia por cuidado de hija o hijo.

➤ **Año 2023**

PERMISOS RETRIBUIDOS 2023						
	Nº de Hombres	Nº de Mujeres	% IC Hombres	% IC Mujeres	% ID Hombres	% ID Mujeres
Suspensión por maternidad	0	1	0%	25%	0%	100%
Permiso por lactancia	0	1	0%	25%	0%	100%
Otros permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes	0	2	0%	50%	0%	100%

PERMISOS NO RETRIBUIDOS 2023						
	Nº de Hombres	Nº de Mujeres	% IC Hombres	% IC Mujeres	% ID Hombres	% ID Mujeres
Reducción de jornada por cuidado de hija o hijo	0	1	0%	100%	0%	100%

En el ejercicio 2023, el hospital dispuso de cuatro permisos retribuidos: una suspensión por maternidad, un permiso por lactancia y dos permisos retribuidos para el cuidado de personas dependientes. Por otro lado, hubo un permiso no retribuido de reducción de jornada por cuidado de hija o hijo. Todos fueron dispuestos por mujeres.

16. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

La adopción por parte de la Fundación de Códigos Éticos, procedimientos/protocolos, medidas de atención y ayuda a las víctimas, o simplemente medidas de prevención o disuasorias para el acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo, son instrumentos hábiles para la implantación de una cultura libre de violencia en la organización.

LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA se ha comprometido desde su creación en la implantación de una cultura corporativa basada en el principio de tolerancia cero con respecto a este tipo de comportamientos y situaciones.

Se añade como **Anexo I** del presente Plan de Igualdad, el **Protocolo para la prevención y actuación en caso de Acoso Sexual o por razón de Sexo**, con el que se persigue prevenir y erradicar las situaciones constitutivas de acoso en cualquiera de sus modalidades, sea sexual, por razón de sexo o cualquier otro motivo. El citado Protocolo resultará de aplicación en la Fundación para todos sus trabajadores y trabajadoras, y miembros del IIS-Princesa independientemente del modelo de relación laboral que mantengan con la misma.

17. Comunicación, lenguaje e imagen y sensibilización

En cuanto a los canales de **comunicación externa** que emplea la Fundación, únicamente se hace uso de la página web como medio de transmisión de mensajes externos al círculo laboral. Se adjunta dirección de dicha página:

<https://www.iis-princesa.org>

En la maquetación de la página web, se ha tenido especial cuidado en no utilizar un lenguaje que pueda ser excluyente, y se ha prestado especial atención al uso de imágenes que puedan considerarse sexistas.

Por otro lado, en relación a la **comunicación interna**, existen varias vías objeto de análisis:

- **Email corporativo:** todo el personal de la Fundación cuenta con email con extensión @salud.madrid.org. En la actualidad, se fomenta hacer un uso de un lenguaje inclusivo, por ejemplo, integrando siempre el femenino en las comunicaciones (ejemplo: Estimado/a).
- **Reuniones internas:** En la medida de lo posible, se fomenta que, en todo caso, las personas responsables de los equipos hagan un uso inclusivo del lenguaje, por ejemplo, no dirigiéndose exclusivamente a la plantilla en masculino.
- **Documentación propia de la Fundación:** La Fundación, incorporará como medida expresa de este plan la revisión de todos los documentos internos de la Fundación para garantizar que los mismos utilicen en todo caso un lenguaje no sexista.

