

# **I Plan de Igualdad y Diversidad del Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Universitario La Paz (2020-2024)**

**IdiPAZ**  
Instituto de Investigación  
Hospital Universitario La Paz



**Versión 12/11/2019**

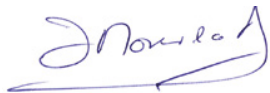
## **Índice**

1. Carta del Director Científico de IdiPAZ
2. Marco de actuación
3. Compromiso con la Igualdad
4. Diagnóstico de situación
  - a. Metodología de Diagnóstico
  - b. Resultados del Diagnóstico
5. Estructura y Contenido del Plan
6. Seguimiento y Evaluación
  - a. Seguimiento del Plan de Igualdad y Diversidad
  - b. Evaluación del Plan de Igualdad y Diversidad
7. Documentos de referencia

## **I. Carta del Director Científico de IdiPAZ**

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la atención a la diversidad de nuestros trabajadores, es un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos del Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Universitario La Paz (IdiPAZ). Así, el presente Plan surge con la finalidad de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre el personal del Instituto, tratando de incluir medidas dirigidas a equilibrar la participación de mujeres y hombres en nuestra organización, optimizar el potencial de nuestros trabajadores, gestionar adecuadamente su talento, mejorar los procedimientos de gestión y cumplir con la normativa en materia de igualdad y diversidad.

La implicación en este proyecto, supone iniciar el camino de la gestión de la igualdad y diversidad, no como acciones puntuales, son como una hoja de ruta y un enfoque integral, para continuar mejorando la gestión y potenciar el desarrollo de nuestro personal.



Eduardo López-Collazo

Director Científico

Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Universitario La Paz

## 2. Marco de actuación

El Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Universitario La Paz (IdiPAZ) se concibe como un espacio de investigación biomédica multidisciplinar y traslacional orientado a la investigación básica, clínica, epidemiológica y en servicios de salud, que es fruto de la relación entre el Hospital Universitario La Paz (HULP), la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) y la Fundación para la Investigación Biomédica (FIBHULP), y tiene su sede en Madrid, en el Hospital Universitario La Paz.



Desde su constitución formal el 15 de diciembre de 2009, IdiPAZ es una institución acreditada por el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII), habiendo sido reacreditado en mayo de 2015, durante un periodo de cinco años.

La estructura científica del IdiPAZ adscribe a sus componentes según cuatro categorías:

- **Grupo Emergente**: Conjunto de investigadores agrupados en torno a un director de grupo que colaboran en el estudio de una temática homogénea y que poseen, como mínimo, las siguientes características:

- Poseer publicaciones propias el IP y alguno de sus miembros, durante los últimos 3 años. Se valorará positivamente la existencia de publicaciones en conjunto.

Se valorará positivamente la existencia de contratos con el sector privado y/ o público y actividades asistenciales en conjunto, durante este periodo.

- **Grupo Consolidado**: Conjunto de investigadores agrupados en torno a un director de grupo que colaboran en el estudio de una temática homogénea y que poseen, como mínimo, las siguientes características:

- Haber realizado proyectos de investigación financiados en convocatorias competitivas, en los últimos 5 años, cuyo IP sea el director del grupo.
- Poseer, durante ese periodo de tiempo, un registro de publicaciones propias (primer autor, último autor, autor de correspondencia o al menos tres co-autores pertenece al grupo), con al menos cinco de ellas situadas en el primer y/ o segundo cuartil.

- **Grupo Excelente**: Conjunto de investigadores agrupados en torno a un Director de Grupo que colaboran en el estudio de una temática homogénea y que poseen, como mínimo, las siguientes características en los últimos 5 años:

- Haber realizado proyectos de investigación financiados en convocatorias competitivas concatenadas, cuyo IP sea el Director del grupo.
- Haber participado en al menos un proyecto internacional, proyecto integrado de excelencia, o haber tenido algún proyecto de recursos humanos con financiación internacional.

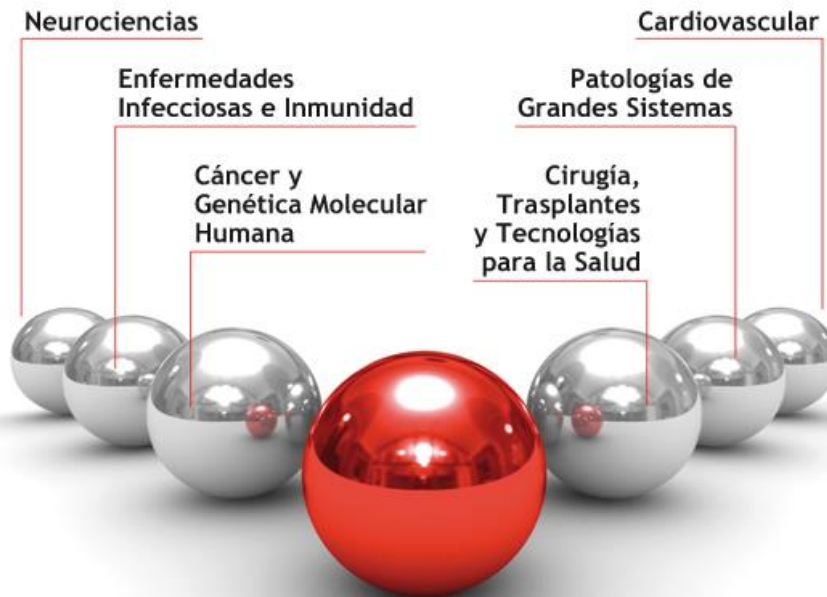
- Poseer, durante ese periodo de tiempo, un registro de publicaciones propias (primer autor, último autor, autor de correspondencia o al menos tres co-autores pertenece al grupo), con al menos 100 puntos de factor de impacto acumulado, dos de las cuales situadas en el primer decil.
- Participación de alguno de los miembros del grupo en ensayos clínicos y/ o actividad de innovación, en este periodo de tiempo.
- Coexistencia de perfiles básicos y clínicos.