18. Salud Laboral

LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA está comprometida a proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable para prevenir lesiones y el deterioro de la salud de las personas trabajadoras derivados de su puesto de trabajo, a través del cumplimiento de los requisitos legales y otros aplicables, rechazando actos y condiciones inseguras. Asimismo, en materia de Prevención de Riesgos Laborales todos los protocolos se preparan teniendo en cuenta la perspectiva de género y las situaciones de especial vulnerabilidad como mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

19. Violencia de género

LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO LA PRINCESA tiene en cuenta todo lo dispuesto no sólo en el Estatuto de los Trabajadores, sino también la normativa expresa recogida en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, así como las especificaciones que se regulen en el Convenio Colectivo de aplicación en la Fundación. Los derechos a los que pueden acogerse las víctimas de violencia de género son los siguientes:

- Derecho a la reducción de la jornada laboral.
- Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo.
- Derecho preferente al cambio de centro, con reserva de puesto de trabajo.
- Derecho a la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo.
- Derecho a la extinción del contrato de trabajo, con derecho a la prestación por desempleo.

Por otra parte, las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por una situación acreditada de violencia de género se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la Fundación con la mayor brevedad posible. Además, se considera nulo el despido de una trabajadora víctima de violencia de género por el ejercicio de los derechos de reducción o reordenación de su jornada, de movilidad y de suspensión, antes indicados, de acuerdo con el artículo 55 de Estatuto de los Trabajadores.

20. Líneas de actuación: medidas del plan de igualdad

Para dotar al presente Plan de Igualdad de efectividad real, se establecen las siguientes líneas de actuación, que incluyen a su vez acciones concretas que deben ser implantadas con la entrada en vigor del plan. La aplicación de tales acciones será responsabilidad de la dirección de la Fundación en todos sus niveles, asistida por la Comisión de Seguimiento y Evaluación creada al efecto.

SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA: es responsabilidad de la Comisión Negociadora de Igualdad la realización de un seguimiento de todas las medidas incluidas en el presente documento, evaluando su efectividad mediante la comprobación del cumplimiento de los indicadores propuestos y revisando el contenido de este Plan de Igualdad, siempre que resulte necesario tras el citado seguimiento y evaluación, para mantener su eficacia a lo largo del tiempo. Las decisiones en este sentido serán tomadas por mayoría de la citada Comisión.

Las líneas de actuación son las siguientes:

- Proceso de Selección y contratación
- Formación
- Condiciones de trabajo
- Retribuciones
- Ejercicio corresponsable y conciliación de los derechos de vida personal, familiar y laboral
- Prevención del acoso sexual o por razón de sexo
- Salud laboral
- Violencia de género

1. PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.1.- Revisar, desde la perspectiva de género, los procedimientos y herramientas utilizados en la selección, para garantizar una real y efectiva igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres, a partir de procedimientos estándar, transparentes, objetivos y homogéneos

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
Analizar las ofertas y documentos que integran el proceso de selección para evitar lenguaje o imágenes discriminatorias y que la solicitud de requisitos favorezca a un	> N° de ofertas publicadas. > N° de ofertas revisadas.	RRHH	Primer semestre 2025

sexo determinado concreto			
Publicitar en las ofertas de empleo internas y externas el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades	> N° de ofertas publicadas. > N° de ofertas revisadas.	RRHH	Primer semestre 2025
En todas las fases de los procesos de selección, entre ellas las entrevistas, únicamente considerar la capacidad y cualificación objetiva necesaria para el puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, sin considerar aspectos de contenido personal, características de sexo ni maternidad y/o paternidad	> N° de procesos de selección analizados > N° de procesos de selección con diversidad de género de candidatos cumplida. > N° de personas contratadas por sexo y/o banda.	RRHH	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad

OBJETIVO ESPECÍFICO 1.2.- Lograr una representación equilibrada de trabajadoras y trabajadores en las distintas áreas de actividad y puestos, incrementando la presencia de mujeres, especialmente en puestos/áreas masculinizados.