Excepcionalmente, en aquellos grupos que no cumplan los criterios establecidos pero su calidad científica sea muy elevada, quedará a consideración del Comité Científico Externo

- **Clínico Asociado:** hace referencia a aquellos clínicos que realizan actividad investigadora pero que no forman parte de ningún grupo de investigación de IdiPAZ.

Los grupos del Instituto centran su actividad científica en seis áreas estratégicas:

- Área de Neurociencias
- Área de Cardiovascular
- Área de Enfermedades Infecciosas e Inmunidad
- Área de Patologías de Grandes Sistemas
- Área de Cáncer y Genética Molecular Humana
- Área de Cirugía, Trasplantes y Tecnologías para la Salud



IdiPAZ es un espacio de investigación en cada una de sus **6 áreas**

IdiPAZ trabaja para constituirse como un referente en la investigación biomédica traslacional, nacional e internacional, fomentando la investigación de calidad a nivel básico, clínico, epidemiológico y de servicios para la salud. Además, nuestro Instituto está encaminado a favorecer y desarrollar programas y proyectos de investigación o formación de investigadores, con especial atención de la formación científica de profesionales en metodología de la investigación y de las necesidades del ámbito de Atención Primaria.

Velar por la calidad, la ética y los principios deontológicos de la investigación son pilares básicos del IdiPAZ, así como fomentar el uso eficiente de los recursos e infraestructuras, siendo su fin último promover la traslación de los resultados del trabajo de sus investigadores:

- a la sociedad, trasladando el conocimiento generado de su actividad a la práctica clínica.
- al mundo científico, difundiendo su actividad a través de las publicaciones generadas y las memorias científicas del Instituto.
- al sistema económico, fomentando la innovación y la transferencia de resultados.

Como Instituto de Investigación Sanitaria acreditado, el IdiPAZ está participando en la “Estrategia española para la participación en infraestructuras científicas y organismos internacionales” promovida por el Gobierno español en su documento “Construyendo la ciencia del siglo XXI”. Esta estrategia se basa en la hoja de ruta ESFRI - European Strategy Forum on Research Infrastructures - promovida por la Unión Europea para actuar como incubador y catalizador de iniciativas relativas a instalaciones científicas.

Dentro de esta estrategia europea, el IdiPAZ participa en:

- ECRIN – Red Europea de Infraestructura de Investigación Clínica para Ensayos Clínicos y Bioterapia.
- EATRIS – Infraestructura Europea de Investigación Avanzada sobre Traslación en Medicina.

Finalmente, para lograr sus objetivos y su mejor funcionamiento, IdiPAZ se ha dotado de las siguientes plataformas de apoyo:

- Laboratorios comunes
- Cirugía Experimental y animalario
- Bioestadística
- Biobanco
- Unidad Central de Investigación Clínica y Ensayos Clínicos (UICEC)
- Unidad de Apoyo a la Innovación
- Oficina de Transferencia de Resultados de Investigación (OTRI)
- Documentalista
- Plataforma de Apoyo al Investigador Novel- Plataforma PAIN
- Plataforma de Internacionalización
- Plataforma de alimentación, nutrición y salud



- Plataforma de Ingeniería Tisular e Impresión 3D (PITI3D)

### **3. Compromiso con la Igualdad y Diversidad**

El presente Plan de Igualdad y Diversidad se ha elaborado con el compromiso formal de la Dirección de la Fundación de Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz, y se vehicula a través de la **Comisión de Igualdad y Diversidad de IdiPAZ** cuyo objetivo es promocionar la igualdad de oportunidades en la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad, abordando de forma conjunta la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo y de orientación sexual, fomentando el respeto a las diferencias culturales y de cualquier otra índole.

La Comisión de Igualdad y Diversidad, creada el pasado 23 de julio de 2019, está compuesta actualmente, por los siguientes miembros:

- D. Eduardo López Collazo. Director Científico de IdiPAZ- Presidente de la Comisión
- Dña. María Quintanar Jaime. Departamento de Recursos Humanos de la FIBHULP.
- Dña. Nora Butta Coll. Investigadora Senior de IdiPAZ.
- D. Francisco Gil Gadea. Representante del Comité de Empresa de la FIBHULP.
- D. José Avendaño Ortiz. Investigador Predoctoral de IdiPAZ.
- Dña. Paloma Gómez Campelo. Subdirectora de IdiPAZ.

Durante todo el proceso de diagnóstico y elaboración del Plan de Igualdad y Diversidad de IdiPAZ, se ha contado con la participación de la representación legal de trabajadores y personal de diferentes estamentos y áreas, así como con una asistencia técnica experta en igualdad.

Con este I Plan de Igualdad y Diversidad se pretende establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en el seno de IdiPAZ, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra política institucional y de recursos humanos,

de acuerdo con la definición de dicho principio en el Título I de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y los establecido en el artículo 14 de la Constitución Española, y entendiendo la igualdad como la participación activa y equilibrada de todas las personas, con independencia de su sexo, edad, nacionalidad, raza, orientación sexual, ideología política o religiosa, en todas las áreas de la vida pública y privada.

Con la elaboración de este Plan de Igualdad y Diversidad, nos sumamos al grupo de organizaciones comprometidas con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de IdiPAZ. Asumimos el principio de igualdad de oportunidades desde la selección a la promoción, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo, así como el uso no discriminatorio del lenguaje, la comunicación y la publicidad. Prestaremos una atención especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de IdiPAZ, acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y de diversidad.

Este I Plan de Igualdad y Diversidad, se aplicará a todas las personas que forman parte de IdiPAZ, y tendrá una vigencia de cuatro años desde su aprobación (2020-2024).

Para cualquier consulta pueden ponerse en contacto con los miembros de la Comisión Igualdad y Diversidad a través del correo: [igualdadydiversidad@idipaz.es](mailto:igualdadydiversidad@idipaz.es)

Fases del proceso para la elaboración del I Plan de Igualdad y Diversidad de IdiPAZ:

1. Firma del Compromiso de la Dirección de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz, con la Diversidad y la Igualdad de Oportunidades.
2. Creación de la Comisión de Igualdad.
3. Realización del Diagnóstico previo para conocer la situación de Igualdad y Diversidad existente en IdiPAZ.

4. Identificación de necesidades de mejora y definición de objetivos y medidas.
5. Implantación de medidas.
6. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y Diversidad.

#### **4. Resumen del diagnóstico.**

El desarrollo de un Plan de Igualdad y Diversidad supone el estudio del estado y condición actual, de igualdad y diversidad en que se encuentra la institución, con el fin de detectar irregularidades y proceder al cambio de las mismas, además, de pretender erradicar aquellos factores que dificulten el progreso hacia este propósito.

##### **4.1. Metodología del diagnóstico**

El diagnóstico previo para conocer la situación de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en relación al personal de IdiPAZ se llevó a cabo contando con información cuantitativa y cualitativa procedente de tres fuentes:

- **Composición de los órganos de gobierno y asesores de IdiPAZ**, en la que se analizó la composición actual de dichos órganos estratificada por sexo.
- **Cuestionario de Recursos Humanos**, en el que volcaron datos sobre la plantilla de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz, correspondiente al periodo comprendido entre los años 2011-2019, atendiendo aspectos como la distribución de la plantilla (sexo, edad, estamentos, categorías, áreas funcionales), movimientos de personal (Incorporaciones y bajas definitivas, bajas temporales y permisos),

condiciones de trabajo (tipo de nombramiento y contratos, turnos y duración de la jornada), acceso a la formación y condiciones de promoción profesional, todo desagregado por sexo.

- **Encuesta sobre Igualdad en IdiPAZ dirigida a todo el personal que forma parte del Instituto.** En esta encuesta se incluían diversas afirmaciones sobre la que emitir una valoración y, para cada una de estas afirmaciones, un espacio abierto para aclaraciones, observaciones y/o sugerencias sobre la cuestión valorada, siendo numerosas las aportaciones realizadas en estos apartados.

La encuesta a la que se podía acceder a través del enlace “<https://forms.gle/izYJzyQATPRKrqr8>”, se distribuyó a través de email a todo el personal que presta servicios en FIBHULP, y sus resultados analizados por el Servicio Concilia, que es un programa de Asesoramiento especializado en Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Madrid, que ha acompañado a la Comisión de Igualdad y Diversidad de IdiPAZ en la elaboración del Plan de Igualdad y Diversidad.

Se considera satisfactoria la participación en esta encuesta, habiéndose recibido un total de 32 respuestas, lo que supone un índice de participación del 13,44%.

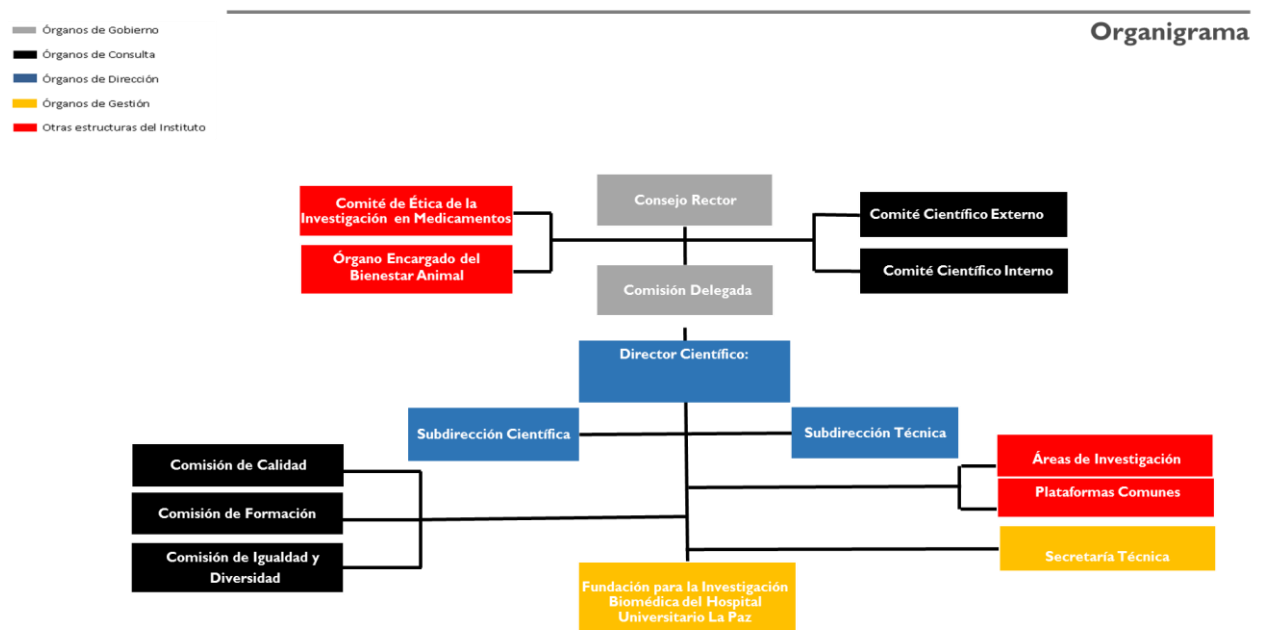
Desagregando esta participación en función del sexo, el 67,86% fueron mujeres, el 32,14% hombres.