MEDIDAS	INDICADORES por EMPRESA	RESPONSABLES	PLAZO
Hasta que se consiga el equilibrio en el conjunto de la plantilla, y en igualdad de condiciones entre candidatos, favorecer la incorporación en la Fundación de los candidatos pertenecientes al sexo menos representado en el conjunto general de la plantilla	> N° de hombres contratados vs N° de mujeres contratadas	RRHH	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad
Realizar un análisis anual de las contrataciones para la identificación de posibles tendencias por puestos o áreas y la identificación en su caso, de medidas de impulso correctoras	> Proporción de mujeres y hombres contratados por puesto	RRHH	Anualmente

2. FORMACIÓN

OBJETIVO ESPECÍFICO 2.1.- Sensibilizar y formar en igualdad de trato y oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa para garantizar la objetividad y la igualdad entre mujeres y hombres en la selección, clasificación profesional, promoción, acceso a la formación, asignación de las retribuciones, etc.

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
Formación a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, elaboración de planes de igualdad y seguimiento de los mismos.	> N° y tipología de cursos impartidos	RRHH	2025
Sensibilización a la plantilla en igualdad de género en las empresas.	> N° y tipología de cursos impartidos	RRHH	2025
Facilitar la impartición de las formaciones en horarios flexibles para fomentar la participación de la plantilla, independientemente de su horario y jornada.	>N° de acciones de difusión de recursos disponibles	RRHH	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad

3. CONDICIONES DE TRABAJO

OBJETIVO ESPECÍFICO 3.1.- Garantizar unas condiciones y entorno de trabajo sin sesgo o discriminación por sexo

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
Facilitar los cambios de turnos o vacaciones para familias monoparentales o con convenios de separación con personas dependientes a cargo.	N° de cambios registrados	RRHH	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad
Asegurar que los beneficios sociales sean también para las parejas del mismo sexo.	N° de beneficios sociales solicitados	RRHH	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad
Facilitar adaptaciones de jornadas: procedimientos para	N° de adaptaciones solicitadas y	RRHH	Desde la puesta en marcha del

seguir las solicitadas y denegadas.	procedimiento aplicado		Plan de Igualdad
Mejorar la flexibilidad de entrada y salida	Medidas aplicadas	RRHH	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	Desglose de licencias	RRHH	Anualmente

4. RETRIBUCIONES

OBJETIVO ESPECÍFICO 4.1.- Establecer sistemas de retribución objetivos evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
La Fundación se compromete, en caso de detectarse desigualdades retributivas mediante estudio de brechas salariales, a estudiar la implantación de las medidas correctoras necesarias para subsanarlo.	Nº de desigualdades detectadas y medidas implantadas	RRHH	Anualmente
Registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.	Registro salarial	RRHH	Anualmente

5. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 6.1.- Garantizar el ejercicio corresponsable de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla y mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
Comunicación a la plantilla de las medidas de conciliación disponibles.	Documentos realizados	RRHH	Primer trimestre
Extensión de los derechos de conciliación a las parejas de hecho, siempre que esta condición esté debidamente acreditada.	Documentos realizados	RRHH	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad
Garantizar que la utilización de medidas de conciliación no supone un impedimento para la formación, la promoción y en la retribución.	Revisión de situaciones de personas que han hecho uso de las medidas de conciliación	RRHH	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad
Garantizar que las medidas legales existentes en materia de conciliación sean accesibles al conjunto total de la plantilla, independientemente del sexo, edad, antigüedad en la Fundación o modalidad contractual.	Análisis de información sobre medidas de conciliación	RRHH	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad

6. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO ESPECÍFICO 7.1.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
Implantar el protocolo de prevención y actuación en casos de denuncia por acoso sexual y por razón de sexo.	Redacción del Protocolo	RRHH	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad
Impartir formación obligatoria en prevención del Acoso y discriminación por parte de toda la plantilla.	Nº de cursos impartidos	RRHH	2025
Informar periódicamente a la Comisión de	Nº de incidentes investigados	RRHH	Anualmente

Seguimiento del número de incidentes investigados en materia de Acoso Sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.			
---	--	--	--