Una vez analizada y estructurada por áreas la información cuantitativa y cualitativa recogida durante la fase de diagnóstico, la Comisión de Igualdad y Diversidad realizó las aportaciones y aclaraciones pertinentes sobre los diferentes resultados, y elaboró una relación de necesidades de actuación.

## 4.2. Resultados del Diagnóstico

### 4.2.1. Análisis de la composición de los órganos de gobierno y comités asesores.

A continuación se presenta el organigrama de IdiPAZ:



En cuanto a los órganos de gobierno, ambos tienen una mayor proporcionalidad de representación de género masculino (75%-87%):

- Consejo Rector: 25% mujeres y 75% hombres
- Comisión Delegada: 12,5% mujeres y 87,5% hombres

Respecto a los comités científicos, externo e interno, la proporción de varones es ligeramente superior en el primero (70%), si bien el segundo está equilibrado en cuestión de género:

- Comité Científico Externo: 30% mujeres y 70% hombres
- Comité Científico Interno: 54% mujeres y 46% hombres

Sin embargo, en cuanto a los comités asesores, Comité de Ética de la Investigación con Medicamentos y Órgano Encargado del Bienestar Animal, la proporcionalidad es mayor del género femenino:

- Comité de Ética de la Investigación con Medicamentos: 63% mujeres y 37% hombres.
- Órgano Encargado del Bienestar Animal: 75% mujeres y 25% hombres.

En cuanto a la composición de las comisiones de asesoramiento al Instituto, en todos ellos hay mayor representación de mujeres, excepto en la Comisión de Igualdad y Diversidad, recientemente creada, que ha buscado el equilibrio en materia de género:

- Comisión de Calidad: 75% mujeres y 25% hombres
- Comisión de Formación: 67% mujeres y 33% hombres
- Comisión de Igualdad y Diversidad: 50% mujeres y 50% hombres

Por último, respecto a las direcciones de las Plataformas de Apoyo o Servicios comunes del Instituto, hay una mayor proporción de mujeres:

- Plataformas comunes: 60% mujeres y 40% hombres.

#### **4.2.2. Cuestionario de Recursos Humanos.**

El análisis de datos globales de la plantilla de la Fundación de Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz (FIBHULP), partiendo desde una perspectiva de género, posibilita un conocimiento más exacto de la composición de la plantilla.

La situación actual de trabajadores activos de la plantilla de la Fundación refleja que se trata de una plantilla feminizada (73,31%), y este dato es estable a lo largo de la evolución de la plantilla a través de los años:

<b>Año</b>	<b>N° mujeres</b>	<b>% mujeres</b>	<b>N° hombres</b>	<b>% hombres</b>	<b>Total</b>
2011	225	77,32%	66	22,68%	<b>291</b>
2012	200	75,76%	64	24,24%	<b>264</b>
2013	226	76,35%	70	23,65%	<b>296</b>
2014	230	76,16%	72	23,84%	<b>302</b>
2015	243	80,46%	59	19,54%	<b>302</b>
2016	255	76,35%	79	23,65%	<b>334</b>
2017	278	74,33%	96	25,67%	<b>374</b>
2018	280	76,71%	85	23,29%	<b>365</b>
2019	217	73,31%	79	26,69%	<b>296</b>

Tomando en considerando las áreas de la Fundación (Área de Investigación, Área Científico-Técnica y Área Administración y Gestión), así como sus correspondientes categorías, podemos observar la representación mayoritaria de mujeres en general. Sin embargo, en el Área de Investigación, se muestra que para la categoría Investigador titular hay menor porcentaje de mujeres (64,71%) en comparación con la representación de mujeres del resto de grupos profesionales. Este dato es necesario destacarlo ya que el número de mujeres en esta área ni siquiera duplica el de hombres, mientras que en la proporción total de la plantilla lo triplica. Por lo tanto, parece que el área de investigación está compuesta mayoritariamente por mujeres,

pero en puestos de menor responsabilidad (investigador asociado, adjunto senior o adjunto) que los desempeñados por hombres.

Departamentos/ Área de Trabajo	Categoría o grupos profesionales	Nº mujeres en esa categoría	% mujeres respecto del total de personas en la categoría	% mujeres respecto del total de mujeres en plantilla	Nº hombres en esa categoría	% hombres respecto del total de personas en la categoría	% hombres respecto del total de hombres en plantilla	Total
Área 1: Investigación	Investigador titular	11	64,71%	6,29%	6	35,29%	9,52%	17
Área 1: Investigación	Investigador asociado	2	100,00%	1,14%	0	0,00%	0,00%	2
Área 1: Investigación	Investigador adjunto senior	6	100,00%	3,43%	0	0,00%	0,00%	6
Área 1: Investigación	Investigador adjunto	3	50,00%	1,71%	3	50,00%	4,76%	6
Área 2: Científico-Técnica	Titulado Superior Senior	10	71,43%	5,71%	4	28,57%	6,35%	14
Área 2: Científico-Técnica	Titulado Superior	75	67,57%	42,86%	36	32,43%	57,14%	111
Área 2: Científico-Técnica	Titulado Medio	28	87,50%	16,00%	4	12,50%	6,35%	32
Área 2: Científico-Técnica	Técnico Grado Superior/Administrativo	25	83,33%	14,29%	5	16,67%	7,94%	30
Área 2: Científico-Técnica	Técnico Grado Medio/Auxiliar Administrativo	3	60,00%	1,71%	2	40,00%	3,17%	5
Área 3: Administración y Gestión	Titulado Superior Senior	9	75,00%	5,14%	3	25,00%	4,76%	12
Área 3: Administración y Gestión	Titulado Superior	1	100,00%	0,57%	0	0,00%	0,00%	1
Área 3: Administración y Gestión	Titulado Medio	2	100,00%	1,14%	0	0,00%	0,00%	2
Área 3: Administración y Gestión	Técnico Grado Superior/Administrativo	0	#DIV/0!	0,00%	0	#DIV/0!	0,00%	0
Área 3: Administración y Gestión	Técnico Grado Medio/Auxiliar Administrativo	0	#DIV/0!	0,00%	0	#DIV/0!	0,00%	0
Área 3: Administración y Gestión	Personal de Servicios Auxiliares	0	#DIV/0!	0,00%	0	#DIV/0!	0,00%	0
			#DIV/0!	0,00%		#DIV/0!	0,00%	0
			#DIV/0!	0,00%		#DIV/0!	0,00%	0
			#DIV/0!	0,00%		#DIV/0!	0,00%	0
			#DIV/0!	0,00%		#DIV/0!	0,00%	0
			#DIV/0!	0,00%		#DIV/0!	0,00%	0
<b>Totales</b>		<b>175</b>			<b>63</b>			<b>238</b>

Respecto a los niveles de responsabilidad, resulta llamativo que en la situación existente hace al menos 4 años, el 21,71% de las mujeres y el 20,6% de los hombres tenían cargos de responsabilidad, mientras que en la actualidad, la distribución ha mejorado, mostrando una tendencia a equipararse.



Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Situación actual		Hace al menos 4 años	
	Fecha:		Fecha:	
	N° mujeres en ese nivel	N° hombres en ese nivel	N° mujeres en ese nivel	N° hombres en ese nivel
Puestos directivos	1	1	1	1
Mandos intermedios	37	12	35	9
<b>Subtotal cargos de responsabilidad</b>	<b>38</b>	<b>13</b>	<b>36</b>	<b>10</b>
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo de la empresa)	N° mujeres en ese nivel	N° hombres en ese nivel	N° mujeres en ese nivel	N° hombres en ese nivel
Personal administrativo	3	0	1	0
Personal técnico	134	50	106	25
<b>Subtotal otros puestos de trabajo</b>	<b>137</b>	<b>50</b>	<b>107</b>	<b>25</b>
<b>TOTAL PLANTILLA</b>	<b>175</b>	<b>63</b>	<b>143</b>	<b>35</b>

Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Situación actual			
	Fecha:			
	% mujeres respecto del total de personas en el nivel	% mujeres respecto del total de mujeres en plantilla	% hombres respecto del total de personas en el nivel	% hombres respecto del total de hombres en plantilla
Puestos directivos	50%	1%	50%	2%
Mandos intermedios	76%	21%	24%	19%
0	#DIV/0!	0%	#DIV/0!	0%
0	#DIV/0!	0%	#DIV/0!	0%
0	#DIV/0!	0%	#DIV/0!	0%
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo de la empresa)	% mujeres respecto del total de personas en el nivel	% mujeres respecto del total de mujeres en plantilla	% hombres respecto del total de personas en el nivel	% hombres respecto del total de hombres en plantilla
Personal administrativo	100%	2%	0%	0%
Personal técnico	73%	77%	27%	79%
0	#DIV/0!	0%	#DIV/0!	0%
0	#DIV/0!	0%	#DIV/0!	0%
0	#DIV/0!	0%	#DIV/0!	0%

Si consideramos el nivel de estudios, el 83% de la plantilla tiene estudios universitarios. En "otros puestos de trabajo", el 77% de las mujeres y el 86% de los hombres son universitarios.

Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Mujeres				Hombres			
	Sin estudios	Primarios	Secundarios*	Universitarios	Sin estudios	Primarios	Secundarios*	Universitarios
Puestos directivos				1				1
Mandos intermedios			1	36				12
<b>Subtotal cargos de responsabilidad</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>37</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13</b>
Otros puestos de trabajo (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo de la empresa)	Sin estudios	Primarios	Secundarios*	Universitarios	Sin estudios	Primarios	Secundarios*	Universitarios
Personal administrativo			2	1				
Personal técnico			29	105			7	43
<b>Subtotal otros puestos de trabajo</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>106</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>43</b>
<b>TOTAL PLANTILLA</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>32</b>	<b>143</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>56</b>

Teniendo en cuenta el rango de edad, se observa que el grueso de mujeres se encuentra en la banda comprendida entre 30 y 40 años, mientras que el de los hombres se sitúa entre los 25 y los 35. Por otro lado, se obtiene una distribución similar en población masculina y femenina en edades comprendidas entre los 30 y los 39 años. También cabe destacar que el porcentaje de hombres entre 40 y 44 años desciende pudiendo ser la causa el abandono y desarrollo de actividades mejor remuneradas en otras instituciones.

Edad	N° mujeres	% mujeres respecto al total de personas con esta edad	% mujeres respecto al total de mujeres en plantilla	N° hombres	% hombres respecto al total de personas con esta edad	% hombres respecto al total de hombres en plantilla
Menos de 20	0	#¡DIV/0!	0,00%	0	#¡DIV/0!	0,00%
De 20 a 24	15	71,43%	8,57%	6	28,57%	9,52%
De 25 a 29	31	65,96%	17,71%	16	34,04%	25,40%
De 30 a 34	27	72,97%	15,43%	10	27,03%	15,87%
De 35 a 39	40	76,92%	22,86%	12	23,08%	19,05%
De 40 a 44	36	83,72%	20,57%	7	16,28%	11,11%
De 45 a 49	11	78,57%	6,29%	3	21,43%	4,76%
De 50 a 54	9	81,82%	5,14%	2	18,18%	3,17%
Más de 55	6	46,15%	3,43%	7	53,85%	11,11%
<b>Total</b>	<b>175</b>			<b>63</b>		

Respecto a la antigüedad de la plantilla, observamos que la proporcionalidad establecida en la plantilla de la Fundación, se mantiene, en general, en los diferentes tramos de antigüedad.