7. SALUD LABORAL

OBJETIVO ESPECÍFICO 8.1.- Incorporar la perspectiva de género en la política de prevención, en la vigilancia de la salud laboral, así como en cualquier otra obligación relacionada con la prevención de riesgos laborales, atendiendo especialmente a los riesgos asociados al embarazo y a la lactancia, y a aquellas enfermedades que se ha detectado estadísticamente/científicamente que tienen mayor incidencia en las mujeres

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
Revisión de la evaluación de riesgos de puestos de trabajo y del plan de emergencia, desde una perspectiva de género.	Documentos revisados	RRHH	2º semestre 2025

8. VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO ESPECÍFICO 9.1.- Aplicar y mejorar los derechos reconocidos en la legislación vigente a las trabajadoras víctimas de violencia de género

MEDIDAS	INDICADORES por Empresa	RESPONSABLES	PLAZO
La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria con disminución proporcional del salario; y optar por la reordenación del tiempo de trabajo.	Nº de reducciones registradas de víctimas de violencia de género	RRHH	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad
A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.	Nº de permisos registrados	RRHH	Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad
La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su	Nº de excedencias registradas	RRHH	Desde la puesta en marcha

<p>protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.</p>			del Plan de Igualdad
<p>La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades: Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro de la Fundación o en otra empresa del Grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses, durante los cuales la empresa</p>	<p>Nº de traslados registrados</p>	<p>RRHH</p>	<p>Desde la puesta en marcha del Plan de Igualdad</p>

tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. En el caso de que no haya vacante dentro de su categoría, la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo equivalente, respetando, en todo caso, su retribución de origen.			
---	--	--	--

Anexo I.

PROTOCOLO PARA ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO SEXUAL Y DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO Y/O SEXO

La Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital U. de La Princesa (a partir de ahora FIBHLPR) está comprometida con fomentar un ambiente de trabajo en el que todas las personas sean tratadas con respeto y dignidad. Cada persona tiene derecho a trabajar en un ambiente profesional que promueva la igualdad de oportunidades laborales y que prohíba las prácticas discriminatorias ilegales, incluido el acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Por lo tanto, la Empresa, en línea con el compromiso de su política de tolerancia cero hacia cualquier manifestación de violencia, de acoso, abuso verbal, abuso de autoridad en el trabajo, discriminación o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo frente a los derechos personales de empleados y empleadas, espera que las relaciones entre las personas en el lugar de trabajo sean profesionales y libres de sesgos, prejuicios y acoso, fomentándolo a través de campañas informativas de sensibilización.

Por todo ello, adopta y se responsabiliza de hacer efectivo el siguiente protocolo de actuación,

OBJETO DEL PROTOCOLO

Este protocolo tiene por objeto dar cumplimiento de manera conjunta por un lado a la obligación de protección de las trabajadoras y trabajadores prevista en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 14 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y por otro al mandato del artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de establecer medidas para prevenir y erradicar el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

En consecuencia, con las finalidades anteriormente expuestas, se establece el presente procedimiento para la prevención y detección del acoso sexual y/o por razón de sexo en el trabajo con las debidas garantías, tomando en consideración, la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de las demás personas, interpretando todo ello de conformidad con la declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos en el trabajo y la resolución del Parlamento Europeo (2001/2339 (INI)), sobre el acoso moral en el lugar de trabajo.

El acoso supone una doble violación de derechos:

- Derechos básicos de la relación laboral (de trato digno, a la intimidad, a la igualdad de trato y no discriminación).
- Derecho a la seguridad y salud en el trabajo (evaluación de riesgos, medidas protectoras, investigación de daños para la salud).

DEFINICIONES DE ACOSO

Acoso sexual: Es cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, en el que se plantea una amenaza que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de la víctima a fin de obtener provecho sexual, o en todo caso, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: Es todo comportamiento en relación o que tiene como causa los estereotipos de género (prejuicios, ideas preconcebidas y trato discriminatorio a mujeres y hombres por razón de su sexo), desarrollado de forma sistemática en el ámbito de organización y dirección de una entidad empleadora o en relación o como consecuencia de una relación laboral, que tiene como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La diferencia entre ambas tipologías de acoso se establece en los siguientes términos: en el caso del acoso sexual existe una intencionalidad sexual mientras que el acoso por razón de sexo podría hacer referencia a situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias.

Acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género (colectivo LGTBI+): Cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género, y por lo tanto constitutivo de una conducta discriminatoria susceptible de provocar una situación de acoso en el lugar de trabajo.

No se tolerarán y serán perseguidas aquellas conductas constitutivas de este tipo de acoso cualquier conducta de entre las siguientes:

- **LGTBIfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

- Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas transexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El presente protocolo es de aplicación a todo el personal con una vinculación laboral con la FIBHLPR.

No tiene un periodo de vigencia finita, sino que es indefinida siendo revisado. anualmente y siempre que se produzcan cambios legales o mejoras en los conocimientos técnicos en la materia.

La Comisión de Igualdad realizará el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de detectar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual, en la Empresa.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Todas las denuncias por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por orientación sexual se tratarán, con plena confidencialidad y con la máxima rapidez., asegurando la Empresa la protección de la persona denunciante en todo momento.

El procedimiento de actuación responderá a los siguientes principios:

- Prevención y sensibilización del acoso sexual y por razón de sexo. Información y accesibilidad de los procedimientos y medidas.
- Confidencialidad y respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas.
- Respeto al principio de presunción de inocencia de la supuesta persona acosadora.
- Prohibición de represalias de la supuesta víctima o personas que apoyen la denuncia o denuncien supuestos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Diligencia y celeridad del procedimiento.
- Garantía de los derechos laborales y de protección social de las víctimas.

ETAPAS

Toda denuncia seguirá el siguiente procedimiento:

En primer lugar, presentación por escrito de la denuncia, (se adjunta modelo orientativo en Anexo II) directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

Se dirigirá a la Comisión de Igualdad y a la Dirección de RRHH, para su tratamiento, cuando fuera posible se comunicará al responsable jerárquico superior.

La denuncia deberá contener la siguiente información:

- Identificación de la persona denunciante y datos para contactar con la misma.
- Identificación del/la presunto/a acosador/a y puesto que ocupa.
- Identificación de la víctima y puesto que ocupa.
- Descripción cronológica y detallada de los hechos (desde cuando se tiene conocimiento de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, hechos ocurridos especificando lugar y fechas, etc.).
- Identificación de posibles testigos.
- Copia de la documentación que pueda acreditar los hechos u otra información que se estime pertinente.

Una vez recibida la denuncia escrita, la Dirección de RR.HH., procederá a la designación de un equipo instructor formado por una mujer y un hombre, con formación en esta materia, ajenos tanto a la persona denunciada como la persona afectada, con el fin de recabar información para comprobar la veracidad de los hechos denunciados, así como analizar el alcance y gravedad de los mismos dando trámite de audiencia y tomando declaración a todas las partes intervinientes que sea necesario, dejando constancia por escrito de todas las reuniones mantenidas.

El equipo instructor, utilizará los procedimientos de investigación a su alcance, entrevistando a las partes, así como a las y los testigos y terceras personas implicadas si las hubiera.

En los casos que se considere necesario, bien por las características de la situación investigada, bien por contrastar el análisis realizado, se solicitará

asesoramiento externo a personas u organizaciones expertas en el ámbito de la prevención y actuación ante al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Durante la tramitación del expediente, la Dirección de la empresa podrá adoptar, a propuesta del equipo instructor, medidas cautelares o preventivas que fueran aconsejables.

Completada la investigación, se emitirá un informe con las conclusiones obtenidas que será entregado a la Dirección de RR.HH., a la Comisión de Igualdad y a las partes afectadas.

Cuando del referido informe se deduzca con claridad la existencia de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual, el equipo instructor instará al departamento de Recursos Humanos a la incoación de un expediente disciplinario y las correspondientes medidas correctoras de la situación.