Antigüedad	N° mujeres	% mujeres respecto al total de personas con esta antigüedad	% mujeres respecto al total de mujeres en plantilla	N° hombres	% hombres respecto al total de personas con esta antigüedad	% hombres respecto al total de hombres en plantilla
Menos de 6 meses	64	72,73%	36,57%	24	27,27%	38,10%
De 6 a 24 meses	46	71,88%	26,29%	18	28,13%	28,57%
De 2 a 5 años	30	76,92%	17,14%	9	23,08%	14,29%
De 6 a 10 años	11	78,57%	6,29%	3	21,43%	4,76%
Más de 10 años	24	72,73%	13,71%	9	27,27%	14,29%
<b>Total</b>	<b>175</b>			<b>63</b>		

En relación a la plantilla inmigrante, tan solo un 5,4% de la misma tiene otra nacionalidad, siendo ligeramente superior el porcentaje de hombres.

Personal inmigrante	N° mujeres	N° hombres	Total	% mujeres del total de inmigrantes	% hombres del total de inmigrantes	% mujeres inmigrantes del total mujeres	% hombres inmigrantes del total de hombres
	5	8	13	38,46%	61,54%	2,86%	12,70%

Respecto a los trabajadores con algún grado de discapacidad, tan sólo hay dos casos, ambos mujeres.

Grado de discapacidad	N° mujeres	N° hombres	Total	% mujeres del total de personas con grado de discapacidad	% hombres del total de personas con grado de discapacidad	% mujeres personas con grado de discapacidad del total mujeres	% hombres personas con grado de discapacidad del total de hombres
	2	0	2	100,00%	0,00%	1,14%	0,00%

En cuanto al tipo de contratación y teniendo en cuenta las personas de cada sexo contratadas, vemos que el porcentaje de contrato indefinidos a jornada completa está bastante equiparado en ambos casos.

Tipo de Contratación	Tipo de contrato	Jornada Laboral	N° mujeres	% mujeres respecto del total de personas	% mujeres respecto del total de MUJERES	N° hombres	% hombres respecto del total de personas	% hombres respecto del total de HOMBRES	Total
Completa	Indefinido	Continua	47	78,33%	26,90%	13	21,67%	20,60%	60
		Partida		#;DIV/0!			#;DIV/0!		0
	Temporal	Continua	102	70,83%	58,30%	42	29,17%	66,70%	144
		Partida		#;DIV/0!			#;DIV/0!		0
Parcial	Indefinido	Continua	2	100,00%	1,10%	0	0,00%		2
		Partida		#;DIV/0!			#;DIV/0!		0
	Temporal	Continua	24	75,00%	13,70%	8	25,00%	12,70%	32
		Partida		#;DIV/0!			#;DIV/0!		0

En cuanto al salario medio vemos que pese a que el establecido para hombres con cargo de mando intermedio es ligeramente superior al de mujeres, en el caso del personal técnico es prácticamente el mismo en ambos sexos.

Salario medio	(miles de €)	
	Mujeres	Hombres
<b>Cargos de responsabilidad</b> (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)		
Puestos directivos		
Mandos intermedios	35.969,64€ b/a	41.671,04€ b/a
<b>Otros puestos de trabajo</b> (modificar para que coincidan con la tipología de puestos de trabajo de la empresa)		
Personal administrativo	23.167€ b/a	
Personal técnico	23.664,18€ b/a	24.610€ b/a

En relación al número de trabajadoras y trabajadores que tienen a su cargo personas dependientes según categoría profesional, 169 no tienen ningún menor a su cargo, y es mayor la proporción de mujeres que tienen algún menor a su cargo (24,4%) que de hombres (4,6%).

Personas dependientes	Personal Directivo		Mandos intermedios		Personal Administrativo		Personal Técnico												Total		
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	
Nº menores de 12 años	0	1	1	13	7	2	101	44												117	52
	1 ó 2			17	4	1	32	6												50	10
	3 ó más			4	1		4													8	1
Nº personas mayores																				0	0
Nº personas discapacitadas y/o enfermas crónicas																				0	0
<b>Total</b>	1	1	34	12	3	0	137	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	175	63

En cuanto a los asistentes a cursos formativos, y teniendo en cuenta el número de mujeres y hombres que componen la plantilla, podemos concluir que es proporcional el número de hombre y mujeres que asisten a los cursos promovidos por la Fundación.

N° de personas que han recibido formación	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
En el último año	57	37	64,91%	20	35,09%
En el año anterior	0		#¡DIV/0!		#¡DIV/0!
N° de horas dedicadas a la formación en el último año/persona					
N° de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo					
N° de horas dedicadas a la formación fuera de la jornada de trabajo					
Cursos realizados el último año y personas que han participado (Indicar el nombre del curso)	N° de personas	Mujeres		Hombres	
		N°	%	N°	%
Curso 1	15	8	53,33%	7	46,67%
Curso 2	21	13	61,90%	8	38,10%
Curso 3	21	16	76,19%	5	23,81%

#### 4.2.3. Análisis de la encuesta sobre Igualdad.

En la actualidad, la participación en esta encuesta, ha sido de 32 respuestas, lo que supone una de participación del 13,44% sobre las 238 personas en plantilla a fecha de octubre de 2019.

El primer dato a señalar sería que el 62,5% de los encuestados considera que el desarrollo de un Plan de Igualdad y Diversidad de IdiPAZ será útil o muy útil para la entidad.

De las encuestas recibidas, se desprende que el 46,88% considera que IdiPAZ tiene incorporada la perspectiva de género, igualdad y diversidad, en su trabajo diario, en el interior de la institución, en sus procesos y procedimientos, mientras que el resto entiende que no es así, basándose, en los casos en los que se ha desarrollado la respuesta ofrecida, en la inexistencia de un plan de igualdad y diversidad en la institución.

No obstante, y de vital importancia dado el fin pretendido por el presente Plan de Igualdad y Diversidad, es el dato que arroja una sola de las encuestas que indica que se ha sentido objeto de discriminación por su procedencia, origen étnico o raza, por razón de orientación sexual o identidad de género en su puesto de trabajo.

En cuanto a la igualdad en cuanto a oportunidades de acceso en los procesos de selección de personal, entre hombre y mujeres, el 31,25% de las encuestas recibidas entiende que no existe la misma igualdad, mientras que el 68,75% considera que no existe discriminación en este sentido.

Por otra parte, el 56,25% de los encuestados consideran que mujeres, hombres u otras identidades no tienen las mismas oportunidades de acceso en los procesos de selección de personal, estando el citado porcentaje constituido por 5 hombres y 13 mujeres.

En cuanto a las dificultades de conciliación de la vida privada y familiar, con la vida laboral, el 34,38% ha manifestado que tiene algo o bastante dificultad para conciliar, debiéndose en la mayoría de los casos a los horarios de la jornada laboral. El restante 65,62% que apenas tiene dificultad para conciliar, en su mayoría se refieren a hombres y mujeres sin hijos o con hijos mayores de 16 años.

Respecto a las medidas con las que la empresa cuenta para permitir la mejor conciliación de sus trabajadores, es cierto que muchas por las que se preguntaba en la encuesta no están activas a día de hoy ya que se encuentran pendientes de aprobación junto al resto del Convenio Colectivo. Tendrá la Comisión de Igualdad y Diversidad, una vez entre en vigor el Convenio, comprobar que las medidas conciliadoras que en él se establece, se ofrecen a los trabajadores.

En cuanto a las medidas de conciliación solicitadas a la empresa, cuatro personas manifiestan haber solicitado las mismas y en todos los casos la empresa las concedió sin que existiera ningún inconveniente. Además, el 65,63%, llegado el caso, solicitarían con total tranquilidad una medida de conciliación a la empresa, en el caso de que la necesitaran.

Por su lado, el 96,88% entienden correcto que sus compañeros o compañeras se acojan a alguna medida de conciliación en la empresa,

En cuanto a las medidas de conciliación propuestas, las que más útiles son consideradas son aquellas que tienen que ver con el horario laboral y la distribución de la jornada (concesión de puentes o días libres a cambio de compensación de horas de trabajo, flexibilidad de horario de entrada/salida, posibilidades de distribuir el cómputo de la jornada semanal/mensual o anual para atender a las necesidades de conciliación, adaptación de jornada y horario (duración y distribución) a las necesidades de conciliación, teletrabajo, bolsa de horas para asuntos personales) y las dirigidas a la formación.

## **5. Estructura y Contenido del Plan**

El Plan de Igualdad y Diversidad de IdiPAZ se estructura conforme a las siguientes áreas de intervención:

- **Área 1: Acceso y continuidad en el empleo.**
- **Área 2: Salud laboral.**
- **Área 3: Sensibilización y medidas de conciliación.**
- **Área 4: Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.**
- **Área 5: Comunicación e Imagen Corporativa.**

**Área I: Acceso al empleo y representación equilibrada**

Objetivo	Medida	Temporización	Responsable	Indicador
Evitar discriminaciones en la definición y difusión de las ofertas de empleo y garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso de hombres y mujeres a los procesos de selección y provisión	Incluir en todas las ofertas de empleo que se convoquen, un texto que especifique y recuerde el compromiso del Instituto con la igualdad de oportunidades , invitando a todas la personas responsables del proceso de reclutamiento a incorporar mujeres y hombres en dicho proceso.	Anual	-Comisión de Igualdad y Diversidad  -Departamento de Recursos Humanos	Número de ofertas de empleo publicadas en las que aparece el texto diseñado.
Corregir determinados prejuicios y roles en base al género y atendiendo a la diversidad, en las prácticas de reclutamiento, selección y contratación.	Facilitar formación en materia de igualdad de oportunidades al equipo responsable de los procesos de selección.	Anual	-Comisión de Igualdad y Diversidad  -Departamento de Recursos Humanos  -Comisión de Formación del IdiPAZ	-Número de cursos de formación realizado en materia de igualdad de oportunidades  -Número de responsables de los procesos de selección asistentes al curso
Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico (Junta/Patronato)	La designación de representantes de los órganos y comités del Instituto, se realizará de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razones fundadas y objetivas, y respetando los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros.	Anual	-Dirección del IdiPAZ  -Comisión de Igualdad y Diversidad  - Dirección de la FIBHULP	- Porcentaje de hombres y mujeres en los órganos y comités del Instituto



<b>Área :2 Salud Laboral</b>				
<b>Objetivo</b>	<b>Medida</b>	<b>Temporización</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
Poner en marcha mecanismos para prevenir, actuar, erradicar y sancionar situaciones y conductas que puedan dañar, tanto la salud física como la psicológica, de los hombres y de las mujeres de la organización.	Impartir formación en prevención de riesgos laborales, desde una perspectiva de género y considerando la total inclusión de cualquier persona, dirigida al equipo directivo y al conjunto de la plantilla.	Anual	-Comisión de Igualdad y Diversidad  -Comité de Seguridad y Salud Laboral	-Número de cursos de formación realizado en materia de prevención de riesgos laborales incluyendo la perspectiva de género e inclusión  -Número de asistentes a los cursos
<b>Área 3: Sensibilización y medidas de conciliación</b>				
<b>Objetivo</b>	<b>Medida</b>	<b>Temporización</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
Analizar el clima y necesidades en materia de conciliación	Diseñar y distribuir una encuesta que mida las necesidades y posibles medidas de conciliación emanadas desde los trabajadores del Instituto.	Anual	Comisión de Igualdad y Diversidad	-Encuesta de evaluación de las necesidades y posibles medidas de conciliación  -Número de personas que responden a la encuesta
Equilibrar entre mujeres y hombres el acogimiento a las medias de conciliación específicas para atención y cuidados de hijos/as y familiares, disponibles en la normativa actual	Realizar campañas de información y sensibilización sobre corresponsabilidad en el cuidado de hijos/as y familiares, así como formar en "Liderazgo Pro-Conciliación y Corresponsabilidad" a todo el personal con trabajadores/as a su cargo.	Anual	Comisión de Igualdad y Diversidad	-Número de acciones de comunicación puestas en marcha para la información y sensibilización sobre corresponsabilidad etc.
Sensibilización acerca de la conciliación y corresponsabilidad	Informar y posibilitar que las reuniones de trabajo se desarrollen en el horario compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Anual	Comisión de Igualdad y Diversidad	-Número de acciones de comunicación puestas en marcha para la información y posibilitar sobre el desarrollo de las reuniones y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