En el supuesto que esté involucrado personal de otra Institución habrá de comunicarse el inicio de las actuaciones para que participen en el desarrollo del informe y en la adopción de las medidas correctoras.

ADOPCIÓN DE MEDIDAS CORRECTORAS

Estas medidas estarán destinadas de un lado a la persona acosada, consistiendo en apoyo psicológico y social, y de otro, al infractor/a pueden incluir, formación, asesoramiento y/o acción disciplinaria como amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo, o despido, de acuerdo a la legislación aplicable.

Todo el personal tiene derecho a la presunción de inocencia, y a su derecho al honor e imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otro empleado/a. En caso de que se probara la existencia de una denuncia falsa o testimonio también falso, se tomarán igualmente las medidas disciplinarias que correspondan.

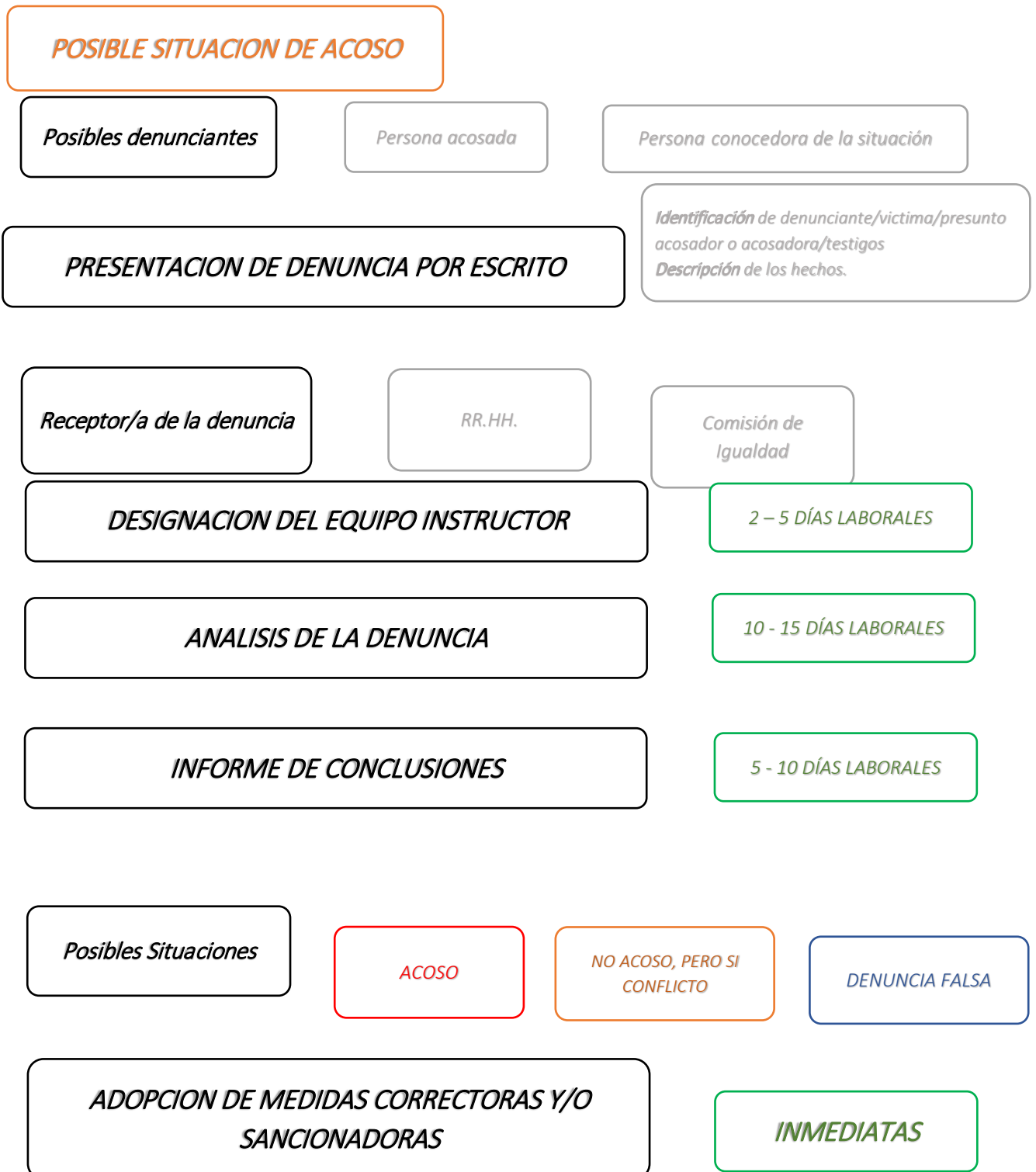
Asimismo, queda prohibido tomar ningún tipo de represalia frente a cualquiera que de buena fe efectúe una queja en virtud de la presente política o que participe en una investigación.

La Comisión de Igualdad llevará el control y registro de las denuncias presentadas y de la resolución de los expedientes resultantes. Así como un registro de las distintas actuaciones preventivas desarrolladas con el personal, con el objetivo de realizar anualmente un informe.

PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

- **Confidencialidad:** Las personas intervinientes en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Ningún tipo de documento presentado a la comisión podrá divulgarse fuera del estricto ámbito de la comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- **Diligencia y agilidad:** La investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se establecen para cada fase del proceso y que constarán en el protocolo.
- **Contradicción:** El procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- **Restitución de las víctimas:** Si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituirla en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.
- **Prohibición de represalias:** Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

ANEXO I PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACION DE LAS DENUNCIAS



Los plazos indicados son orientativos, en alguna situación debido a su complejidad pueden alargarse, siempre con conocimiento de las partes.

ANEXO II
MODELO DE DENUNCIA FORMAL POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

DENUNCIANTE

NOMBRE Y APELLIDOS:

TELÉFONO: CORREO ELECTRÓNICO:

☐ Persona afectada ☐ Conocedor/a de la situación

TIPO DE ACOSO

☐ Sexual ☐ Por razón de sexo ☐ Otros (especificar)

DATOS DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos

Puesto de trabajo

Centro de trabajo/Departamento

PRESUNTO ACOSADOR/A

Nombre y apellidos

Puesto de trabajo

Centro de trabajo/Departamento

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

EN EL CASO DE TESTIGOS, INDIQUE SUS NOMBRES Y APELLIDOS

DOCUMENTOS APORTADOS

SOLICITUD *Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo*

Localidad y fecha

Firma de la persona interesada

ANEXO III

Modelo de compromiso de confidencialidad de las personas que intervienen en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Don/Doña _____, habiendo sido designado/a por FUNDACIÓN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE LA PRINCESA (FIBHLPR) para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso sexual y/o acoso por razón de sexo que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

- Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.
- Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o transmitir cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

Asimismo, declaro que he sido informado/a por FIBHLPR de la responsabilidad disciplinaria en que podría incurrir por el incumplimiento de las obligaciones anteriormente expuesta.

En _____ a ____ de _____ de _____.

Anexo II. Calendario de Seguimiento y Evaluación Plan de Igualdad

FECHA	QUIÉN	OBJETIVO	CANAL preferido
Enero 2026	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la Implantación y evaluación de medidas	Presencial
Enero 2027	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la Implantación y evaluación de medidas	Presencial
Enero 2028	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la Implantación y evaluación de medidas	Presencial
Enero 2029	Comisión de Seguimiento Y Evaluación	Seguimiento de la Implantación y evaluación de medidas + Preparación Nuevo Plan	Presencial

Anexo III. Calendario de Ejecución e implantación de las medidas

ACCIONES	Enero-25	Junio- 25	Enero-26	Junio-26	Enero-27	Enero-28	Enero-29
Analizar las ofertas y documentos que integran el proceso de selección para evitar lenguaje o imágenes discriminatorias y que la solicitud de requisitos favorezca a un sexo determinado concreto							
Publicitar en las ofertas de empleo internas y externas el compromiso de la empresa con la igualdad de oportunidades							
En todas las fases de los procesos de selección, entre ellas las entrevistas, únicamente considerar la capacidad y cualificación objetiva necesaria para el puesto, valorando las candidaturas en base a la idoneidad, sin considerar aspectos de contenido personal, características de sexo ni maternidad y/o paternidad							
Hasta que se consiga el equilibrio en el conjunto de la plantilla, y en igualdad de condiciones entre candidatos, favorecer la incorporación en la Fundación de los candidatos pertenecientes al género menos representado en el conjunto general de la plantilla							
Realizar un análisis anual de las contrataciones para la identificación de posibles tendencias por puestos o áreas y la identificación en su caso, de medidas de impulso correctoras							
Formación a las personas integrantes de la Comisión de Seguimiento de Igualdad en materia de políticas de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo, elaboración de planes de igualdad y seguimiento de los mismos.							
Sensibilización a la plantilla en igualdad de género en las empresas.							
Facilitar la impartición de las formaciones en horarios flexibles para fomentar la participación de la plantilla, independientemente de su horario y jornada.							
Facilitar los cambios de turnos o vacaciones para familias monoparentales o con convenios de separación con personas dependientes a cargo.							
Asegurar que los beneficios sociales sean también para las parejas del mismo sexo							
Facilitar adaptaciones de jornadas: procedimientos para seguir las solicitadas y denegadas.							

Mejorar la flexibilidad de entrada y salida							
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento sobre los disfrutes de las distintas licencias y permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.							
La Fundación se compromete, en caso de detectarse desigualdades retributivas mediante estudio de brechas salariales, a estudiar la implantación de las medidas correctoras necesarias para subsanarlo.							
Registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor.							
Asegurar que las vacantes lleguen a todas las personas de la plantilla, prioridad de cobertura a personal interno.							
A igualdad de cumplimiento de los requisitos exigidos en las nuevas vacantes para el puesto ofertado, se dará prioridad de promoción al sexo infrarrepresentado.							
Disponer de información estadística, desagregada por sexo, de las promociones internas.	-	-	-		-	-	
Comunicación a la plantilla de las medidas de conciliación disponibles							
Extensión de los derechos de conciliación a las parejas de hecho, siempre que esta condición esté debidamente acreditada.							
Garantizar que la utilización de medidas de conciliación no supone un impedimento para la formación, la promoción y en la retribución.							
Garantizar que las medidas legales existentes en materia de conciliación sean accesibles al conjunto total de la plantilla, independientemente del sexo, edad, antigüedad en la Fundación o modalidad contractual.							
Implantar el protocolo de prevención y actuación en casos de denuncia por acoso sexual y por razón de sexo.							
Impartir formación obligatoria en prevención del Acoso y discriminación por parte de toda la plantilla.							

Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento del número de incidentes investigados en materia de Acoso Sexual y/o por razón de sexo en el trabajo.							
Revisión de la evaluación de riesgos de puestos de trabajo y del plan de emergencia, desde una perspectiva de género.							
La trabajadora víctima de violencia de género podrá reducir su jornada ordinaria con disminución proporcional del salario; y optar por la reordenación del tiempo de trabajo.							
A la mujer víctima de violencia de género se le facilitarán los permisos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.							
La mujer víctima de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.							
La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, tendrá derecho al traslado a cualquier otro centro del que la empresa disponga, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, en alguna de las siguientes modalidades: Derecho a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, vacante en cualquier otro centro de la Fundación o en otra empresa del Grupo, por una duración inicial de hasta 12 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. En el caso de que no haya vacante dentro de su categoría, la trabajadora tendrá derecho al traslado a cualquier otro puesto de trabajo equivalente, respetando, en todo caso, su retribución de origen.							