<b>Área 4: Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</b>				
<b>Objetivo</b>	<b>Medida</b>	<b>Temporización</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
Utilizar criterios de actuación ante las situaciones de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo y crear referencias claras de ayuda e intervención.	Elaborar y difundir un Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo.	Anual	Comisión de Igualdad y Diversidad	-Elaboración del Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo.
Informar, formar y sensibilizar sobre el Acoso Sexual y Acoso por Razón de Género y sus repercusiones, además de identificar conductas acosadoras	Realizar Campañas de sensibilización sobre el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Género.	Anual	Comisión de Igualdad y Diversidad	-Número de acciones de comunicación puestas en marcha para la sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de género.
<b>Área 5: Comunicación e Imagen Corporativa.</b>				
<b>Objetivo</b>	<b>Medida</b>	<b>Temporización</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
Informar, formar, y sensibilizar a todo el personal en materia de igualdad de oportunidades.	Aclarar conceptos relacionados con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para eliminar falsas creencias prejuicios, generando una cultura de igualdad que favorezca la comprensión y asimilación de las campañas específicas que se realicen periódicamente.	Anual	Comisión de Igualdad y Diversidad	-Número de acciones de formación puestas en marcha para la formación y sensibilización en material de igualdad de oportunidades.  -Número de asistentes a los cursos.
Formar y sensibilizar sobre el uso del lenguaje inclusivo (lenguaje no sexista)	Revisar, en los casos que sean posibles, con perspectiva de género las nomenclaturas de los puestos de trabajo actuales, modificando aquellas que visibilicen solo a uno de los sexos.	Anual	-Comisión de Igualdad y Diversidad  -Departamento de Recursos Humanos	-Revisión de las nomenclaturas de los puestos de trabajo
Difusión del plan en portales corporativos con lenguaje inclusivo.	Elaboración de un manual de estilo y redacción de las comunicaciones que emanen del Instituto que contemple lenguaje no sexista además de no ser excluyente hacia ningún colectivo.	Anual	Comisión de Igualdad y Diversidad	-Incluir en el Manual de comunicación de IdiPAZ un apartado que contemple el uso de lenguaje inclusivo.

## **6. Seguimiento y Evaluación**

### **6.1 Seguimiento del Plan de Igualdad**

Desde la Comisión de Igualdad se realizará el seguimiento de la implantación del Plan de Igualdad y Diversidad, realizando con carácter anual una Memoria de Actividades en la que se recopilarán de manera ordenada y detallada los datos sobre las actividades realizadas sobre cada una de las medidas. Es decir, se realizará un breve informe del estado de cada medida y se ordenarán y recopilarán las diferentes evidencias de implantación de cada una de ellas. Además se reflejarán todas aquellas sugerencias de cambio con respecto a la planificación inicial, dado que el propósito del seguimiento es reconducir las actividades para que se acerquen lo más posible al objetivo que pretendían.

### **6.2 Evaluación del Plan de Igualdad**

La evaluación, a diferencia del seguimiento, permite tomar decisiones que pueden llegar a reorientar el Plan de Igualdad y Diversidad en caso de detectarse alguna necesidad de cambio o mejora.

Cada año, a partir de la memoria anual, se realizarán evaluaciones intermedias que permitan comparar los resultados obtenidos hasta el momento con los objetivos específicos que se pretenden.

Estas evaluaciones intermedias deberán permitir la adecuación del Plan a las contingencias imprevistas e incluso, cambiar objetivos y medidas en función de nuevas prioridades.

Al finalizar el Plan de Igualdad y Diversidad se realizará una evaluación final para analizar los resultados obtenidos respecto a los objetivos previstos y el impacto que ha tenido el Plan de Igualdad y Diversidad en IdiPAZ.

Por tanto, con el proceso de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y Diversidad se pretende:

- Realizar un control continuado del desarrollo del Plan de Igualdad y Diversidad

- Reflexionar sobre la continuación de las medidas
- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos
- Identificar nuevas necesidades y objetivos

## 7. Comunicación y difusión del plan

Este Plan de Igualdad, va dirigido a todo el personal vinculado al Instituto, por lo que se hace imprescindible la difusión del mismo en toda su estructura.

Se articularán cuantos mecanismos de difusión y comunicación sean necesarios, y de igual modo se incorporará información sobre el plan en los Manuales de Acogida de los centros, para el personal de nueva incorporación.

Se establecerá un espacio en la página web, accesible a toda la plantilla, donde se publicará el Plan de Igualdad y Diversidad, así como cualquier otra documentación sobre igualdad de género, y en el que poder acceder a toda la información vinculada con el Plan, materia de igualdad, noticias, etc.

Se motivará la participación del personal, habilitando un buzón de sugerencias en la página web para que puedan expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan.

## 8. Documentos de referencia

A lo largo de todo el proceso de elaboración del Plan de Igualdad y Diversidad se han generado una serie de documentos de referencia, que son los siguientes:

- Compromiso de la Dirección de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz, con la diversidad y la igualdad de oportunidades.
- Conclusiones cuestionario de recursos humanos de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz.
- Resultado encuesta sobre igualdad y diversidad al personal de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz.