

# II Plan de Igualdad y Diversidad de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz (2022-2026)

IdiPAZ  
Instituto de Investigación  
Hospital Universitario La Paz



Ed. 2 15/12/2021

## II Plan de Igualdad y Diversidad

### Índice

1. Compromiso de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz con la Igualdad y Diversidad
2. Marco de actuación
3. Compromiso con la Igualdad y Diversidad
4. Fases del proceso para la elaboración del II Plan de Igualdad y Diversidad de la Fundación para Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz.
  - 4.1. Realización del Diagnóstico previo para conocer la situación de Igualdad y Diversidad existente en la Fundación.
    - 4.1.1. Metodología del Diagnóstico
    - 4.1.2. Resultados del Diagnóstico
      - 4.1.2.1. Análisis de la composición de los órganos de gobierno y comités asesores
      - 4.1.2.2. Cuestionario de Recursos Humanos
      - 4.1.2.3. Análisis de la encuesta sobre Igualdad y Diversidad
      - 4.1.2.4. Encuesta conocimiento Plan Igualdad y Diversidad por el personal de la Fundación.
      - 4.1.2.5. Análisis Salarial de Género
      - 4.1.2.6. Registro Retributivo
      - 4.1.2.7. Valoración de puestos
  - 4.2. Programa de Actuaciones: Identificación de necesidades de mejora y definición de objetivos y medidas.
  - 4.3. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y Diversidad
    - 4.3.1. Seguimiento del II Plan de Igualdad y Diversidad
    - 4.3.2. Evaluación del II Plan de Igualdad y Diversidad
5. Comunicación y Difusión del II Plan de Igualdad y Diversidad
6. Documentos de referencia

## II Plan de Igualdad y Diversidad

### **I. Compromiso de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz con la Igualdad y Diversidad**

El compromiso de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz y su Instituto de Investigación Sanitaria, por el respeto al principio de igualdad, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, ha prevalecido en la elaboración de este documento.

Es voluntad de nuestras instituciones, que este II Plan de Igualdad y Diversidad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y de incremento de la calidad de vida lo que redundará en el aumento de la productividad de las personas trabajadoras.

Para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa, adoptando una serie de medidas en las diferentes áreas de actuación.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino, también, conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral, etc.

El objetivo principal de este plan de igualdad, no es sólo evitar cualquier tipo de discriminación laboral mediante la adopción y seguimiento de determinadas medidas, sino garantizar y promover una igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que sea real y efectiva.

### **Comisión de Igualdad y Diversidad**

**Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz**  
**Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Universitario La Paz**

[igualdadydiversidad@idipaz.es](mailto:igualdadydiversidad@idipaz.es)

## II Plan de Igualdad y Diversidad

### 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 del Hospital Universitario La Paz (FIBHULP), siendo ésta última la que dota de personalidad jurídica a IdiPAZ, 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 2015, y en 2020, durante un periodo de cinco años.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

La estructura científica del IdiPAZ adscribe a sus componentes según cuatro categorías, según se describe en el documento de Estructura Organizativa:

- Grupo Emergente
- Grupo Consolidado
- Grupo Excelente
- Clínico Asociado

Los grupos del Instituto centran su actividad científica en siete 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
- Área de Salud Materno-Infantil

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:

## II Plan de Igualdad y Diversidad

- 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)

## II Plan de Igualdad y Diversidad

- 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. Comisión de Igualdad y Diversidad

La Comisión de Igualdad y Diversidad de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz fue constituida el 23 de julio de 2019, y está compuesta actualmente, por los siguientes miembros:

- D. Eduardo López Collazo, representante de la FIBHULP
- Dña. María Quintanar Jaime, representante de la FIBHULP
- Dña. Paloma Gómez Campelo, representante de la FIBHULP
- D. Juan Ángel Fresno Vara, representante del Comité de Empresa de la FIBHULP
- Dña. Nuria Villaboa Díaz, representante del Comité de Empresa de la FIBHULP
- D. F.G.G., representante del Comité de Empresa de la FIBHULP

En fecha 8 de noviembre de 2019, esta Comisión aprobó el I Plan de Igualdad y Diversidad de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz que tendría una vigencia comprendida entre el año 2020 y el 2024, y cuyo objetivo era promocionar la igualdad de oportunidades en la Fundación, 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.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

No obstante, los cambios legislativos surgidos en los últimos meses, con la aprobación del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, así como las directrices de *Horizon Europe* establecido por los países miembros de la Unión Europea, han supuesto que la Comisión de Igualdad y Diversidad haya realizado todos las modificaciones requeridas por las citadas normas, elaborando por tanto el II Plan de Igualdad y Diversidad de la Fundación.

Asimismo, el presente Plan se enmarca dentro de la estrategia de sostenibilidad desarrollada por nuestra Institución, basada en los Objetivos de Desarrollo sostenible y Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Así, el II Plan de Igualdad y Diversidad se enmarca en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 “Igualdad de Género” y el Objetivo de Desarrollo Sostenible 10 “Reducción de las desigualdades”.

Durante todo el proceso de diagnóstico y elaboración de este II Plan de Igualdad y Diversidad de la Fundación, 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 el II 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 la Fundación, 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 lo establecido en el artículo 14 de la Constitución Española, y entendiéndola 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 del II Plan de Igualdad y Diversidad, nos ratificamos en la incorporación 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 la Fundación.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

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 la Fundación y de IdiPAZ, acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y de diversidad.

Este II Plan de Igualdad y Diversidad, se aplicará a todas las personas que forman parte de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz, y tendrá una vigencia de cuatro años desde su aprobación (2022-2026).

### **4. Fases del proceso para la elaboración del II Plan de Igualdad y Diversidad de la Fundación.**

1. Realización del Diagnóstico previo para conocer la situación de Igualdad y Diversidad existente en la Fundación.
2. Programa de actuaciones: Identificación de necesidades de mejora y definición de objetivos y medidas.
3. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y Diversidad.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

### **4.1. Realización del Diagnóstico previo para conocer la situación de Igualdad y Diversidad existente en la Fundación.**

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.

#### **4.1.1. Metodología del diagnóstico**

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

- **Composición de los órganos de gobierno y asesores de la Fundación y de IdiPAZ**, en la que se analizó la composición actual de dichos órganos estratificada por sexo.
- **Cuestionario de Recursos Humanos:** en el que se volcaron datos sobre la plantilla de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz, correspondiente al periodo comprendido entre los años 2011-2021, 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 y Diversidad dirigida a todo el personal que forma parte de la Fundación.** En esta encuesta se incluían diversas afirmaciones sobre las 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.
- **Encuesta sobre el conocimiento que los trabajadores de la Fundación, poseen respecto al I Plan de Igualdad y Diversidad.** A través de esta encuesta se pretendía valorar el conocimiento que los trabajadores de la Fundación poseían respecto a la existencia del Plan de Igualdad y Diversidad, y a las medidas establecidas en el mismo.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

- **Análisis Salarial de Género:** A través de la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial, facilitada por el Ministerio de Igualdad, se pretende introducir la perspectiva de género en las políticas salariales de la empresa y ayudarla a detectar, analizar y reducir las prácticas discriminatorias en el seno de su organización, fomentando un cambio en la cultura organizacional tendente al autodiagnóstico y la evaluación en el desarrollo de todas sus políticas. Así, dicha herramienta permite profundizar en los siguientes aspectos:
  - Realizar un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres.
  - Identificar los orígenes de las diferencias salariales, si éstas existen.
  - Plantear posibles acciones correctoras que puedan conducir a la igualdad salarial.
- **Registro Retributivo:** El artículo 5.5 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, establece que el documento en el que conste el Registro Retributivo de las empresas, podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad. En nuestro caso el modelo elegido ha sido el del Ministerio de Igualdad, que ha sido acordado en sus diferentes apartados con las organizaciones sindicales y patronales.

Esta herramienta consiste en un modelo voluntario de registro retributivo que permite a las empresas cumplir con la obligación de elaborar un registro retributivo de acuerdo con las exigencias previstas en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres y en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores.

El Registro Retributivo refleja las medias aritméticas y las medianas de las agrupaciones de los trabajos de igual valor en la empresa, conforme a los resultados de la herramienta de valoración de puestos de trabajo aunque pertenezcan a diferentes apartados de la clasificación profesional, desglosados por sexo y desagregados.

El registro también incluye la justificación de aquellas situaciones en que la media aritmética o la mediana de las retribuciones totales en la empresa de las personas trabajadoras de un sexo, sea superior a las del otro en, al menos, un veinticinco por ciento.

- **Valoración de puestos:** 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), insta a los Estados miembros de la UE a promover el desarrollo y uso de sistemas de evaluación y clasificación de empleos no sexistas en su calidad de empleadores, y además propone una movilización que anime a las empresas e

## II Plan de Igualdad y Diversidad

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 I2 del documento de trabajo de los servicios de la Comisión, que acompaña al informe sobre la aplicación de la Directiva 2006/54/CE4. Dicho anexo considera los métodos de evaluación analíticos (cuantitativos) como los más apropiados para realizar una valoración desde el punto de vista de la igualdad de género, permitiendo establecer uno de los componentes más importantes del principio de igualdad salarial denominado “trabajo de igual valor”.

El Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, considerando la Recomendación de la Comisión Europea, y como complemento a la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género, ha puesto a disposición de las empresas, la herramienta de Valoración de Puestos, que ofrece la posibilidad de diseñar su propio SVPT incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar sus puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de su organización.

Estas tres últimas herramientas han sido puestas a disposición de las empresas por el Instituto de las Mujeres para analizar los nuevos requisitos dispuestos en los RD 901/2020 y 902/2020.

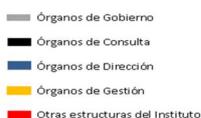
Una vez analizada y estructurada por áreas la información cuantitativa y cualitativa recogida durante la fase de diagnóstico, la Comisión de Igualdad y Diversidad realizó las aportaciones y aclaraciones pertinentes sobre los diferentes resultados, y elaboró una relación de necesidades de actuación.

### **4.1.2. Resultados del Diagnóstico**

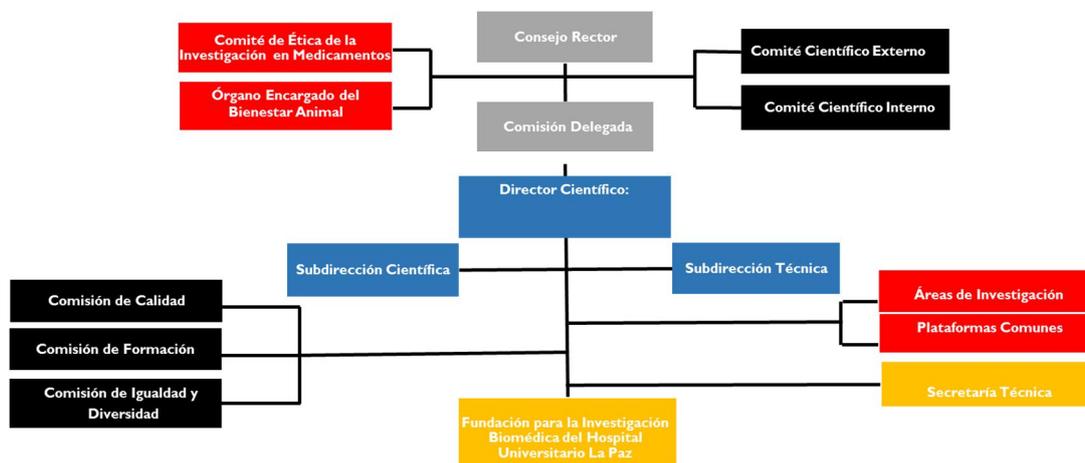
#### **4.1.2.1. Análisis de la composición de los órganos de gobierno y comités asesores.**

A continuación se presenta el organigrama de IdiPAZ:

## II Plan de Igualdad y Diversidad



### Organigrama



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

- Consejo Rector: 30% mujeres y 70% hombres
- Comisión Delegada: 25% mujeres y 75% 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.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

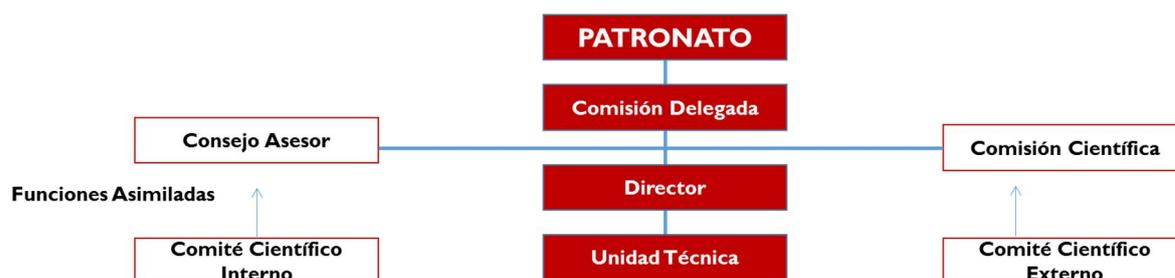
En cuanto a la composición de las comisiones de asesoramiento al Instituto, en todos ellos hay mayor representación de mujeres, excepto en la Comisión de Igualdad y Diversidad, recientemente creada, que ha buscado el equilibrio en materia de género:

- 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

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.

Por último, se presenta el organigrama de la Fundación:



En cuanto a su composición, los órganos de gobierno de la Fundación tienen una mayor representación masculina:

- Patronato: 35% mujeres y 65% hombres
- Comisión Delegada: 25% mujeres y 75% hombres

### 4.1.2.2. 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.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

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:

Tabla I. Plantilla 2011-2020, estratificada por género.

Año	Nº mujeres	% mujeres	Nº hombres	% hombres	Total
2011	225	77,32%	66	22,68%	291
2012	200	75,76%	64	24,24%	264
2013	226	76,35%	70	23,65%	296
2014	230	76,16%	72	23,84%	302
2015	243	80,46%	59	19,54%	302
2016	255	76,35%	79	23,65%	334
2017	278	74,33%	96	25,67%	374
2018	280	76,71%	85	23,29%	365
2019	217	73,31%	79	26,69%	296

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.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Tabla 2. Distribución de la plantilla por área y categoría laboral, estratificada por género.

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.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Tabla 3. Distribución de la plantilla distribuida por cargos de responsabilidad, estratificada por género.

Cargos de responsabilidad (modificar para que coincidan con la estructura de la empresa)	Situación actual		Hace al menos 4 años	
	Fecha:		Fecha:	
	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	Nº mujeres en ese nivel	Nº 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)	Nº mujeres en ese nivel	Nº hombres en ese nivel	Nº mujeres en ese nivel	Nº 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.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Tabla 4. Distribución de la plantilla por cargos de responsabilidad y nivel de estudios, estratificada por género.

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.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Tabla 5. Distribución de la plantilla edad, estratificada por género.

Edad	Nº mujeres	% mujeres respecto al total de personas con esta edad	% mujeres respecto al total de mujeres en plantilla	Nº 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.

Tabla 6. Distribución de la plantilla por antigüedad, estratificada por género.

Antigüedad	Nº mujeres	% mujeres respecto al total de personas con esta antigüedad	% mujeres respecto al total de mujeres en plantilla	Nº 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.

Tabla 7. Distribución de la plantilla por nacionalidad, estratificada por género.

Personal inmigrante	Nº mujeres	Nº 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%

## II Plan de Igualdad y Diversidad

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

Tabla 8. Distribución de la plantilla por grado de discapacidad, estratificada por género.

Grado de discapacidad	Nº mujeres	Nº 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.

Tabla 9. Distribución de la plantilla por tipo de contrato, estratificada por género.

Tipo de Contratación	Tipo de contrato	Jornada Laboral	Nº mujeres	% mujeres respecto del total de personas	% mujeres respecto del total de MUJERES	Nº 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		#iDIV/0!			#iDIV/0!		0
	Temporal	Continua	102	70,83%	58,30%	42	29,17%	66,70%	144
		Partida		#iDIV/0!			#iDIV/0!		0
Parcial	Indefinido	Continua	2	100,00%	1,10%	0	0,00%		2
		Partida		#iDIV/0!			#iDIV/0!		0
	Temporal	Continua	24	75,00%	13,70%	8	25,00%	12,70%	32
		Partida		#iDIV/0!			#iDIV/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.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Tabla 10. Distribución de la plantilla por salario medio, estratificada por género.

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%).

Tabla 11. Distribución de la plantilla por personal a cargo, estratificada por género.

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	
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>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>137</b>	<b>50</b>	<b>0</b>	<b>175</b>	<b>63</b>								

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.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Tabla 12. Distribución de la plantilla por formación recibida, estratificada por género.

Nº de personas que han recibido formación	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
En el último año	57	37	64,91%	20	35,09%
En el año anterior	0		#DIV/0!		#DIV/0!
Nº de horas dedicadas a la formación en el último año/persona					
Nº de horas dedicadas a la formación durante la jornada de trabajo					
Nº 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)	Nº de personas	Mujeres		Hombres	
		Nº	%	Nº	%
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%

### 4.1.2.3. Análisis de la encuesta sobre Igualdad y Diversidad.

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 acompañó a la Comisión de Igualdad y Diversidad de la Fundación en la elaboración del I Plan de Igualdad y Diversidad.

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

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 2020.

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 la Fundación será útil o muy útil para la entidad.

De las encuestas recibidas, se desprende que el 46,88% considera que la Fundación tiene incorporada la perspectiva de género, igualdad y diversidad, en su trabajo diario, en el interior

## II Plan de Igualdad y Diversidad

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 tienes 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 solo están activas desde el 23 de diciembre de 2020, que es la fecha en la que entró en vigor el Convenio Colectivo.

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

## II Plan de Igualdad y Diversidad

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.

### **4.1.2.4. Encuesta conocimiento Plan Igualdad y Diversidad por los trabajadores de la Fundación.**

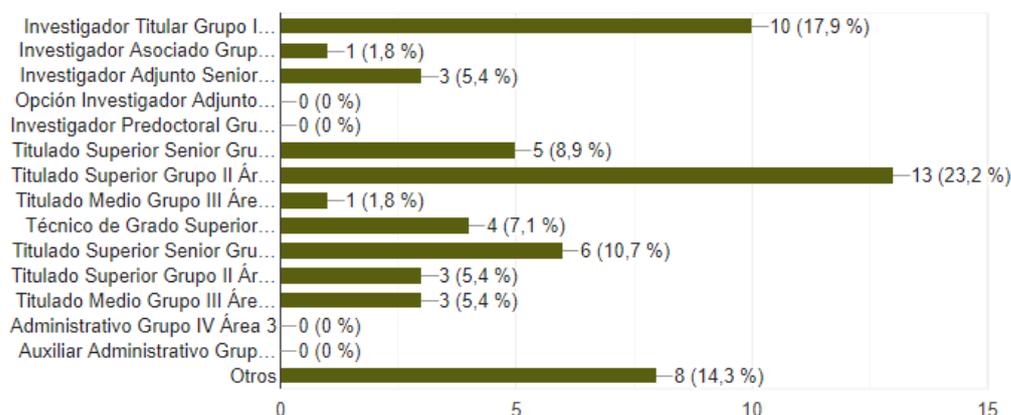
A través de esta encuesta se pretendía valorar el conocimiento que los trabajadores de la Fundación poseían respecto a la existencia del Plan de Igualdad y Diversidad, y a las medidas establecidas en el mismo. La encuesta se distribuyó a través de email a todo el personal que presta servicios en FIBHULP, y sus resultados han sido analizados por la Comisión de Igualdad y Diversidad. Se considera satisfactoria la participación en esta encuesta, habiéndose recibido un total de 56 respuestas, lo que supone un índice de participación del 21,54%.

La encuesta se distribuyó a través de email a todo el personal que presta servicios en FIBHULP, y sus resultados analizados por la Comisión de Igualdad y Diversidad.

La participación en la encuesta teniendo en consideración la categoría profesional de los participantes ha sido:

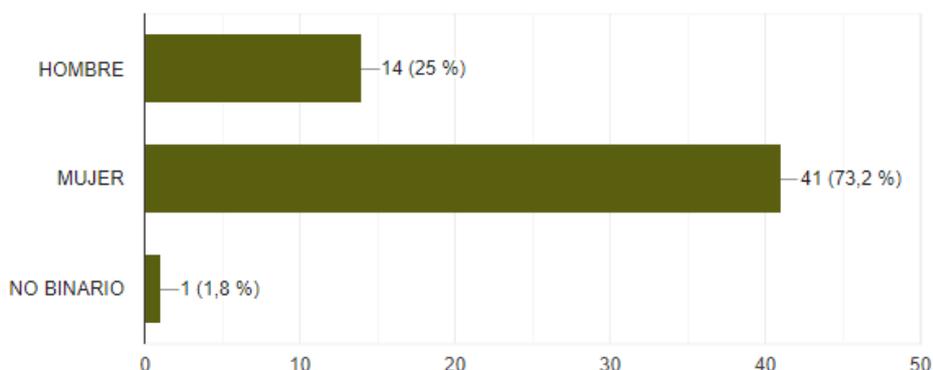
## II Plan de Igualdad y Diversidad

Figura 1. Distribución del personal por categoría profesional



Diferenciando entre hombres y mujeres la participación ha sido la siguiente:

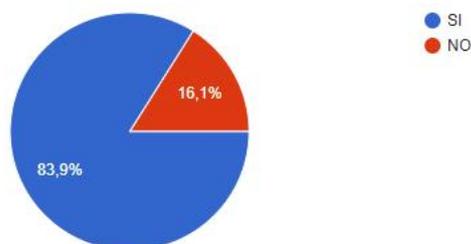
Figura 2. Participación en la encuesta estratificada por género.



En cuanto a la pregunta ¿conoces que la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz (FIBHULP) tiene un Plan de Igualdad y Diversidad, tal y como muestra el gráfico un 83,90% ha respondido que sí, lo que supone un éxito respecto a los medios de comunicación utilizados por la Fundación para hacer llegar las comunicaciones a su personal.

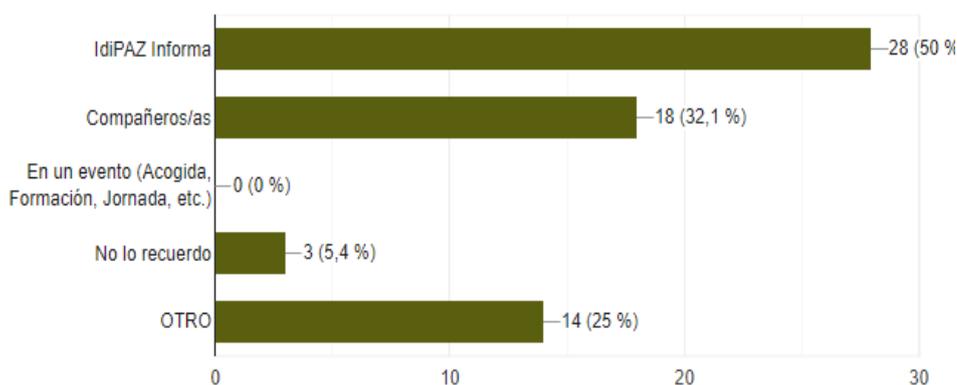
## II Plan de Igualdad y Diversidad

Figura 3. Conocimiento del I Plan de Igualdad y Diversidad entre el personal de la FIBHULP



En este sentido debemos decir que en la encuesta, tal y como se muestra en el gráfico aparece muy bien valorado el IdiPAZ Informa que es una herramienta de comunicación a través del email por medio de la cual se hace llegar a todos los miembros de IdiPAZ, cualquier información relativa a eventos, formaciones, novedades, etc. que tengan lugar. Además debemos destacar la labor de información que desde la Comisión de Igualdad y Diversidad se ha realizado para poner en conocimiento de los trabajadores y trabajadoras la existencia del Plan de Igualdad y Diversidad, y de las medidas contenidas en el mismo, a través de su correo electrónico.

Figura 4. Medio a través del cual conoce el I Plan de Igualdad y Diversidad



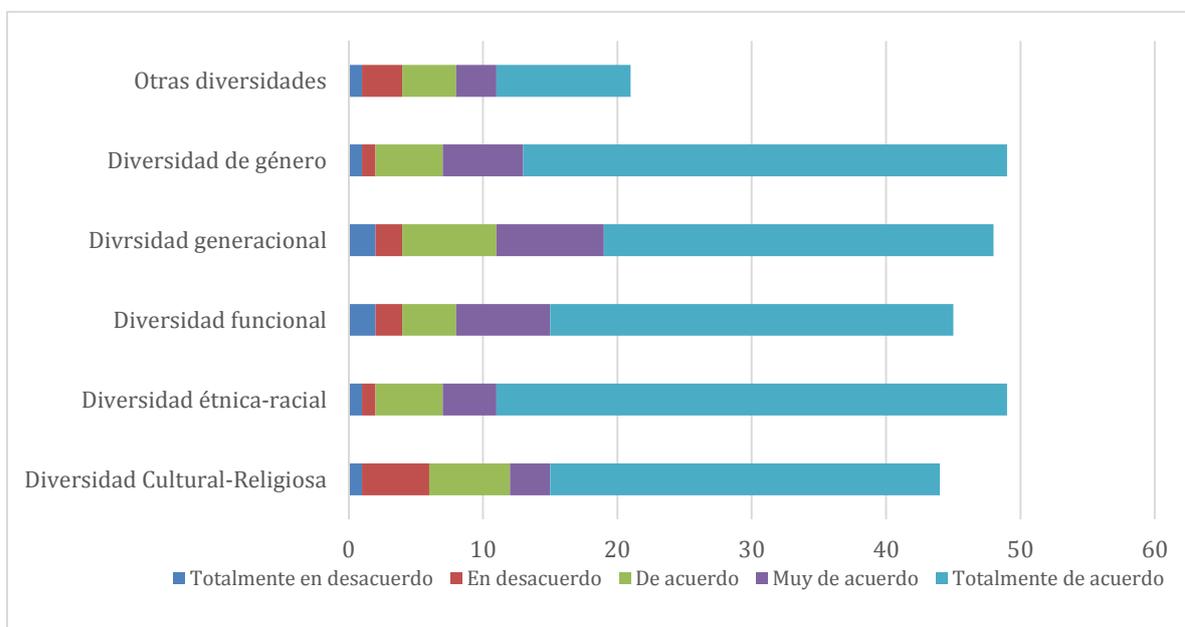
Del análisis de los comentarios y sugerencias de la encuesta se desprende que para los trabajadores supone una prioridad el desarrollo de la carrera profesional que permita la posibilidad de promoción de los mismos en la empresa. A este respecto debemos señalar, que dicha carrera profesional, se encuentra en proceso de negociación en la Comisión Paritaria del

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Convenio Colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las IISS del SERMAS, que entró en vigor el 23 de diciembre de 2019, y que establece tal negociación en su Disposición Adicional Primera.

En general, del resultado de las encuestas se desprende que no existe una percepción de desigualdad entre las personas que prestan servicios en la Fundación, especialmente en cuanto a desigualdades por razón de sexo, entendiendo la mayoría de los encuestados y encuestadas que en la actividad de la Fundación se respetan principios tan básicos como la diversidad cultural o religiosa, la diversidad funcional, o la diversidad de género y orientación sexual.

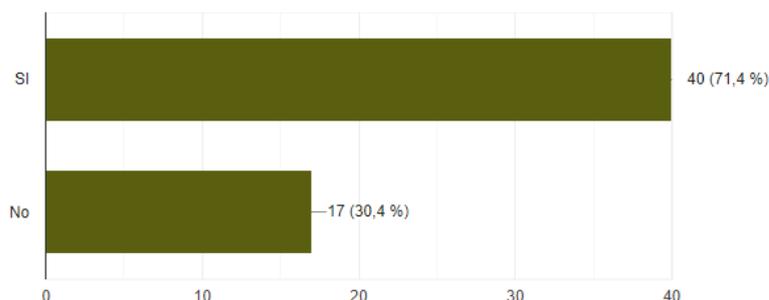
Figura 5. Percepción de la diversidad entre el personal de la FIBHULP



Sí preocupa a la Comisión de Igualdad y Diversidad, el conocimiento del personal sobre el protocolo de acoso, ya que sería nuestro objetivo llegar al 100%, para así asegurar que todos los trabajadores y trabajadoras cuentan con la herramienta de protección que supone el citado protocolo y los mecanismos que en él se desarrollan.

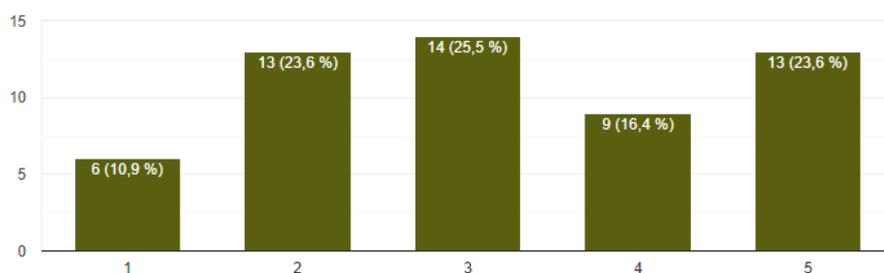
## II Plan de Igualdad y Diversidad

Figura 6. Conocimiento por parte del personal del Protocolo de Prevención del Acoso



Por último, en la encuesta una de las preguntas es ¿Tengo información suficiente sobre las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las que dispongo? Y las respuestas a la misma son las siguientes, siendo 1 total de acuerdo y 5 total desacuerdo:

Figura 7. Conocimiento por la plantilla de las medidas de conciliación.



Se plantea la duda en la Comisión de Igualdad sobre si lo que realmente se está valorando por el personal es el conocimiento sobre las medidas de conciliación o si son las medidas existentes. En preguntas anteriores la información ofrecida desde la Comisión y la Fundación está muy bien valorada y resulta incoherente que ahora no lo esté, cuando los medios de comunicación son los mismos para todos los casos.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

### 4.1.2.5. Análisis Salarial de Género

A través de la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial se pretende introducir la perspectiva de género en las políticas salariales de la Fundación y ayudarla a detectar, analizar y reducir las prácticas discriminatorias en el seno de su organización, y que fomente un cambio en la cultura organizacional tendente al autodiagnóstico y la evaluación en el desarrollo de todas sus políticas. Así, dicha herramienta permite profundizar en los siguientes aspectos:

- Realizar un análisis comparativo de los salarios de mujeres y hombres.
- Identificar los orígenes de las diferencias salariales, si éstas existen.
- Plantear posibles acciones correctoras que puedan conducir a la igualdad salarial.

#### Análisis de la plantilla

En primer lugar, según lo definido en la herramienta, se han detallado los siguientes campos para cada persona que forma parte de la plantilla:

Tabla 13. Datos incorporados en el análisis salarial de género

CAMPO	Descripción
<b>id</b>	Identificador único para cada persona trabajadora
<b>Sexo</b>	Sexo de la persona trabajadora
<b>Fecha Nacimiento</b>	Fecha de nacimiento de la persona trabajadora
<b>Nivel de Estudios</b>	Nivel académico actual de la persona trabajadora.
<b>Situación Familiar</b>	Situación familiar conforme a MODELO 145 AEAT.
<b>Hijos/as</b>	Número de hijos/as de la persona trabajadora, conforme a MODELO 145 AEAT: "cada uno de los que sean menores de 25 años, o con discapacidad cualquiera que sea su edad, que convivan con el contribuyente y no tengan rentas anuales, excluidas las exentas, superiores a 8.000 euros. Entre otros casos, se considerará que conviven con el contribuyente los descendientes que, dependiendo del mismo, estén internados en centros especializados". Ver <a href="http://www.boe.es/boe/dias/2011/01/05/pdfs/BOE-A-2011-208.pdf">http://www.boe.es/boe/dias/2011/01/05/pdfs/BOE-A-2011-208.pdf</a> . Esta información puede estar o no disponible en el mencionado Modelo 145, o ser conocida por la organización por cualquier otro registro. Si no dispone de esta información para alguna persona, se asignará el valor "0", del mismo modo que en el anexo 145.
<b>Fecha de Contratación</b>	Fecha de contratación. Se emplea exclusivamente en el caso de contrataciones con fecha posterior al inicio del Periodo de referencia. Si es anterior, puede dejarse en blanco. 1/1/1900 = 0
<b>Fecha de Antigüedad</b>	Fecha que aplica a efectos de cálculo de antigüedad (puede o no coincidir con la fecha de contratación). 1/1/1900 = 0
<b>Clave de Contrato</b>	Clave del contrato actual de la persona trabajadora, de acuerdo a los códigos de la Seguridad Social. Figura en el TC2.
<b>Horas del Periodo</b>	Nº de horas máximas, para el Periodo considerado, <u>correspondientes a jornada completa</u> (si es un contrato a tiempo parcial, se indica aquí el nº de horas que corresponderían a Jornada Completa). Si se escoge como Periodo de Referencia un año, se toma el nº de horas por convenio aplicable, para cada persona trabajadora.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

<b>% de jornada</b>	% de jornada reflejada en el contrato, considerando 100% como jornada completa.
<b>Horas trabajadas</b>	Horas efectivamente trabajadas por cada persona en el periodo de referencia. Este dato se utiliza para calcular la Retribución Normalizada, esto es, armonizada al 100% de las Horas del Periodo (ver descripción del Campo más arriba). <u>Si no dispone de esta información, deje el campo en blanco, y la herramienta calculará el dato automáticamente</u> según se explica en la <u>Guía de Uso</u> .
<b>Puesto</b>	Puesto actual de la persona trabajadora.
<b>Departamento</b>	Departamento actual de la persona trabajadora.
<b>Salario base anual</b>	Salario base de la persona para el periodo de referencia. Se deben añadir las pagas extraordinarias.
<b>Compl<sup>tos</sup> Sal. Total</b>	Importe total de todos los Complementos Salariales recibidos por la persona trabajadora en el último ejercicio (no se calcula como una suma; si se quiere que lo sea, realice la suma en el archivo previo que emplee para tratar los datos antes de pegarlos). Necesariamente debe incluir el Complemento por Horas Extraordinarias.
<b>Compl<sup>tos</sup> No Sal. Total</b>	Importe total de todos los Complementos No Salariales recibidos por la persona trabajadora en el último ejercicio (no se calcula como una suma; si se quiere que lo sea, realice la suma en el archivo previo que emplee para tratar los datos antes de pegarlos).
<b>Días con baja laboral</b>	Nº de días naturales del periodo de referencia en los que la persona trabajadora ha estado en situación de baja laboral. En caso de que su empresa abone un complemento, deberá minorar el nº de días de baja de acuerdo al porcentaje del sueldo que suponga dicho complemento. (Ej: si el complemento es del 25%, deberá minorar los días de baja en ese mismo 25%)
<b>Retribuciones dinerarias (190)</b>	Según modelo 190 - Certificado de Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF - MODELO para la persona trabajadora - Rendimientos del Trabajo. Retribuciones dinerarias. Importe íntegro satisfecho.
<b>Retribuciones Especie - Valoración (190)</b>	Según modelo 190 - Certificado de Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF - MODELO para la persona trabajadora - Rendimientos del Trabajo. Retribuciones en Especie. Valoración.
<b>Planes Pensiones (190)</b>	Según modelo 190 - Certificado de Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF - MODELO para la persona trabajadora - Rendimientos del Trabajo. Contribuciones de la empresa o entidad pagadora a planes de pensiones, planes de previsión social empresarial o mutualidades de previsión social
<b>Dietas y gastos viaje (190)</b>	Según modelo 190 - Certificado de Retenciones e ingresos a cuenta del IRPF - MODELO para la persona trabajadora -Dietas exceptuadas de gravamen y rentas externas. Dietas y asignaciones para gastos de viaje, en las cuantías exceptuadas de gravamen de IRPF.
<b>CS - Variable</b>	Importe del variable (objetivos, gratificaciones puntuales, evaluación, etc) para cada persona trabajadora. Importe para el periodo de referencia.
<b>CS - Horas Extras</b>	Complemento Salarial por Horas Extraordinarias. Importe para el periodo de referencia.
<b>nº Horas extras</b>	Nº de horas extraordinarias con las que se corresponde el valor de "CS - Horas extraordinarias"
<b>CS 1</b>	Complemento Salarial 1. A determinar por la organización. Importe para el periodo de referencia.
<b>CS 2</b>	Complemento Salarial 2. A determinar por la organización. Importe para el periodo de referencia.
<b>CS 3</b>	Complemento Salarial 3. A determinar por la organización. Importe para el periodo de referencia.
<b>CS 4</b>	Complemento Salarial 4. A determinar por la organización. Importe para el periodo de referencia.
<b>CS 5</b>	Complemento Salarial 5. A determinar por la organización. Importe para el periodo de referencia.
<b>CS 6</b>	Complemento Salarial 6. A determinar por la organización. Importe para el periodo de referencia.
<b>CNS 1</b>	Complemento No Salarial 1. A determinar por la organización. Importe para el periodo de referencia.
<b>CNS 2</b>	Complemento No Salarial 2. A determinar por la organización. Importe para el periodo de referencia.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

<b>CNS 3</b>	Complemento No Salarial 3. A determinar por la organización. Importe para el periodo de referencia.
<b>CNS 4</b>	Complemento No Salarial 4. A determinar por la organización. Importe para el periodo de referencia.
<b>Nacionalidad</b>	Nacionalidad de la persona trabajadora
<b>Motivo reducción de jornada</b>	Motivo de la reducción de Jornada.
<b>% de jornada tras reducción</b>	Medido en relación a la jornada por contrato. Ejemplo: si una persona con contrato a tiempo completo reduce 1/3 su jornada, el % a indicar será el 66,67%. Si una persona con contrato a tiempo parcial del 50% se reduce la jornada en 1/3, el % a indicar será también del 66,67%.
<b>Días reducción de jornada</b>	Nº de días naturales del periodo de referencia en los que la persona trabajadora ha tenido reducción de jornada.
<b>Horas de formación</b>	Horas de formación impartidas o abonadas por la empresa a la persona trabajadora en el periodo de referencia
<b>Fecha puesto actual</b>	Fecha de incorporación de la persona trabajadora al puesto actual
<b>Salario anual inicial</b>	Salario base anual de la persona al ingreso en la organización.
<b>Aspiraciones salariales</b>	Aspiraciones salariales iniciales de la persona, previas a su contratación.
<b>Experiencia anterior</b>	Experiencia anterior de la persona, considerada por la organización como relevante para el puesto de trabajo.
<b>Formación de entrada</b>	Formación de la persona, considerada por la organización como relevante para el puesto de trabajo.
<b>Edad</b>	Calculado en función del campo "Fecha de Nacimiento"
<b>Antigüedad</b>	Calculado en función del campo "Fecha de Antigüedad"
<b>Categoría Profesional</b>	Categoría Profesional actual de la persona trabajadora.
<b>Grupo Profesional</b>	Grupo Profesional actual de la persona trabajadora.
<b>Responsabilidad (nivel)</b>	Nivel de Responsabilidad del puesto Actual de la persona trabajadora. Variable asociada al puesto y no a la persona.
<b>Exigencia (nivel)</b>	Nivel de Exigencia del puesto Actual de la persona trabajadora. Variable asociada al puesto y no a la persona. El nivel de Exigencia se puede calcular en función de valores de exigencia, para cada puesto de trabajo, de diferentes factores o capacidades que configuran ese puesto: Competencias personales (Liderazgo, Comercial, etc.), Condiciones de trabajo (Autonomía, Riesgos, Concentración, etc.), Conocimientos (Experiencia, Formación, etc.), etc.
<b>Rango Antigüedad</b>	Rangos de Antigüedad. Calculados a partir del campo "Fecha de Antigüedad". Los rangos pueden configurarse en la tabla de rangos correspondiente, indicando los límites inferiores de cada rango.
<b>Rango nº Hijos/as</b>	Rangos de nº de Hijos/hijos. Calculados a partir del campo "nº Hijos/as". Los rangos pueden configurarse en la tabla de rangos correspondiente, indicando los límites inferiores de cada rango.
<b>Horas trabajadas (auto)</b>	Se obtiene de acuerdo a la siguiente fórmula, que aplica una serie de Factores Correctores (FC) a las Horas del Periodo: $\text{Horas del Periodo} \times FC_{\text{fecha}} \times FC_{\text{t.parcial}} \times FC_{\text{reducc}} \times FC_{\text{baja}} + \text{nº Horas extras}$ Consultar la Guía de Uso
<b>Salario Base + Complem.</b>	Suma de los Campos "Salario base anual", "Comptos Sal. Total" y "Comptos No Sal. Total"
<b>Salario Base + Complem NORMALIZADO</b>	Campo "Salario Base + Complem." DIVIDIDO ENTRE el Campo "Horas trabajadas" O, DE NO ESTAR ESTE ÚLTIMO CAMPO DISPONIBLE O SER IGUAL A CERO, el Campo "Horas trabajadas (auto)"
<b>Salario base anual NORMALIZADO</b>	Idem para "Salario base anual"
<b>Comptos Sal. Total NORMALIZADO</b>	Idem para "Comptos Sal. Total"

## II Plan de Igualdad y Diversidad

<b>Comptos No Sal. Total NORMALIZADO</b>	Idem para "Comptos No Sal. Total"
<b>Retribuciones dinerarias (190) NORMALIZADO</b>	Idem para "Retribuciones dinerarias (190)"
<b>Retribuciones Especie - Valoración (190) NORMALIZADO</b>	Idem para "Retribuciones Especie - Valoración (190)"
<b>Planes Pensiones (190) NORMALIZADO</b>	Idem para "Planes Pensiones (190)"
<b>Dietas y gastos viaje (190) NORMALIZADO</b>	Idem para "Dietas y gastos viaje (190)"

Teniendo en cuenta el actual Convenio Colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud (SERMAS) (código número 28102923012020), se han definido los siguientes puestos de trabajo y categorías profesionales:

Tabla 14. Distribución del personal de la FIBHULP por categoría y grupo profesional.

Valor	Descripción	Categoría Profesional (Valor)	Grupo Profesional (Valor)
<b>Puesto 1</b>	Investigador Titular	CAT1	GP1
<b>Puesto 2</b>	Investigador Asociado	CAT2	GP1
<b>Puesto 3</b>	Investigador Adjunto Senior	CAT3	GP1
<b>Puesto 4</b>	Investigador Adjunto	CAT4	GP1
<b>Puesto 5</b>	Titulado Superior Senior Á 2	CAT5	GP2
<b>Puesto 6</b>	Titulado Superior Senior Á 3	CAT6	GP2
<b>Puesto 7</b>	Titulado Superior Á 2	CAT7	GP2
<b>Puesto 8</b>	Titulado Superior Á 3	CAT8	GP2
<b>Puesto 9</b>	Titulado Medio Á 2	CAT9	GP3
<b>Puesto 10</b>	Titulado Medio Á 3	CAT10	GP3
<b>Puesto 11</b>	Técnico de Grado Superior/Administrativo Á 2	CAT11	GP4
<b>Puesto 12</b>	Técnico de Grado Superior/Administrativo Á 3	CAT12	GP4
<b>Puesto 13</b>	Técnico de Grado Medio/Aux. Administrativo Á 2	CAT13	GP5
<b>Puesto 14</b>	Técnico de Grado Medio/Aux. Administrativo Á 3	CAT14	GP5
<b>Puesto 15</b>	Personal de Servicios Auxiliares	CAT15	GP6
<b>Puesto 16</b>	Investigador Predoctoral	CAT16	GP1

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Finalmente, se ha añadido un puesto más, puesto 17, no contemplado en el convenio pero que están incorporados a la plantilla de la FIBHULP, que es el de Directivo (CAT 17, GP8).

La única excepción a los campos anteriormente mencionados es que en el actual convenio, según se recoge en el artículo 18, respecto a los puestos de trabajo de responsabilidad, el sistema general de clasificación se completa con aquellos puestos de trabajo cuyo desempeño excede de las funciones asignadas a la categoría profesional, si bien comprende también estas últimas, exigiendo para ello un mayor grado de autonomía, iniciativa, responsabilidad, especial dedicación, mando o complejidad. A estos efectos, cada una de las Fundaciones determinará, previa negociación con los representantes de los trabajadores, el complemento retributivo de los previstos en el artículo 36 que le corresponda a estos puestos. A fecha de realización del presente Plan, dichos complementos se encuentran en fase de negociación con los representantes de los trabajadores.

### Análisis de promedios de retribuciones normalizadas

En segundo lugar se ha procedido a realizar un análisis de los promedios de retribuciones normalizadas, teniendo en cuenta los siguientes conceptos:

**Retribución normalizada**, aquella que la persona obtendría si cumpliera todas las siguientes condiciones durante todo el periodo de referencia:

- Ha estado contratada de principio a fin.
- Su contrato es a tiempo completo.
- No ha estado ningún día en situación de baja laboral.
- No ha reducido su jornada laboral.

La retribución normalizada es la que se propone como variable de referencia para la realización de todos los análisis y, se calcula, para un periodo de referencia, como:

$$\frac{\text{Retribución}}{\text{Horas trabajadas}} \times \text{Horas del periodo}$$

siendo:

## II Plan de Igualdad y Diversidad

- Retribución: diferentes conceptos de retribución (salario base y/o complementos), dependiendo de cada análisis.
- Horas del periodo: Número de horas máximas, para el Periodo de referencia considerado, correspondientes a jornada completa (si es un contrato a tiempo parcial, se indica aquí el número de horas que corresponderían a Jornada completa). Si se escoge como Periodo de referencia un año, se toma el número de horas por convenio aplicable, para cada persona trabajadora.
- Horas trabajadas: Horas efectivamente trabajadas.

**Diferencia salarial**, calculada de la siguiente manera:

$$\text{Diferencia Salarial} = \frac{\text{Retribución hombres} - \text{Retribución mujeres}}{\text{Retribución hombres}}$$

- El resultado se expresa como porcentaje, considerando que >0% significa que las mujeres cobran menos que los hombres, y < 0%. Significa que las mujeres cobran más que los hombres. La Comisión de Igualdad y Diversidad ha establecido que en aquellos casos en que la diferencia es >10% se ha considerado una diferencia significativa.

Se ha procedido a analizar el Promedio de Retribución Normalizada (armonizada al 100% de horas del periodo) por conceptos de Salario, para Puestos y Rangos de Antigüedad.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

### Puestos y antigüedad

Tabla 14. Promedio de retribución normalizada para puestos y rangos de antigüedad:

		Nº personas		Salario Base + Complementos	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
☐ Puesto 1	más de 15		1		46.734,10
Puesto 1	de 10 a 15 añ	9	3	46.937,61	48.293,80
Puesto 1	5 a 10 años	1	2	45.471,48	44.704,24
Puesto 1	3 a 5 años	1		44.129,04	
Puesto 1	1 a 3 años	1		44.129,04	
Puesto 1	0 a 1 años	1		47.870,52	
<b>Total Puesto 1</b>		<b>13</b>	<b>6</b>	<b>46.464,51</b>	<b>46.837,33</b>
☐ Puesto 10	3 a 5 años	1		19.750,08	
Puesto 10	1 a 3 años	1		19.750,08	
Puesto 10	0 a 1 años	2	1	20.870,54	22.587,92
<b>Total Puesto 10</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>20.310,31</b>	<b>22.587,92</b>
☐ Puesto 11	de 10 a 15 añ	2		38.720,99	
Puesto 11	5 a 10 años	1		18.180,69	
Puesto 11	3 a 5 años	2		16.852,23	
Puesto 11	1 a 3 años	12	3	17.345,36	15.560,00
Puesto 11	0 a 1 años	9	2	17.295,23	19.828,79
<b>Total Puesto 11</b>		<b>26</b>	<b>5</b>	<b>18.966,48</b>	<b>17.267,52</b>
☐ Puesto 12	1 a 3 años	2		14.393,40	
Puesto 12	0 a 1 años	2	1	16.541,42	18.281,74
<b>Total Puesto 12</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>15.467,41</b>	<b>18.281,74</b>
☐ Puesto 13	3 a 5 años	1		16.800,00	
<b>Total Puesto 13</b>		<b>1</b>		<b>16.800,00</b>	
☐ Puesto 14	3 a 5 años		1		34.471,31
Puesto 14	1 a 3 años	1	1	22.254,55	16.800,00
Puesto 14	0 a 1 años	2		20.320,29	
<b>Total Puesto 14</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>20.965,04</b>	<b>25.635,66</b>
☐ Puesto 16	3 a 5 años	1	1	21.599,40	21.537,12
Puesto 16	1 a 3 años	4	3	19.570,89	19.466,04
Puesto 16	0 a 1 años		2		19.186,37
<b>Total Puesto 16</b>		<b>5</b>	<b>6</b>	<b>19.976,59</b>	<b>19.718,00</b>
☐ Puesto 17	de 10 a 15 añ	1		65.097,20	
<b>Total Puesto 17</b>		<b>1</b>		<b>65.097,20</b>	
☐ Puesto 2	3 a 5 años	1		43.514,76	
Puesto 2	1 a 3 años	1		40.500,00	
Puesto 2	0 a 1 años	2	1	40.500,00	40.500,00
<b>Total Puesto 2</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>41.253,69</b>	<b>40.500,00</b>
☐ Puesto 3	de 10 a 15 añ	4		28.729,44	
Puesto 3	5 a 10 años	1		26.914,56	
Puesto 3	3 a 5 años	1		27.249,96	
Puesto 3	1 a 3 años	4		32.958,99	
Puesto 3	0 a 1 años		2		29.971,98
<b>Total Puesto 3</b>		<b>10</b>	<b>2</b>	<b>30.091,82</b>	<b>29.971,98</b>
☐ Puesto 4	de 10 a 15 años		1		27.603,60
Puesto 4	5 a 10 años	1		22.766,28	
Puesto 4	3 a 5 años	2		26.331,67	
Puesto 4	1 a 3 años	5	1	25.873,79	25.955,34
Puesto 4	0 a 1 años	9	1	29.016,78	26.117,11
<b>Total Puesto 4</b>		<b>17</b>	<b>3</b>	<b>27.408,80</b>	<b>26.558,69</b>
☐ Puesto 5	de 10 a 15 añ	3	2	27.398,28	27.412,38
Puesto 5	5 a 10 años		1		25.948,36
Puesto 5	3 a 5 años	2	2	29.231,70	34.612,86
Puesto 5	1 a 3 años	4	3	29.324,92	27.593,48
Puesto 5	0 a 1 años	2		22.602,12	
<b>Total Puesto 5</b>		<b>11</b>	<b>8</b>	<b>27.560,20</b>	<b>29.097,41</b>
☐ Puesto 6	de 10 a 15 añ	7	2	29.677,91	31.471,26
Puesto 6	1 a 3 años	1	1	26.795,04	28.020,00
<b>Total Puesto 6</b>		<b>8</b>	<b>3</b>	<b>29.317,55</b>	<b>30.320,84</b>
☐ Puesto 7	más de 15	1		23.550,00	
Puesto 7	de 10 a 15 añ	6		28.256,44	
Puesto 7	5 a 10 años	3		23.686,44	
Puesto 7	3 a 5 años	5		24.215,11	
Puesto 7	1 a 3 años	17	3	24.895,66	22.905,28
Puesto 7	0 a 1 años	28	19	24.458,38	24.125,61
<b>Total Puesto 7</b>		<b>60</b>	<b>22</b>	<b>24.888,07</b>	<b>23.959,20</b>
☐ Puesto 8	de 10 a 15 añ	1		25.338,60	
Puesto 8	3 a 5 años	1		25.328,52	
Puesto 8	1 a 3 años	2		22.210,92	
Puesto 8	0 a 1 años	1		23.384,77	
<b>Total Puesto 8</b>		<b>5</b>		<b>23.694,75</b>	
☐ Puesto 9	5 a 10 años	2		23.854,62	
Puesto 9	1 a 3 años	7	2	21.417,86	19.088,64
Puesto 9	0 a 1 años	9	1	18.363,76	17.901,39
<b>Total Puesto 9</b>		<b>18</b>	<b>3</b>	<b>20.161,56</b>	<b>18.692,89</b>
<b>Total general</b>		<b>190</b>	<b>63</b>	<b>25.943,18</b>	<b>26.426,24</b>

II Plan de Igualdad y Diversidad

Tabla 15. Diferencia salarial (%) para puestos y rangos de antigüedad.

Puestos // Rango de Antigüedad	% mujeres	Diferencia Salarial	
		Salario Base + Complem	Salario Base
Puesto 1 - más de 15	100%		
Puesto 1 - de 10 a 15 años	25%	-3%	-3%
Puesto 1 - 5 a 10 años	67%	2%	2%
Puesto 1 - 3 a 5 años	0%		
Puesto 1 - 1 a 3 años	0%		
Puesto 1 - 0 a 1 años	0%		
<b>Total Puesto 1</b>	<b>32%</b>	<b>-1%</b>	<b>-1%</b>
Puesto 10 - 3 a 5 años	0%		
Puesto 10 - 1 a 3 años	0%		
Puesto 10 - 0 a 1 años	33%	-8%	-8%
<b>Total Puesto 10</b>	<b>20%</b>	<b>-11%</b>	<b>-11%</b>
Puesto 11 - de 10 a 15 años	0%		
Puesto 11 - 5 a 10 años	0%		
Puesto 11 - 3 a 5 años	0%		
Puesto 11 - 1 a 3 años	20%	10%	10%
Puesto 11 - 0 a 1 años	18%	-15%	-15%
<b>Total Puesto 11</b>	<b>16%</b>	<b>9%</b>	<b>9%</b>
Puesto 12 - 1 a 3 años	0%		
Puesto 12 - 0 a 1 años	33%	-11%	-11%
<b>Total Puesto 12</b>	<b>20%</b>	<b>-18%</b>	<b>-18%</b>
Puesto 13 - 3 a 5 años	0%		
<b>Total Puesto 13</b>	<b>0%</b>		
Puesto 14 - 3 a 5 años	100%		
Puesto 14 - 1 a 3 años	50%	25%	25%
Puesto 14 - 0 a 1 años	0%		
<b>Total Puesto 14</b>	<b>40%</b>	<b>-22%</b>	<b>-22%</b>
Puesto 16 - 3 a 5 años	50%	0%	0%
Puesto 16 - 1 a 3 años	43%	1%	1%
Puesto 16 - 0 a 1 años	100%		
<b>Total Puesto 16</b>	<b>55%</b>	<b>1%</b>	<b>1%</b>
Puesto 17 - de 10 a 15 años	0%		
<b>Total Puesto 17</b>	<b>0%</b>		
Puesto 2 - 3 a 5 años	0%		
Puesto 2 - 1 a 3 años	0%		
Puesto 2 - 0 a 1 años	33%	0%	0%
<b>Total Puesto 2</b>	<b>20%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>
Puesto 3 - de 10 a 15 años	0%		
Puesto 3 - 5 a 10 años	0%		
Puesto 3 - 3 a 5 años	0%		
Puesto 3 - 1 a 3 años	0%		
Puesto 3 - 0 a 1 años	100%		
<b>Total Puesto 3</b>	<b>17%</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
Puesto 4 - de 10 a 15 años	100%		
Puesto 4 - 5 a 10 años	0%		
Puesto 4 - 3 a 5 años	0%		
Puesto 4 - 1 a 3 años	17%	0%	0%
Puesto 4 - 0 a 1 años	10%	10%	10%
<b>Total Puesto 4</b>	<b>15%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>
Puesto 5 - de 10 a 15 años	40%	0%	0%
Puesto 5 - 5 a 10 años	100%		
Puesto 5 - 3 a 5 años	50%	-18%	-18%
Puesto 5 - 1 a 3 años	43%	6%	6%
Puesto 5 - 0 a 1 años	0%		
<b>Total Puesto 5</b>	<b>42%</b>	<b>-6%</b>	<b>-6%</b>
Puesto 6 - de 10 a 15 años	22%	-6%	-6%
Puesto 6 - 1 a 3 años	50%	-5%	-5%
<b>Total Puesto 6</b>	<b>27%</b>	<b>-3%</b>	<b>-3%</b>
Puesto 7 - más de 15	0%		
Puesto 7 - de 10 a 15 años	0%		
Puesto 7 - 5 a 10 años	0%		
Puesto 7 - 3 a 5 años	0%		
Puesto 7 - 1 a 3 años	15%	8%	8%
Puesto 7 - 0 a 1 años	40%	1%	1%
<b>Total Puesto 7</b>	<b>27%</b>	<b>4%</b>	<b>4%</b>
Puesto 8 - de 10 a 15 años	0%		
Puesto 8 - 3 a 5 años	0%		
Puesto 8 - 1 a 3 años	0%		
Puesto 8 - 0 a 1 años	0%		
<b>Total Puesto 8</b>	<b>0%</b>		
Puesto 9 - 5 a 10 años	0%		
Puesto 9 - 1 a 3 años	22%	11%	11%
Puesto 9 - 0 a 1 años	10%	3%	3%
<b>Total Puesto 9</b>	<b>14%</b>	<b>7%</b>	<b>7%</b>
<b>Total general</b>	<b>25%</b>	<b>-2%</b>	<b>-2%</b>

## II Plan de Igualdad y Diversidad

### Puestos y número de hijos

Tabla 16. Promedio de retribución normalizada para puestos y número de hijos.

		Nº personas		Salario Base + Complementos	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
☐ Puesto 1	0 hijos/as	5	2	45.541,58	50.376,18
Puesto 1	3 ó más	3	1	45.759,59	44.129,04
Puesto 1	1 ó 2 hijos/as	5	3	47.810,38	45.380,86
<b>Total Puesto 1</b>		<b>13</b>	<b>6</b>	<b>46.464,51</b>	<b>46.837,33</b>
☐ Puesto 10	0 hijos/as	4	1	20.310,31	22.587,92
<b>Total Puesto 10</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>20.310,31</b>	<b>22.587,92</b>
☐ Puesto 11	0 hijos/as	18	3	18.623,87	16.763,19
Puesto 11	3 ó más	1		15.084,00	
Puesto 11	1 ó 2 hijos/as	7	2	20.402,14	18.024,00
<b>Total Puesto 11</b>		<b>26</b>	<b>5</b>	<b>18.966,48</b>	<b>17.267,52</b>
☐ Puesto 12	0 hijos/as	4	1	15.467,41	18.281,74
<b>Total Puesto 12</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>15.467,41</b>	<b>18.281,74</b>
☐ Puesto 13	0 hijos/as	1		16.800,00	
<b>Total Puesto 13</b>		<b>1</b>		<b>16.800,00</b>	
☐ Puesto 14	0 hijos/as	1	2	22.254,55	25.635,66
Puesto 14	1 ó 2 hijos/as	2		20.320,29	
<b>Total Puesto 14</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>20.965,04</b>	<b>25.635,66</b>
☐ Puesto 16	0 hijos/as	5	6	19.976,59	19.718,00
<b>Total Puesto 16</b>		<b>5</b>	<b>6</b>	<b>19.976,59</b>	<b>19.718,00</b>
☐ Puesto 17	1 ó 2 hijos/as	1		65.097,20	
<b>Total Puesto 17</b>		<b>1</b>		<b>65.097,20</b>	
☐ Puesto 2	0 hijos/as	2		42.007,38	
Puesto 2	1 ó 2 hijos/as	2	1	40.500,00	40.500,00
<b>Total Puesto 2</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>41.253,69</b>	<b>40.500,00</b>
☐ Puesto 3	0 hijos/as	5		32.043,77	
Puesto 3	1 ó 2 hijos/as	5	2	28.139,88	29.971,98
<b>Total Puesto 3</b>		<b>10</b>	<b>2</b>	<b>30.091,82</b>	<b>29.971,98</b>
☐ Puesto 4	0 hijos/as	10	1	27.490,86	25.955,34
Puesto 4	3 ó más	2		26.010,57	
Puesto 4	1 ó 2 hijos/as	5	2	27.803,96	26.860,36
<b>Total Puesto 4</b>		<b>17</b>	<b>3</b>	<b>27.408,80</b>	<b>26.558,69</b>
☐ Puesto 5	0 hijos/as	7	6	27.487,99	27.238,21
Puesto 5	1 ó 2 hijos/as	4	2	27.686,55	34.675,02
<b>Total Puesto 5</b>		<b>11</b>	<b>8</b>	<b>27.560,20</b>	<b>29.097,41</b>
☐ Puesto 6	0 hijos/as	1	3	26.750,08	30.320,84
Puesto 6	1 ó 2 hijos/as	7		29.684,33	
<b>Total Puesto 6</b>		<b>8</b>	<b>3</b>	<b>29.317,55</b>	<b>30.320,84</b>
☐ Puesto 7	0 hijos/as	44	18	25.285,80	23.529,49
Puesto 7	3 ó más	3		23.444,58	
Puesto 7	1 ó 2 hijos/as	13	4	23.875,03	25.892,88
<b>Total Puesto 7</b>		<b>60</b>	<b>22</b>	<b>24.888,07</b>	<b>23.959,20</b>
☐ Puesto 8	0 hijos/as	3		23.250,12	
Puesto 8	1 ó 2 hijos/as	2		24.361,69	
<b>Total Puesto 8</b>		<b>5</b>		<b>23.694,75</b>	
☐ Puesto 9	0 hijos/as	15	3	19.981,18	18.692,89
Puesto 9	1 ó 2 hijos/as	3		21.063,48	
<b>Total Puesto 9</b>		<b>18</b>	<b>3</b>	<b>20.161,56</b>	<b>18.692,89</b>
<b>Total general</b>		<b>190</b>	<b>63</b>	<b>25.943,18</b>	<b>26.426,24</b>

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Tabla 17. Diferencia salarial (%) para puestos y número de hijos.

Diferencia Salarial		
Puestos // Rango de Nº Hijos/as	% mujeres	Salario Base + Complem
Puesto 1 - 0 hijos/as	29%	-11%
Puesto 1 - 3 ó más	25%	4%
Puesto 1 - 1 ó 2 hijos/as	38%	5%
<b>Total Puesto 1</b>	<b>32%</b>	<b>-1%</b>
Puesto 10 - 0 hijos/as	20%	-11%
<b>Total Puesto 10</b>	<b>20%</b>	<b>-11%</b>
Puesto 11 - 0 hijos/as	14%	10%
Puesto 11 - 3 ó más		
Puesto 11 - 1 ó 2 hijos/as	22%	12%
<b>Total Puesto 11</b>	<b>16%</b>	<b>9%</b>
Puesto 12 - 0 hijos/as	20%	-18%
<b>Total Puesto 12</b>	<b>20%</b>	<b>-18%</b>
Puesto 13 - 0 hijos/as		
<b>Total Puesto 13</b>		
Puesto 14 - 0 hijos/as	67%	-15%
Puesto 14 - 1 ó 2 hijos/as		
<b>Total Puesto 14</b>	<b>40%</b>	<b>-22%</b>
Puesto 16 - 0 hijos/as	55%	1%
<b>Total Puesto 16</b>	<b>55%</b>	<b>1%</b>
Puesto 17 - 1 ó 2 hijos/as		
<b>Total Puesto 17</b>		
Puesto 2 - 0 hijos/as		
Puesto 2 - 1 ó 2 hijos/as	33%	0%
<b>Total Puesto 2</b>	<b>20%</b>	<b>2%</b>
Puesto 3 - 0 hijos/as		
Puesto 3 - 1 ó 2 hijos/as	29%	-7%
<b>Total Puesto 3</b>	<b>17%</b>	<b>0%</b>
Puesto 4 - 0 hijos/as	9%	6%
Puesto 4 - 3 ó más		
Puesto 4 - 1 ó 2 hijos/as	29%	3%
<b>Total Puesto 4</b>	<b>15%</b>	<b>3%</b>
Puesto 5 - 0 hijos/as	46%	1%
Puesto 5 - 1 ó 2 hijos/as	33%	-25%
<b>Total Puesto 5</b>	<b>42%</b>	<b>-6%</b>
Puesto 6 - 0 hijos/as	75%	-13%
Puesto 6 - 1 ó 2 hijos/as		
<b>Total Puesto 6</b>	<b>27%</b>	<b>-3%</b>
Puesto 7 - 0 hijos/as	29%	7%
Puesto 7 - 3 ó más		
Puesto 7 - 1 ó 2 hijos/as	24%	-8%
<b>Total Puesto 7</b>	<b>27%</b>	<b>4%</b>
Puesto 8 - 0 hijos/as		
Puesto 8 - 1 ó 2 hijos/as		
<b>Total Puesto 8</b>		
Puesto 9 - 0 hijos/as	17%	6%
Puesto 9 - 1 ó 2 hijos/as		
<b>Total Puesto 9</b>	<b>14%</b>	<b>7%</b>
<b>Total general</b>	<b>25%</b>	<b>-2%</b>

## II Plan de Igualdad y Diversidad

### Puestos y tipo de contrato

Tabla 18. Promedio de retribución normalizada para puestos y tipo de contrato.

		Nº personas		Salario Base + Complementos	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
☐ Puesto 1	100	13	6	46.464,51	46.837,33
<b>Total Puesto 1</b>		<b>13</b>	<b>6</b>	<b>46.464,51</b>	<b>46.837,33</b>
☐ Puesto 10	401	3		20.497,05	
☐ Puesto 10	100	1		19.750,08	
☐ Puesto 10	501		1		22.587,92
<b>Total Puesto 10</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>20.310,31</b>	<b>22.587,92</b>
☐ Puesto 11	420	2		14.956,68	
☐ Puesto 11	401	19	4	17.412,92	17.078,39
☐ Puesto 11	100	3		31.874,22	
☐ Puesto 11	501	2	1	18.373,55	18.024,00
<b>Total Puesto 11</b>		<b>26</b>	<b>5</b>	<b>18.966,48</b>	<b>17.267,52</b>
☐ Puesto 12	420	1		14.458,80	
☐ Puesto 12	401	2		14.706,00	
☐ Puesto 12	402	1	1	17.998,83	18.281,74
<b>Total Puesto 12</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>15.467,41</b>	<b>18.281,74</b>
☐ Puesto 13	401	1		16.800,00	
<b>Total Puesto 13</b>		<b>1</b>		<b>16.800,00</b>	
☐ Puesto 14	401	2	1	20.320,29	16.800,00
☐ Puesto 14	501	1	1	22.254,55	34.471,31
<b>Total Puesto 14</b>		<b>3</b>	<b>2</b>	<b>20.965,04</b>	<b>25.635,66</b>
☐ Puesto 16	420	1	1	16.750,44	16.750,44
☐ Puesto 16	401	1	1	21.599,40	21.011,76
☐ Puesto 16	404	1	3	20.329,08	19.969,95
☐ Puesto 16	421	2	1	20.602,02	20.635,92
<b>Total Puesto 16</b>		<b>5</b>	<b>6</b>	<b>19.976,59</b>	<b>19.718,00</b>
☐ Puesto 17	DIR	1		65.097,20	
<b>Total Puesto 17</b>		<b>1</b>		<b>65.097,20</b>	
☐ Puesto 2	401	2		40.500,00	
☐ Puesto 2	SIE	2	1	42.007,38	40.500,00
<b>Total Puesto 2</b>		<b>4</b>	<b>1</b>	<b>41.253,69</b>	<b>40.500,00</b>
☐ Puesto 3	401	3	1	34.989,92	34.944,00
☐ Puesto 3	100	6		28.180,40	
☐ Puesto 3	SIE	1	1	26.866,08	24.999,96
<b>Total Puesto 3</b>		<b>10</b>	<b>2</b>	<b>30.091,82</b>	<b>29.971,98</b>
☐ Puesto 4	401	15	1	28.551,86	26.117,11
☐ Puesto 4	100	1	1	22.766,28	27.603,60
☐ Puesto 4	501	1	1	14.905,38	25.955,34
<b>Total Puesto 4</b>		<b>17</b>	<b>3</b>	<b>27.408,80</b>	<b>26.558,69</b>
☐ Puesto 5	401	6	5	26.851,34	30.401,23
☐ Puesto 5	100	2	2	26.839,02	27.412,38
☐ Puesto 5	501	2	1	29.929,64	25.948,36
☐ Puesto 5	200	1		28.516,80	
<b>Total Puesto 5</b>		<b>11</b>	<b>8</b>	<b>27.560,20</b>	<b>29.097,41</b>
☐ Puesto 6	100	8	3	29.317,55	30.320,84
<b>Total Puesto 6</b>		<b>8</b>	<b>3</b>	<b>29.317,55</b>	<b>30.320,84</b>
☐ Puesto 7	401	42	18	24.637,43	24.241,32
☐ Puesto 7	100	8		27.051,71	
☐ Puesto 7	501	10	4	24.209,85	22.689,67
<b>Total Puesto 7</b>		<b>60</b>	<b>22</b>	<b>24.888,07</b>	<b>23.959,20</b>
☐ Puesto 8	401	4		23.283,78	
☐ Puesto 8	100	1		25.338,60	
<b>Total Puesto 8</b>		<b>5</b>		<b>23.694,75</b>	
☐ Puesto 9	420	4		16.982,88	
☐ Puesto 9	401	11	2	20.475,27	18.825,73
☐ Puesto 9	100	2		23.854,62	
☐ Puesto 9	501	1	1	22.039,36	18.427,20
<b>Total Puesto 9</b>		<b>18</b>	<b>3</b>	<b>20.161,56</b>	<b>18.692,89</b>
<b>Total general</b>		<b>190</b>	<b>63</b>	<b>25.943,18</b>	<b>26.426,24</b>

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Tabla 19. Diferencia salarial (%) para puestos y tipo de contrato

Diferencia Salarial		
Puestos // Tipo de Contrato	% mujeres	Salario Base + Complem
Puesto 1 - 100	32%	-1%
<b>Total Puesto 1</b>	<b>32%</b>	<b>-1%</b>
Puesto 10 - 401		
Puesto 10 - 100		
Puesto 10 - 501		
<b>Total Puesto 10</b>	<b>20%</b>	<b>-11%</b>
Puesto 11 - 420		
Puesto 11 - 401	17%	2%
Puesto 11 - 100		
Puesto 11 - 501	33%	2%
<b>Total Puesto 11</b>	<b>16%</b>	<b>9%</b>
Puesto 12 - 420		
Puesto 12 - 401		
Puesto 12 - 402	50%	-2%
<b>Total Puesto 12</b>	<b>20%</b>	<b>-18%</b>
Puesto 13 - 401		
<b>Total Puesto 13</b>		
Puesto 14 - 401	33%	17%
Puesto 14 - 501	50%	-55%
<b>Total Puesto 14</b>	<b>40%</b>	<b>-22%</b>
Puesto 16 - 420	50%	0%
Puesto 16 - 401	50%	3%
Puesto 16 - 404	75%	2%
Puesto 16 - 421	33%	0%
<b>Total Puesto 16</b>	<b>55%</b>	<b>1%</b>
Puesto 17 - DIR		
<b>Total Puesto 17</b>		
Puesto 2 - 401		
Puesto 2 - SIE	33%	4%
<b>Total Puesto 2</b>	<b>20%</b>	<b>2%</b>
Puesto 3 - 401	25%	0%
Puesto 3 - 100		
Puesto 3 - SIE	50%	7%
<b>Total Puesto 3</b>	<b>17%</b>	<b>0%</b>
Puesto 4 - 401	6%	9%
Puesto 4 - 100	50%	-21%
Puesto 4 - 501	50%	-74%
<b>Total Puesto 4</b>	<b>15%</b>	<b>3%</b>
Puesto 5 - 401	45%	-13%
Puesto 5 - 100	50%	-2%
Puesto 5 - 501	33%	13%
Puesto 5 - 200		
<b>Total Puesto 5</b>	<b>42%</b>	<b>-6%</b>
Puesto 6 - 100	27%	-3%
<b>Total Puesto 6</b>	<b>27%</b>	<b>-3%</b>
Puesto 7 - 401	30%	2%
Puesto 7 - 100		
Puesto 7 - 501	29%	6%
<b>Total Puesto 7</b>	<b>27%</b>	<b>4%</b>
Puesto 8 - 401		
Puesto 8 - 100		
<b>Total Puesto 8</b>		
Puesto 9 - 420		
Puesto 9 - 401	15%	8%
Puesto 9 - 100		
Puesto 9 - 501	50%	16%
<b>Total Puesto 9</b>	<b>14%</b>	<b>7%</b>
<b>Total general</b>	<b>25%</b>	<b>-2%</b>

## II Plan de Igualdad y Diversidad

En base a la información que se muestran en el análisis de los puestos en función de la antigüedad, el número de hijos y el tipo de contrato (tablas 14-19), se considera que existe brecha salarial relacionada con los siguientes puestos:

- Titulado Medio del Área 3 - puesto 10 ,
- Técnico de grado superior del Área 3 - puesto 12
- Auxiliar administrativo, técnico de grado medio del Área 3 - puesto 14.

### Niveles de responsabilidad y de exigencia

Para la definición del nivel de la responsabilidad, se han establecido tres niveles:

<b>A</b>	Responsabilidad mínima
<b>B</b>	Responsabilidad compartida
<b>C</b>	Responsabilidad directa

Para la definición del nivel de la exigencia, se han establecido tres niveles:

<b>1</b>	Sin Autonomía
<b>2</b>	Autonomía Parcial
<b>3</b>	Autonomía Plena

Los datos muestran que para el nivel de responsabilidad compartida y autonomía plena existe una diferencia significativa en el caso del salario que reciben las mujeres (Tabla 20-21 y figuras 1-2).

Tabla 20. Promedio de retribución normalizada para puestos y nivel de responsabilidad/exigencia.

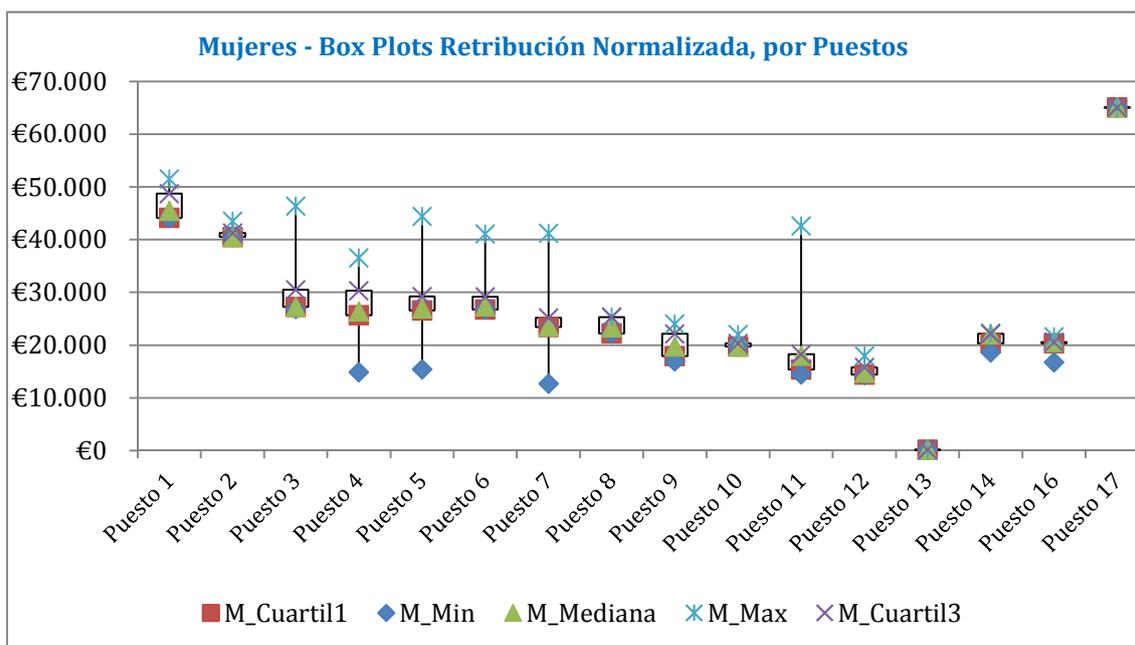
	Nº personas	Salario Base + Complementos			
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
<b>A</b>	<b>1</b>	57	17	19.254,11	19.428,07
<b>Total A</b>	<b>57</b>	<b>57</b>	<b>17</b>	<b>19.254,11</b>	<b>19.428,07</b>
<b>B</b>	<b>3</b>	17	4	25.544,43	28.387,61
<b>B</b>	<b>2</b>	98	35	26.156,27	25.700,05
<b>Total B</b>	<b>115</b>	<b>115</b>	<b>39</b>	<b>26.065,82</b>	<b>25.975,69</b>
<b>C</b>	<b>3</b>	18	7	46.341,70	45.932,00
<b>Total C</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>46.341,70</b>	<b>45.932,00</b>
<b>Total general</b>	<b>190</b>	<b>190</b>	<b>63</b>	<b>25.943,18</b>	<b>26.426,24</b>

II Plan de Igualdad y Diversidad

Tabla 21. Diferencia salarial (%) para puestos y niveles de responsabilidad/exigencia.

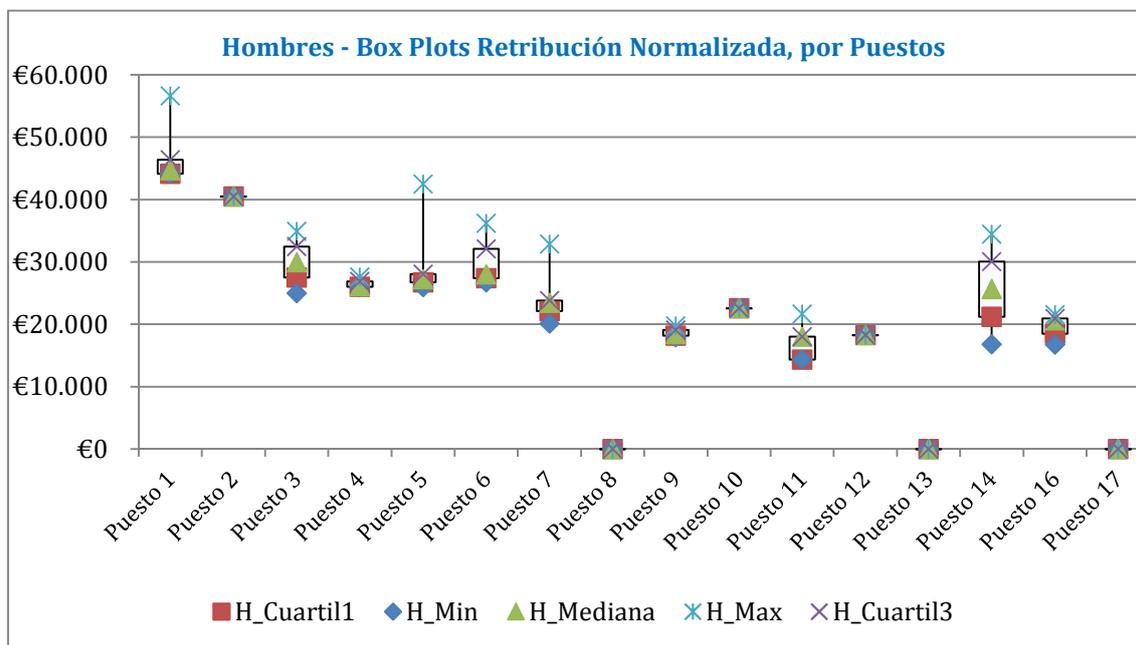
Niveles de Responsabilidad // Exigencia	% mujeres	Salario Base + Complem
A - 1	23%	-1%
<b>Total A</b>	<b>23%</b>	<b>-1%</b>
B - 3	19%	-11%
B - 2	26%	2%
<b>Total B</b>	<b>25%</b>	<b>0%</b>
C - 3	28%	1%
<b>Total C</b>	<b>28%</b>	<b>1%</b>
<b>Total general</b>	<b>25%</b>	<b>-2%</b>

Figura 8. Retribución normalizada por puestos en mujeres



## II Plan de Igualdad y Diversidad

Figura 9. Retribución normalizada por puestos en hombres



### Grupos profesionales y categorías

Los datos muestran que para el puesto 14 (Técnico de Grado Medio/Aux. Administrativo Área 3) y 11 (Técnico de Grado Superior/Administrativo Área 2) existe una diferencia significativa en el caso del salario que reciben las mujeres (Tabla 22-23).

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Tabla 22. Promedio de retribución normalizada para puestos y categorías profesionales.

		Nº personas		Salario Base + Complementos	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
GP3	CAT9	18	3	20.161,56	18.692,89
GP3	CAT10	4	1	20.310,31	22.587,92
<b>Total GP3</b>		<b>22</b>	<b>4</b>	<b>20.188,61</b>	<b>19.666,65</b>
GP4	CAT11	26	5	18.966,48	17.267,52
GP4	CAT12	4	1	15.467,41	18.281,74
<b>Total GP4</b>		<b>30</b>	<b>6</b>	<b>18.499,94</b>	<b>17.436,55</b>
GP2	CAT5	11	8	27.560,20	29.097,41
GP2	CAT7	60	22	24.888,07	23.959,20
GP2	CAT6	8	3	29.317,55	30.320,84
GP2	CAT8	5		23.694,75	
<b>Total GP2</b>		<b>84</b>	<b>33</b>	<b>25.588,82</b>	<b>25.783,16</b>
GP1	CAT16	5	6	19.976,59	19.718,00
GP1	CAT4	17	3	27.408,80	26.558,69
GP1	CAT1	13	6	46.464,51	46.837,33
GP1	CAT3	10	2	30.091,82	29.971,98
GP1	CAT2	4	1	41.253,69	40.500,00
<b>Total GP1</b>		<b>49</b>	<b>18</b>	<b>33.383,76</b>	<b>32.191,78</b>
GP8	CAT17	1		65.097,20	
<b>Total GP8</b>		<b>1</b>		<b>65.097,20</b>	
GP5	CAT13	1		16.800,00	
GP5	CAT14	3	2	20.965,04	25.635,66
<b>Total GP5</b>		<b>4</b>	<b>2</b>	<b>19.923,78</b>	<b>25.635,66</b>
<b>Total general</b>		<b>190</b>	<b>63</b>	<b>25.943,18</b>	<b>26.426,24</b>

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Tabla 23. Diferencia salarial (%) para puestos y categorías profesionales.

Grupos Profesionales // Categorías	% mujeres	Salario Base + Complementos
GP3 - CAT9	14%	7%
GP3 - CAT10	20%	-11%
<b>Total GP3</b>	<b>15%</b>	<b>3%</b>
GP4 - CAT11	16%	9%
GP4 - CAT12	20%	-18%
<b>Total GP4</b>	<b>17%</b>	<b>6%</b>
GP2 - CAT5	42%	-6%
GP2 - CAT7	27%	4%
GP2 - CAT6	27%	-3%
GP2 - CAT8		
<b>Total GP2</b>	<b>28%</b>	<b>-1%</b>
GP1 - CAT16	55%	1%
GP1 - CAT4	15%	3%
GP1 - CAT1	32%	-1%
GP1 - CAT3	17%	0%
GP1 - CAT2	20%	2%
<b>Total GP1</b>	<b>27%</b>	<b>4%</b>
GP8 - CAT17		
<b>Total GP8</b>		
GP5 - CAT13		
GP5 - CAT14	40%	-22%
<b>Total GP5</b>	<b>33%</b>	<b>-29%</b>
<b>Total general</b>	<b>25%</b>	<b>-2%</b>

### Departamentos y niveles de responsabilidad

Los datos muestran que para el Área I (niveles de responsabilidad mínima y compartida) y 3 existe una diferencia significativa en el caso del salario que reciben las mujeres (Tabla 24-25 y figura 3-4).

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Tabla 24. Promedio de retribución normalizada para departamentos y niveles de responsabilidad.

		Nº personas		Salario base	
		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
☐ (en blanco)	C	1		65.097,20	
<b>Total (en blanco)</b>		<b>1</b>		<b>65.097,20</b>	
☐ Dpto. 2	A	45	8	19.396,37	17.802,03
Dpto. 2	B	71	30	25.302,06	25.329,39
<b>Total Dpto. 2</b>		<b>116</b>	<b>38</b>	<b>23.011,06</b>	<b>23.744,68</b>
☐ Dpto. 1	A	5	6	19.976,59	19.718,00
Dpto. 1	B	27	5	28.402,51	27.924,00
Dpto. 1	C	17	7	45.238,43	45.932,00
<b>Total Dpto. 1</b>		<b>49</b>	<b>18</b>	<b>33.383,76</b>	<b>32.191,78</b>
☐ Dpto. 3	A	7	3	17.823,54	23.184,35
Dpto. 3	B	17	4	25.544,43	28.387,61
<b>Total Dpto. 3</b>		<b>24</b>	<b>7</b>	<b>23.292,50</b>	<b>26.157,64</b>
<b>Total general</b>		<b>190</b>	<b>63</b>	<b>25.943,18</b>	<b>26.426,24</b>

Tabla 25. Diferencia salarial (%) para departamentos y niveles de responsabilidad.

Departamentos // Niveles de Responsabilidad	% mujeres	Salario Base
(en blanco) - C		
<b>Total (en blanco)</b>		
Dpto. 2 - A	15%	8%
Dpto. 2 - B	30%	0%
<b>Total Dpto. 2</b>	<b>25%</b>	<b>-3%</b>
Dpto. 1 - A	55%	1%
Dpto. 1 - B	16%	2%
Dpto. 1 - C	29%	-2%
<b>Total Dpto. 1</b>	<b>27%</b>	<b>4%</b>
Dpto. 3 - A	30%	-30%
Dpto. 3 - B	19%	-11%
<b>Total Dpto. 3</b>	<b>23%</b>	<b>-12%</b>
<b>Total general</b>	<b>25%</b>	<b>-2%</b>

II Plan de Igualdad y Diversidad

Figura 10. Retribución normalizada por niveles de responsabilidad en mujeres

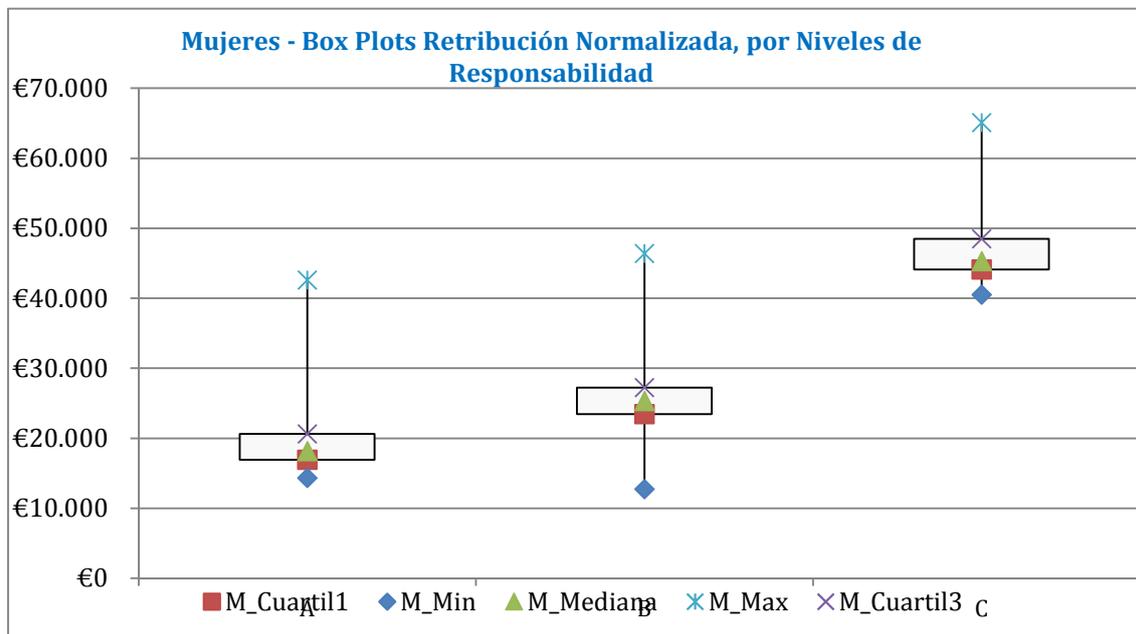
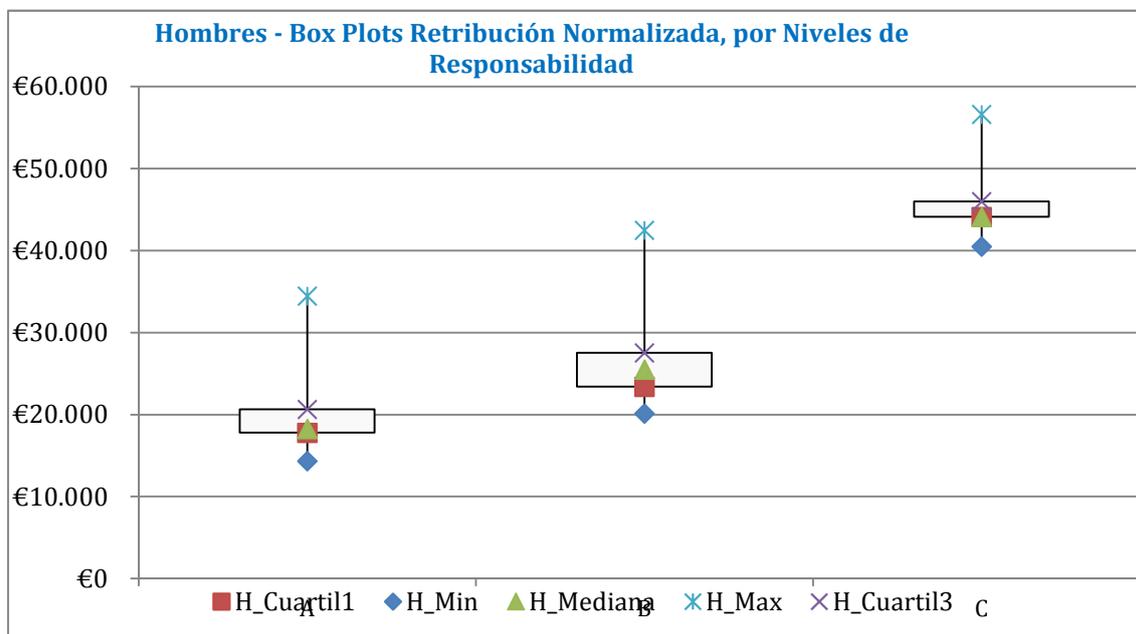


Figura 11. Retribución normalizada por niveles de responsabilidad en hombres



## II Plan de Igualdad y Diversidad

### Análisis de salarios máximos y mínimos

Finalmente, se ha realizado el análisis del salario, de aquellos 5 valores máximos y mínimos, por puesto.

Como puede verse, el 73,5% de los puestos que reciben las retribuciones mínimas en cada puesto, están ocupados por mujeres (tabla 26) y 79% de los puestos que reciben las retribuciones máximas en cada puesto están ocupados por mujeres (tabla 27).

Tabla 26. Análisis salarial de los trabajadores peor retribuidos en cada puesto.

5 personas (id) PEOR retribuidas, por Puesto			
	Mujer	Hombre	
Puesto 9	87	16.917,03	
	121	16.917,03	
	1	17.048,72	
	33	17.048,72	
	159		17.901,39
	26	17.901,39	
	191	17.901,39	
Puesto 11	220		14.328,00
	46		14.328,00
	110	14.458,80	
	172	15.013,64	
	211	15.084,00	
	6	15.084,00	
Puesto 5	25	15.084,00	
	93	15.444,00	
	18	18.606,96	
	36		25.948,36
	162	26.540,40	
Puesto 7	193	26.597,29	
	225	12.729,60	
	174	16.776,00	
	4	18.396,00	
	234		20.136,68
Puesto 16	92		21.192,00
	70		16.750,44
	50	16.750,44	
	126		17.784,96
Puesto 4	72	20.329,08	
	9		20.587,77
	13	14.905,38	
	15	22.766,28	
	66	25.596,52	
Puesto 6	58	25.607,56	
	52	25.635,54	
	102		26.750,04
	16	26.750,04	
	94	26.750,04	
Puesto 1	163	26.750,08	
	197	26.795,04	
	40		44.129,04
	183	44.129,04	
	249		44.129,04
	221	44.129,04	
Puesto 3	157		44.129,40
	23	44.129,40	
	113	44.129,40	
	56		24.999,96
	185	26.866,08	
Puesto 10	71	26.914,56	
	104	27.249,96	
	39	27.249,96	
	161	19.734,28	
	96	19.750,08	

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Tabla 27. Análisis salarial de los trabajadores mejor retribuidos en cada puesto.

5 personas (id) MEJOR retribuidas, por Puesto		
	Mujer	Hombre
Puesto 9	60	24.018,96
	138	23.690,28
	129	23.220,00
	247	23.076,39
	177	22.142,16
Puesto 11	231	42.583,52
	31	34.858,46
	54	25.245,24
	20	21.633,58
	41	20.006,40
Puesto 5	186	44.415,27
	236	42.475,68
	117	30.900,00
	229	29.912,04
	65	28.551,36
Puesto 7	32	41.208,00
	139	41.201,40
	27	37.393,20
	214	37.148,30
	10	34.858,32
Puesto 16	105	21.599,40
	76	21.537,12
	125	21.011,76
	135	20.635,92
	34	20.604,00
Puesto 4	192	36.569,18
	79	34.761,41
	168	32.926,32
	207	30.326,28
	248	30.323,28
Puesto 6	120	41.122,44
	169	36.192,48
	82	29.300,04
	237	29.154,36
	201	28.020,00
Puesto 1	128	56.623,32
	239	51.484,16
	208	48.832,80
	122	48.832,80
	35	48.699,24
Puesto 3	130	46.385,40
	205	34.944,00
	153	32.467,32
	84	31.334,40
	244	27.950,44
Puesto 10	233	22.587,92
	131	22.006,80
	45	19.750,08
	96	19.750,08
	161	19.734,28
Puesto 12	200	18.281,74
	49	17.998,83
	181	15.084,00

## II Plan de Igualdad y Diversidad

### 4.1.2.6. Registro Retributivo

El artículo 28 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante Estatuto de los Trabajadores), en sus apartados 2 y 3 establece lo siguiente:

*“2. El empresario está obligado a llevar un 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.*

*Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.*

*3. Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a los del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras”.*

Por su parte el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, establece en sus artículos 5 y 6:

*“Artículo 5. Normas generales sobre el registro retributivo.*

*1. De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas deben tener un registro retributivo de todo su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro tiene por objeto garantizar la transparencia en la configuración de las percepciones, de manera fiel y actualizada, y un adecuado acceso a la información retributiva de las empresas, al margen de su tamaño, mediante la elaboración documentada de los datos promediados y desglosados.*

*2. El registro retributivo deberá incluir los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de las plantillas desagregadas por sexo y distribuidas conforme a lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores. A tales efectos, deberán establecerse*

## II Plan de Igualdad y Diversidad

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 aplicable. A su vez, esta información deberá estar desagregada en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales, especificando de modo diferenciado cada percepción.

3. Cuando se solicite el acceso al registro por parte de la persona trabajadora por inexistencia de representación legal, la información que se facilitará por parte de la empresa no serán los datos promediados respecto a las cuantías efectivas de las retribuciones que constan en el registro, sino que la información a facilitar se limitará a las diferencias porcentuales que existieran en las retribuciones promediadas de hombres y mujeres, que también deberán estar desagregadas en atención a la naturaleza de la retribución y el sistema de clasificación aplicable. En las empresas que cuenten con representación legal de las personas trabajadoras, el acceso al registro se facilitará a las personas trabajadoras a través de la citada representación, teniendo derecho aquellas a conocer el contenido íntegro del mismo.

4. El periodo temporal de referencia será con carácter general el año natural, sin perjuicio de las modificaciones que fuesen necesarias en caso de alteración sustancial de cualquiera de los elementos que integran el registro, de forma que se garantice el cumplimiento de la finalidad prevista en el apartado 1.

5. El documento en el que conste el registro podrá tener el formato establecido en las páginas web oficiales del Ministerio de Trabajo y Economía Social y del Ministerio de Igualdad.

6. La representación legal de las personas trabajadoras deberá ser consultada, con una antelación de al menos diez días, con carácter previo a la elaboración del registro. Asimismo, y con la misma antelación, deberá ser consultada cuando el registro sea modificado de acuerdo con lo previsto en el apartado 4”.

La cumplimentación de la Herramienta se ha realizado incorporando información desagregada por sexo y actualizada de cada una de las personas trabajadoras de la empresa, con el objetivo de conocer las diferencias retributivas y posibles discriminaciones retributivas en las empresas entre mujeres y hombres, garantizando la transparencia en la configuración de las percepciones

## II Plan de Igualdad y Diversidad

y un adecuado acceso a la información retributiva mediante la elaboración de sus promedios y medianas desglosados por sexo, y grupo/clasificación profesional aplicable.

Han quedado incluidos los datos de todas las personas trabajadoras por cuenta ajena de la Fundación, cualquiera que sea la modalidad de su contrato y en tanto el contrato está en vigor en cualquier momento en el Periodo de Referencia, y hayan percibido alguna retribución en dicho periodo.

El registro es una imagen documentada de lo que ocurre en la empresa desde el punto de vista retributivo durante un periodo de referencia temporal concreto que coincide con el año natural y por ello se han incluido todas las retribuciones efectivamente satisfechas y percibidas en el periodo de referencia, el año 2021, independientemente de su fecha de devengo.

La herramienta del Registro Salarial incorpora dos tipos de información:

- a. Importes efectivos, correspondientes a las retribuciones satisfechas a cada persona, y para cada una de sus diferentes situaciones contractuales. Los datos retributivos deben estar agrupados o distribuidos en función del sistema de clasificación profesional que exista en la empresa.
- b. Importes equiparados, para cada persona solamente se considera la última de las situaciones contractuales, en el caso de que fueran varias durante el Periodo de Referencia, y se procede a la equiparación de acuerdo con lo descrito en este ítem.

Se entiende por situación contractual de una persona trabajadora la combinación de elementos relativos a sus condiciones laborales relevantes a efectos del registro retributivo. Se considerará que hay situaciones contractuales diferentes cuando haya cambios de puesto de trabajo, modalidad contractual (indefinida o temporal), tipo de jornada (parcial o a tiempo completo), reducción de la misma, antigüedad, nivel de formación, retribución, etc.

El registro indicará el número de situaciones contractuales objeto de equiparación, desagregado por sexo y por grupo o clasificación profesional aplicable.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

El registro debe especificar de modo diferenciado cada percepción sin más distinción que la que resulta de los tres grandes bloques que indica el artículo 5.2 del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre: el salario base, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales.

Los datos solicitados por la Herramienta para cada uno de los trabajadores son los siguientes:

Tabla 28. Datos trabajadores

CAMPO	Tipo	Descripción
id	PERSONA	Identificador único para cada persona trabajadora.
Sexo	PERSONA	Sexo de la persona trabajadora.
Fecha Nacimiento	PERSONA	Fecha de nacimiento de la persona trabajadora.
Nivel de Estudios	PERSONA	Nivel académico actual de la persona trabajadora.
Situación Familiar	PERSONA	Situación familiar conforme a MODELO 145 AEAT.
Hijos/as	PERSONA	Número de hijos/as de la persona trabajadora, conforme a MODELO 145 AEAT.
Fecha de Contratación	SITUACION CONTRACTUAL	Fecha de contratación. Se emplea exclusivamente en el caso de contrataciones con fecha posterior al inicio del periodo de referencia. Si es anterior, puede dejarse en blanco. 1/1/1900 = 0.
Fecha fin contrato	SITUACION CONTRACTUAL	Fecha de fin del contrato. Se emplea exclusivamente en el caso de contrataciones finalizadas antes del fin del periodo de referencia. Si es posterior, puede dejarse en blanco. 1/1/1900 = 0.
Fecha de Antigüedad	SITUACION CONTRACTUAL	Fecha que aplica a efectos de cálculo de antigüedad (puede o no coincidir con la fecha de contratación).
Fecha Inicio Sit. Contract.	SITUACION CONTRACTUAL	Fecha de inicio de la Situación contractual. Se emplea exclusivamente en el caso de inicio de Situación contractual con fecha posterior al inicio del periodo de referencia. Si es anterior, puede dejarse en blanco. 1/1/1900 = 0.
Fecha Fin Sit. Contract.	SITUACION CONTRACTUAL	Fecha de fin de la Situación contractual. Se emplea exclusivamente en el caso de fin de Situación contractual con fecha anterior al fin del periodo de referencia. Si es anterior, puede dejarse en blanco. 1/1/1900 = 0.
% de jornada	SITUACION CONTRACTUAL	% de jornada realizada por la persona en el periodo de referencia y Situación contractual, considerando 100% como jornada completa, y <b>sin considerar las reducciones de jornada</b> . Si el % ha variado a lo largo del periodo de referencia, deberá asegurarse que para el periodo indicado (inicio y fin de contrato que se indique), el % de jornada sea constante, y que los importes de retribución son igualmente consistentes con ese %.
% jornada reducida	SITUACION CONTRACTUAL	Medido en relación a la jornada por contrato en la Situación contractual. Ejemplo: si una persona con contrato a tiempo completo reduce 1/3 su jornada, el % a indicar será el 66,67%. Si una persona con contrato a tiempo parcial del 50% se reduce la jornada en 1/3, el % a indicar será también del 66,67%. Dejar en blanco si no hay reducción de jornada.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

motivo reducción	SITUACION CONTRACTUAL	Motivo de Reducción de Jornada (dejar en blanco si no hay reducción de jornada) en la Situación contractual.
Clave de Contrato	SITUACION CONTRACTUAL	Clave del contrato actual de la persona trabajadora en la Situación contractual, de acuerdo a los códigos de la Seguridad Social.
Area-empresa	PUESTO ACTUAL	Área de la empresa en la que trabaja la persona en la Situación contractual. Si resulta útil, puede emplearse este campo y el siguiente para reflejar cualquier otra organización de la empresa (centro de trabajo, división, dirección territorial, etc.).
Dpto-empresa	PUESTO ACTUAL	Departamento actual de la persona trabajadora en la Situación contractual.
Puesto-empresa	PUESTO ACTUAL	Puesto actual de la persona trabajadora en la Situación Contractual. Para una mejor visualización de los datos, se recomienda utilizar una nomenclatura con denominaciones breves.
Horario (continuo/partido)	PUESTO ACTUAL	Indica el tipo de horario que realiza en la Situación Contractual.
Trabajo a turnos	PUESTO ACTUAL	Indica si realiza o no trabajo a turnos en la Situación Contractual.
Escala-empresa	PUESTO ACTUAL	Escala actual de la persona trabajadora en la Situación Contractual, conforme a la escala de mando vigente en la empresa.
AGRUP. CLAS. PROF.	PUESTO ACTUAL	Agrupación en la que queda agrupada la persona en su Situación Contractual <b>según la clasificación profesional de la empresa de acuerdo con el Convenio de aplicación</b> . Se nombrarán necesariamente como GRUPO 01, GRUPO 02, etc., hasta un máximo de 30. Se recomienda que este orden esté relacionado con la jerarquía dentro de las empresas. Esta agrupación es la que se emplea en las <b>TABLAS DEL REGISTRO RETRIBUTIVO</b>
AGRUP. VALOR. PTO.	PUESTO ACTUAL	Agrupación en la que queda agrupada la persona en su Situación Contractual <b>según la valoración su puesto de trabajo</b> (solamente para empresas con auditoría retributiva). Se nombrarán necesariamente como ESCALA 01, ESCALA 02, etc., hasta un máximo de 30. Se recomienda que este orden esté relacionado el valor de los puestos agrupados en esa ESCALA. Esta agrupación es la que se emplea en las <b>TABLAS ADICIONALES PARA EMPRESAS QUE REALICEN AUDITORÍA RERIBUTIVA (TRABAJOS DE IGUAL VALOR)</b>
Convenio/Área	CONTRATO-CONVENIO	Convenio de aplicación de cada contrato. No hace falta incluir el nº completo del convenio, basta una nomenclatura suficiente para identificarlo. En convenios con varias Áreas, indicar conjuntamente el Área para cada caso.
Categoría profesional	CONTRATO-CONVENIO	Categoría profesional que corresponde a la persona en su Situación Contractual, conforme al Convenio. (Puede ser que el Convenio de referencia no utilice Categorías, sino Grupos, ver abajo).
Grupo profesional	CONTRATO-CONVENIO	Grupo profesional que corresponde a la persona en su Situación Contractual, conforme al Convenio.
Nivel	CONTRATO-CONVENIO	Nivel (retributivo) que corresponde a la persona en su Situación Contractual, conforme al Convenio.
Grupo de Cotización Seg.Social.	SEG-SOCIAL	Grupo de cotización de la Seguridad Social.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

S.BASE	RETRIBUCION	Salario base de la persona (sumatorio de importes correspondiente al periodo de referencia y Situación Contractual). Se deben añadir las pagas extraordinarias percibidas.
Conc.Sal.01	RETRIBUCION	Concepto Salarial 01. A determinar por la organización (sumatorio de importes correspondiente al periodo de referencia y Situación Contractual).
Conc.Sal.02	RETRIBUCION	Concepto Salarial 02. A determinar por la organización (sumatorio de importes correspondiente al periodo de referencia y Situación Contractual)
Conc.Sal.03	RETRIBUCION	Concepto Salarial 03. A determinar por la organización (sumatorio de importes correspondiente al periodo de referencia y Situación Contractual).
Conc.Sal.04	RETRIBUCION	Concepto Salarial 04. A determinar por la organización (sumatorio de importes correspondiente al periodo de referencia y Situación Contractual).
Conc.Sal.05	RETRIBUCION	Concepto Salarial 05. A determinar por la organización (sumatorio de importes correspondiente al periodo de referencia y Situación Contractual)..
...	...	...
Conc.Sal.30	RETRIBUCION	Concepto Salarial 30. A determinar por la organización (sumatorio de importes correspondiente al periodo de referencia y Situación Contractual).
C.Extra.01	RETRIBUCION	Concepto Extrasalarial 01. A determinar por la organización (sumatorio de importes correspondiente al periodo de referencia y Situación Contractual).
...	...	...
C.Extra.05	RETRIBUCION	Concepto Extrasalarial 05. A determinar por la organización (sumatorio de importes correspondiente al periodo de referencia y Situación Contractual).
F.ini.cal	CAMPO CALCULADO	Fecha de inicio considerada a efectos de cálculo de la anualización de importes para su equiparación.
F.fin.cal	CAMPO CALCULADO	Fecha de fin considerada a efectos de cálculo de la anualización de importes para su equiparación.
% normaliz	CAMPO CALCULADO	% de jornada efectiva, calculada como producto del <b>% de jornada</b> y el <b>% de jornada reducida</b> reseñados. Se usa para la normalización de las retribuciones para su equiparación.
% anualiz	CAMPO CALCULADO	% del Periodo de Referencia en que ha estado activa la Situación Contractual, calculada como diferencia entre la <b>F.fin.cal</b> menos la <b>F.ini.cal</b> . Se usa para la anualización de las retribuciones para su equiparación.
Check Periodo Ref.	CAMPO CALCULADO	Campo que chequea si la Situación Contractual de la ficha está activa durante el <b>periodo de referencia</b>
Check Equiparado	CAMPO CALCULADO	Campo que chequea si la Situación Contractual es considerada a los efectos de cálculo de importes equiparados. NOTA: para los importes equiparados se emplea una sola Situación Contractual, la última del periodo de referencia.
Check Nº SC Norm	CAMPO CALCULADO	Campo que chequea si los importes de la Situación Contractual son objeto solamente de Normalización.
Check Nº SC Anualiz	CAMPO CALCULADO	Campo que chequea si los importes de la Situación Contractual son objeto solamente de Anualización.
Check Nº SC Norm y Anualiz	CAMPO CALCULADO	Campo que chequea si los importes de la Situación Contractual son objeto solamente de Normalización y también de Anualización.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

<b>Check Equiparación</b>	CAMPO CALCULADO	Campo que chequea si los importes de esa Situación Contractual son objeto o no de equiparación.
<b>SALARIO BASE EQ</b>	CAMPO CALCULADO	Salario Base equiparado, esto es, ajustado al 100% de jornada (Normalizado), y ajustado al 100% del periodo de referencia (Anualizado).
<b>Tot COMPL.SAL EQ</b>	CAMPO CALCULADO	Sumatorio de Complementos Salariales equiparados, esto es, ajustados al 100% de jornada (Normalizado), y ajustados al 100% del periodo de referencia (Anualizado), si es que procede conforme se indique en la Tabla de CONCEPTOS RETRIBUTIVOS (columnas "Normalizable" y "Anualizable").
<b>TOTAL SALARIO EQ</b>	CAMPO CALCULADO	Suma de SALARIO BASE Eq + Tot COMPL.SAL Eq
<b>Tot Extrasalarial EQ</b>	CAMPO CALCULADO	Sumatorio de Complementos Extrasalariales equiparados, esto es, ajustados al 100% de jornada (Normalizado), y ajustados al 100% del periodo de referencia (Anualizado), si es que procede conforme se indique en la Tabla de CONCEPTOS RETRIBUTIVOS (columnas "Normalizable" y "Anualizable").
<b>TOTAL Retrib EQ</b>	CAMPO CALCULADO	Suma de TOTAL SALARIO Eq + Tot Extrasalarial Eq
<b>SALARIO BASE Ef</b>	CAMPO CALCULADO	Salario Base efectivo, conforme reportado.
<b>Tot COMPL.SAL Ef</b>	CAMPO CALCULADO	Sumatorio de Complementos Salariales efectivos, conforme reportados.
<b>TOTAL SALARIO Ef</b>	CAMPO CALCULADO	Suma de Salario Base efectivo + Total complementos salariales efectivos
<b>Tot Extrasalarial Ef</b>	CAMPO CALCULADO	Sumatorio de Complementos Extrasalariales efectivos, conforme reportados.
<b>TOTAL Retrib Ef</b>	CAMPO CALCULADO	Suma de TOTAL SALARIO Ef + Tot Extrasalarial Ef

Una vez introducidos los datos de los trabajadores se ha procedido a realizar la agrupación de los mismos según los distintos puestos de trabajo que se han establecido en base a las categorías profesionales estipuladas en el Convenio Colectivo, y resultando:

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Tabla 29. Puestos de trabajo y clasificación profesional

Puesto	AGRUP. CLAS. PROF.	
P09	AREA 2 GRUPO III TITULADO MEDIO	21
P11	AREA 2 GRUPO IV TÉCNICO GRADO SUPERIOR/ADMINISTRATIVO	31
P05	AREA 2 GRUPO II TITULADO SUPERIOR SENIOR	19
P07	AREA 2 GRUPO II TITULADO SUPERIOR	82
P16	AREA 1 GRUPO II INVESTIGADOR PREDOCTORAL	11
P04	AREA 1 GRUPO I INVESTIGADOR ADJUNTO	20
P06	AREA 3 GRUPO II TITULADO SUPERIOR SENIOR	11
P01	AREA 1 GRUPO I INVESTIGADOR TITULAR	19
P03	AREA 1 GRUPO I INVESTIGADOR ADJUNTO SENIOR	12
P10	AREA 3 GRUPO III TITULADO MEDIO	5
P12	AREA 3 GRUPO IV TECNICO DE GRADO SUPERIOR	5
P17	(en blanco)	1
P02	AREA 1 GRUPO I INVESTIGADOR ASOCIADO	5
P13	AREA 2 GRUPO V TÉCNICO DE GRADO MEDIO	1
P08	AREA 3 GRUPO II TITULADO SUPERIOR	5
P14	AREA 3 GRUPO V TÉCNICO DE GRADO MEDIO/AUXILIAR ADMINISTRATIVO	5

A partir de estos datos, la herramienta arroja una serie de resultados que nos permiten alcanzar la siguiente conclusión:

Teniendo en cuenta los importes efectivos existe una diferencia salarial entre hombres y mujeres de un 3%, mientras que si procedemos a la equiparación de los importes esa diferencia asciende al 4%.

Tabla 30. Importes efectivos diferenciando entre hombre y mujeres

	Nº	Nº SC	SALARIO BASE Ef	[ocultar]	Tot COMPL. SAL Ef	TOTAL SALARIO Ef	[ocultar]	Tot Extrasalarial Ef	TOTAL Retrib Ef									
<b>TOTAL</b>			3%											0	25.156	0	0	25.156
Hombre	63	63	25.156	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25.156	0	0	25.156
Mujer	190	189	24.454	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24.454	0	0	0	24.454

Tabla 31. Importes equiparados diferenciando entre hombre y mujeres

	Nº	Nº SC	Nº SC Norm	Nº SC Anualiz	Nº SC Norm y Anualiz	Nº SC Eq	SALARIO BASE Eq	[ocultar]	Tot COMPL. SAL Eq	TOTAL SALARIO Eq	[ocultar]	Tot Extrasalarial Eq	TOTAL Retrib Eq									
<b>TOTAL</b>							4%											0	26.476	0	0	26.476
Hombre	63	63	8	0	0	8	26.476	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	26.476	0	0	26.476
Mujer	190	189	22	0	0	22	25.391	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25.391	0	0	25.391

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Podemos concluir que prácticamente no existe diferencia salarial entre hombres y mujeres en nuestra institución, y mucho tiene que ver en ello la entrada en vigor del Convenio Colectivo que ha permitido por un lado, la clasificación profesional de todo el personal laboral de la Fundación, y el establecimiento de unas tablas salariales que aseguran que todos los trabajadores incluidos en una misma categoría profesional reciban el mismo salario, sin realizar distinciones por ningún motivo. No obstante, resaltar que las diferencias salariales vienen dadas por los salarios de aquellos trabajadores, que a fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo, eran superiores a los indicados en las tablas salariales, y por tanto se han mantenido dichos salarios, resultado que por tanto, existen trabajadores que aun teniendo la misma categoría profesional que otros, tienen un salario superior. Como hemos visto, el porcentaje de diferencia es mínimo, y además están en pleno proceso de negociación con la representación de los trabajadores, la aprobación de los complementos salariales, lo que supone una vía para acabar con la escasa diferencia que existe a día de hoy.

### 4.1.2.7. Valoración de puestos

La herramienta “SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO EN LAS EMPRESAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO” nos ofrece la posibilidad de diseñar nuestro propio SVPT incorporando la perspectiva de género, y utilizarlo para valorar nuestros puestos de trabajo, determinar un sistema de retribución y compararlo con la realidad de la Fundación.

Esta herramienta permite:

- Desde una perspectiva general:
  - I. Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo según distintos criterios, denominados factores.
  - II. Valorar los puestos de trabajo existentes en la organización
  - III. Comparar el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a la organización
  - IV. Determinar un sistema de retribución acorde al valor de cada puesto de trabajo
  - V. Comparar los salarios reales de la organización con los salarios asignados en función del valor que aportan los distintos puestos de trabajo o con los salarios determinados por convenio
- Desde una perspectiva de género:

## II Plan de Igualdad y Diversidad

- I. Procurar la ausencia de prejuicios sexistas en la definición y baremación de los factores, estableciendo un SVPT que garantice la ausencia de discriminación.
- II. Analizar cuántos de los puntos obtenidos por un puesto de trabajo proceden de factores que la organización ha considerado femeninos, masculinos o neutro.
- III. Realizar la comparativa de salarios atendiendo al sexo de las personas.

La información introducida en la herramienta versa sobre la estructura organizativa de la organización tal como grupos profesionales, departamentos y puestos de trabajo existentes, y conocimiento sobre cada uno de los puestos de trabajo, como por ejemplo, características principales, tareas que desempeña, requisitos para su implementación.

Asimismo, y en cuanto a la parte referida a salarios, se han utilizado datos desagregados y actualizados de cada una de las personas que prestan servicios en la Fundación, su salario y su puesto de trabajo. De forma complementaria, se ha utilizado información del convenio que entró en vigor el 23 de diciembre de 2020.

A este respecto, debemos puntualizar que el Convenio Colectivo establece en su artículo 2.2. una salvedad a la aplicación de las cláusulas salariales contenidas en el mismo, indicando que:

*“No le serán de aplicación los artículos de este Convenio relativos a retribuciones al personal temporal contratado con cargo a fondos o subvenciones procedentes de una convocatoria externa competitiva, pública o privada, que fije un salario determinado o coste fijo, percibiendo las retribuciones que se deriven de su propia convocatoria, sin que en ningún caso pueda ser inferior al salario mínimo interprofesional marcado anualmente.”*

Esto significa que encontramos puestos en la Fundación, clasificados en una misma categoría profesional, que tienen un salario distinto. Y esto no es un incumplimiento de la empresa, sino más bien al contrario, el cumplimiento una norma laboral estipulada en el Convenio Colectivo que nos es de aplicación, y que supone la imposibilidad de realizar acción alguna tendente a procurar la igualdad de salarios entre todos los trabajadores. La valoración o calificación de puestos de trabajo es una técnica de gestión de recursos humanos que consiste, como su nombre indica, en determinar el valor relativo de los puestos en una organización,

## II Plan de Igualdad y Diversidad

independientemente de la persona que ocupa el puesto en un determinado momento. Los procedimientos específicos de valoración de puestos se clasifican en cualitativos y cuantitativos:

- Los procedimientos cualitativos valoran los puestos de trabajo de forma global, con el fin de ordenarlos (sistemas de jerarquización) o de situarlos en un nivel entre los previamente establecidos (sistemas de clasificación). Permiten saber cuál es la importancia de cada puesto de la organización, pero no las diferencias de valor entre unos y otros.
- Los procedimientos cuantitativos o analíticos evalúan los puestos según distintos criterios, que se denominan factores, previamente seleccionados y claramente definidos. A su vez, pueden clasificarse en procedimientos de comparación de factores, por una parte, y de asignación de puntos por factor, por otra. Al ser cuantitativos permiten determinar un valor numérico de cada puesto y, por tanto, permiten cuantificar la diferencia de valor entre puestos.

Existe un amplio consenso acerca de que los procedimientos de asignación de puntos por factor son los más adecuados, tanto en lo que respecta genéricamente a la valoración de puestos como para evitar la discriminación salarial de las mujeres. Este procedimiento se denomina “Sistema de valoración”.

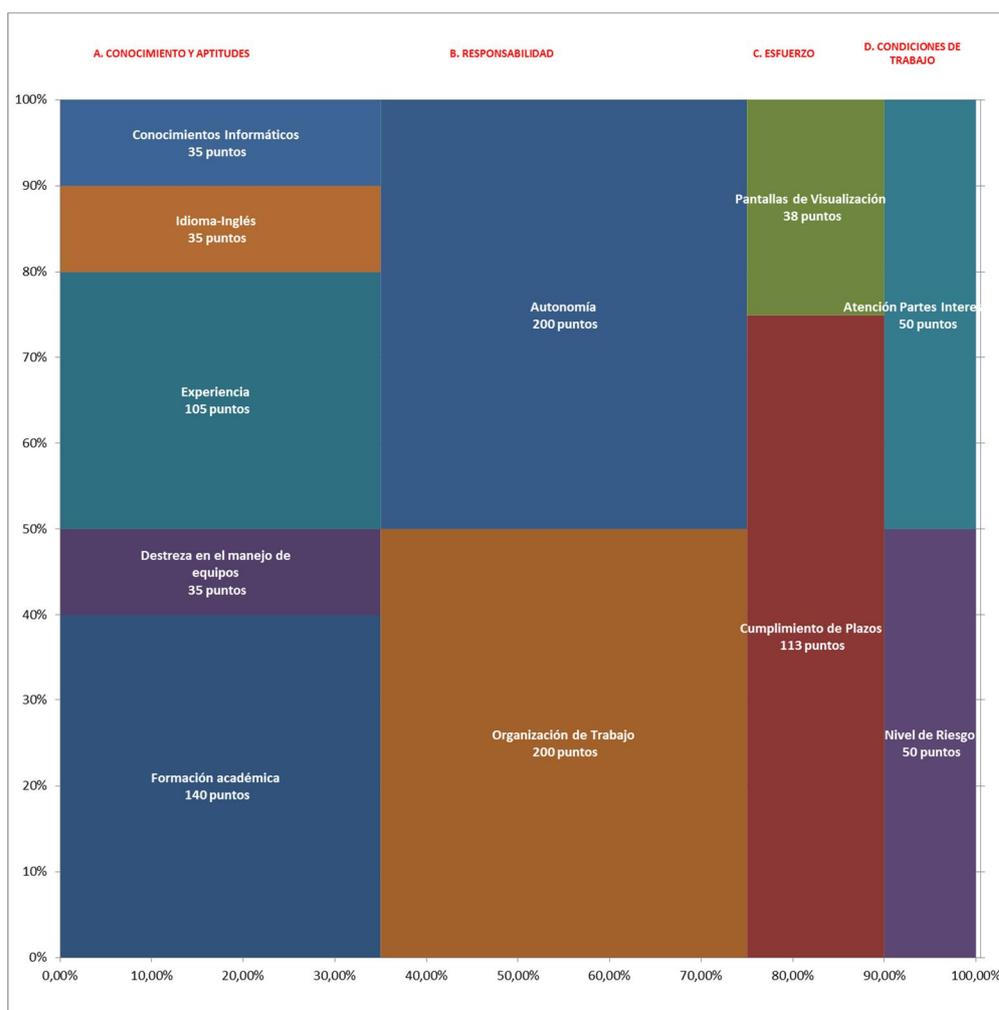
En dichos sistemas de valoración, se establece una relación de factores (tales como conocimientos, aptitudes comunicativas, relaciones humanas, esfuerzo mental, responsabilidad sobre materiales, etc.), y una escala de valoración para cada factor (con un número determinado de niveles o grados). Cada grado corresponde a un nivel de exigencia diferente (por ejemplo, si un factor es la formación, los grados pueden corresponder a niveles de titulación académica). A partir de la descripción o de la observación del puesto de trabajo se le asigna un grado para cada uno de los factores. Normalmente, la importancia relativa de los factores se define mediante unos pesos asociados a los mismos (normalizados de tal forma que su suma sea, por ejemplo, 100). Se obtiene la puntuación del puesto de trabajo sumando los productos de las puntuaciones obtenidas en cada factor por los pesos correspondientes.

Esta herramienta, permite determinar el valor de los puestos de trabajo de una organización a través de las siguientes fases:

## II Plan de Igualdad y Diversidad

I. Definición del sistema de valoración de puestos de trabajo (SVPT). Para ello se ha realizado una definición de factores aplicables a cada puesto y a los cuales la propia herramienta concede una puntuación. Estos factores pueden catalogarse como femeninos, masculinos o neutros, siendo todos los incluidos por esta Fundación neutros.

Tabla 32. Puntuación de factores



En este gráfico, generado automáticamente, que muestra el SVPT definido, donde cada factor es representado mediante un rectángulo, indicando el número de puntos obtenidos. El área tanto de los factores, como de los tipos, es proporcional al peso (puntos) que tienen dentro del Sistema.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

2. Valoración de puestos de trabajo (según dicho SVPT): Se ha procedido a establecer los puestos de trabajo existentes en la Fundación en base a las categorías profesionales indicadas en el Convenio Colectivo, resultando:

Tabla 33. Puestos de trabajo acordes a las categorías profesionales

Puestos				
Clave	Valor	Departamento	Grupo Profesional	Ir a
P01	Investigador Titular	Área 1	Grupo 1	<a href="#">P01</a>
P02	Investigador Asociado	Área 1	Grupo 1	<a href="#">P02</a>
P03	Investigador Adjunto Senior	Área 1	Grupo 1	<a href="#">P03</a>
P04	Investigador Adjunto	Área 1	Grupo 1	<a href="#">P04</a>
P05	Titulado Superior Senior	Área 2	Grupo 2	<a href="#">P05</a>
P06	Titulado Superior Senior	Área 3	Grupo 2	<a href="#">P06</a>
P07	Titulado Superior	Área 2	Grupo 2	<a href="#">P07</a>
P08	Titulado Superior	Área 3	Grupo 2	<a href="#">P08</a>
P09	Titulado Medio	Área 2	Grupo 3	<a href="#">P09</a>
P10	Titulado Medio	Área 3	Grupo 3	<a href="#">P10</a>
P11	Técnico de Grado Superior/Administrativo	Área 2	Grupo 4	<a href="#">P11</a>
P12	Técnico de Grado Superior/Administrativo	Área 3	Grupo 4	<a href="#">P12</a>
P13	Técnico de Grado Medio/Aux. Administrativo	Área 2	Grupo 5	<a href="#">P13</a>
P14	Técnico de Grado Medio/Aux. Administrativo	Área 3	Grupo 5	<a href="#">P14</a>
P15	Personal de Servicios Auxiliares	Área 3	Grupo 6	<a href="#">P15</a>
P16	Investigador Predoctoral	Área 1	Grupo 2	<a href="#">P16</a>

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Las puntuaciones otorgadas a cada uno de los puestos son:

Figura 12. Puntuaciones por puesto

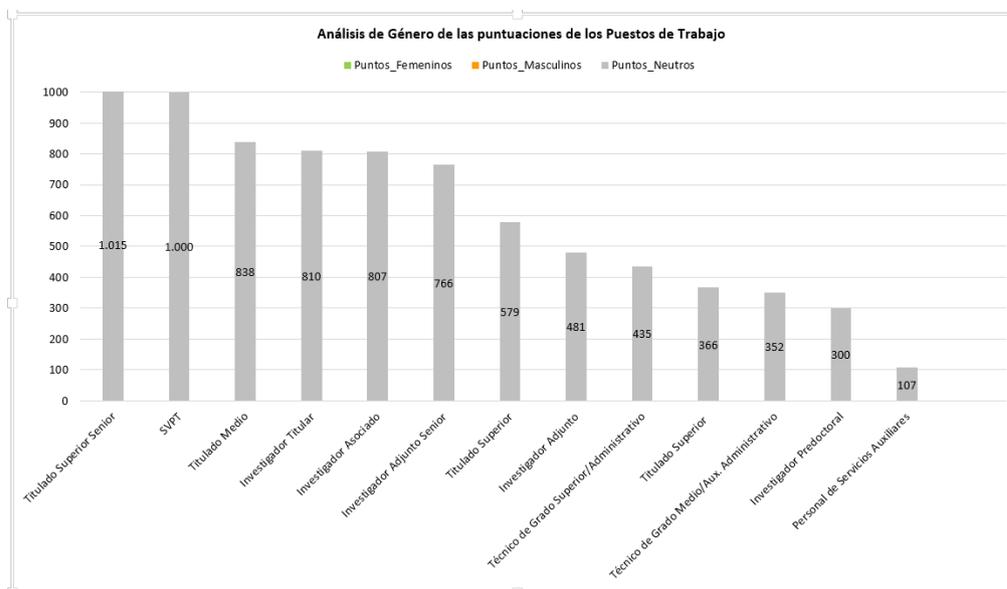
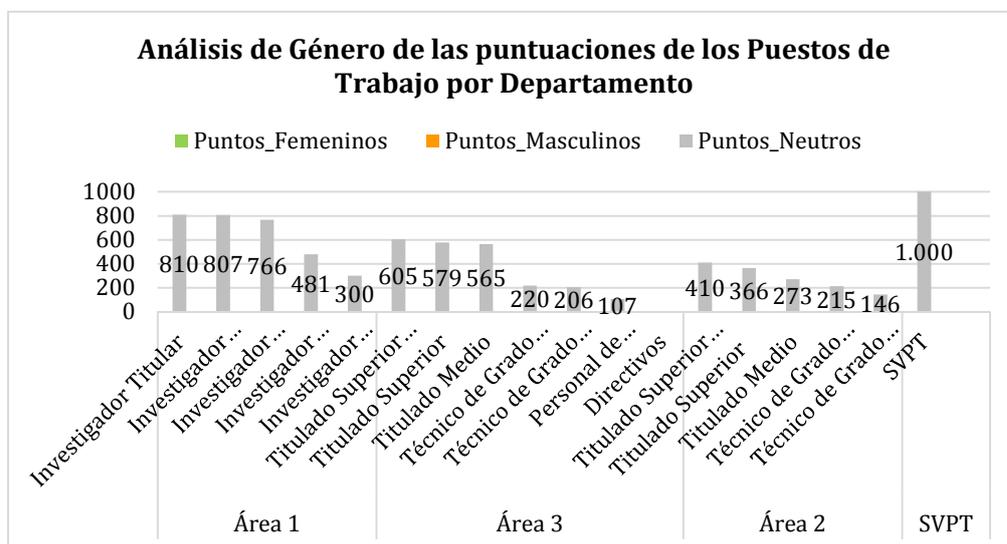


Figura 13. Puntuaciones por puesto y área



3. Comparativa y análisis de género de las puntuaciones de los puestos de trabajo: En este punto, la herramienta añade de manera complementaria dos fases más, la primera de ellas destinada a

## II Plan de Igualdad y Diversidad

establecer un sistema que determine el salario acorde al valor que aportan los puestos de trabajo a la organización, y una última etapa que compara salarios reales de hombres y mujeres de la organización, con los salarios teóricos según la determinación del salario.

Figura 14. Puntos por factor para Investigador Titular



Figura 15. Puntos por factor para Investigador Asociado



## II Plan de Igualdad y Diversidad

Figura 16. Puntos por factor para Investigador Adjunto Senior

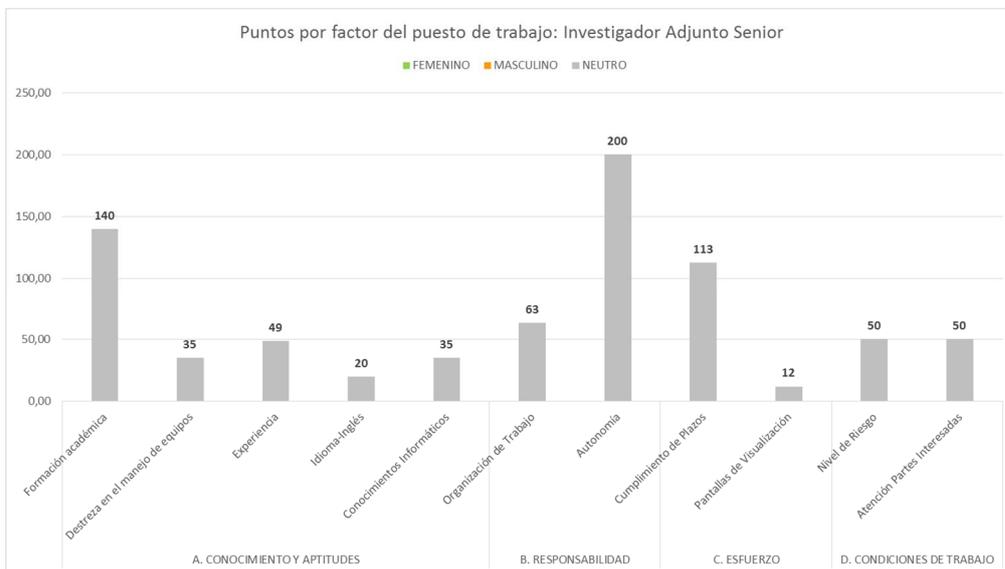
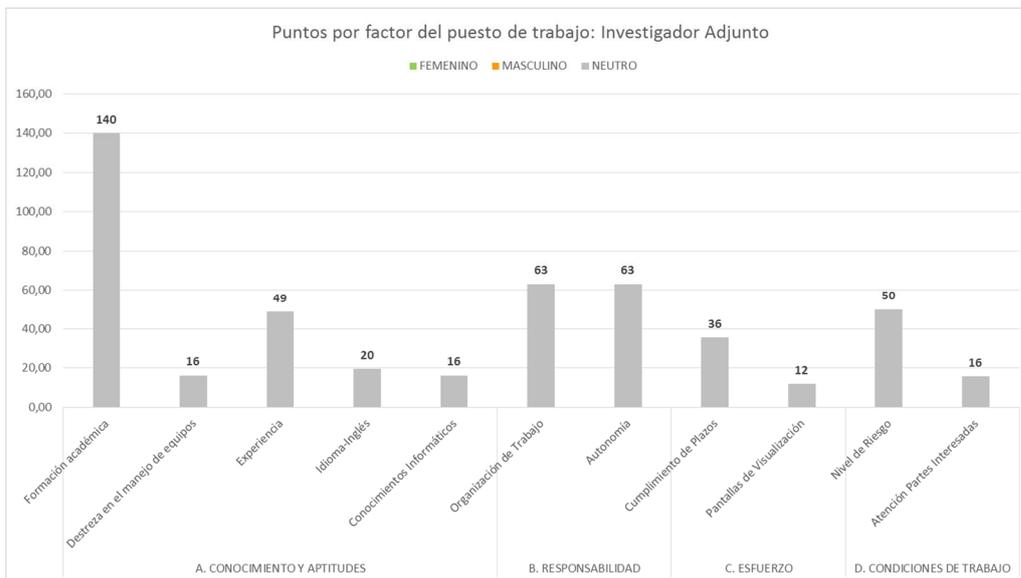


Figura 17. Puntos por factor para Investigador Adjunto



## II Plan de Igualdad y Diversidad

Figura 18. Puntos por factor para Titulado Superior Senior

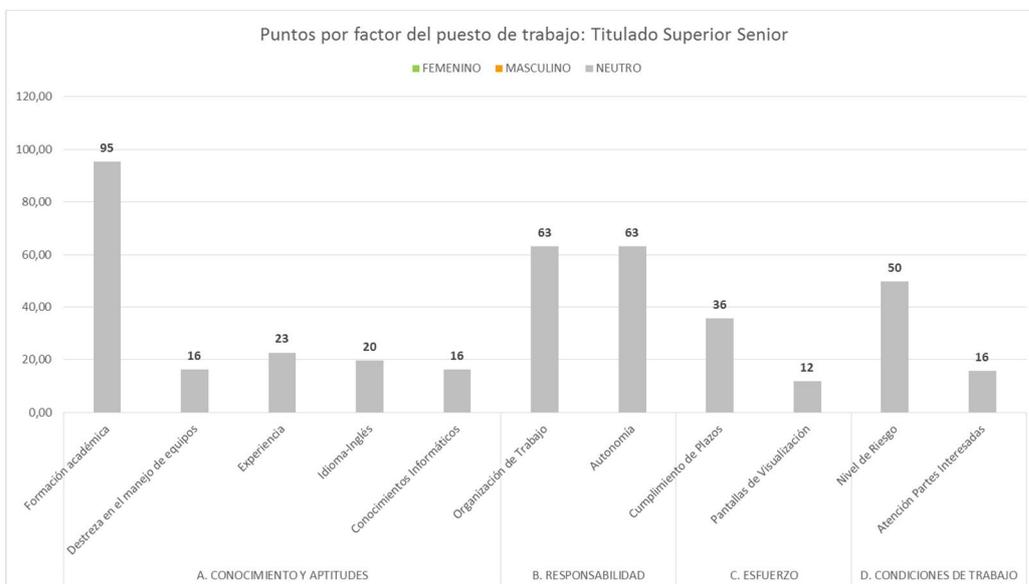
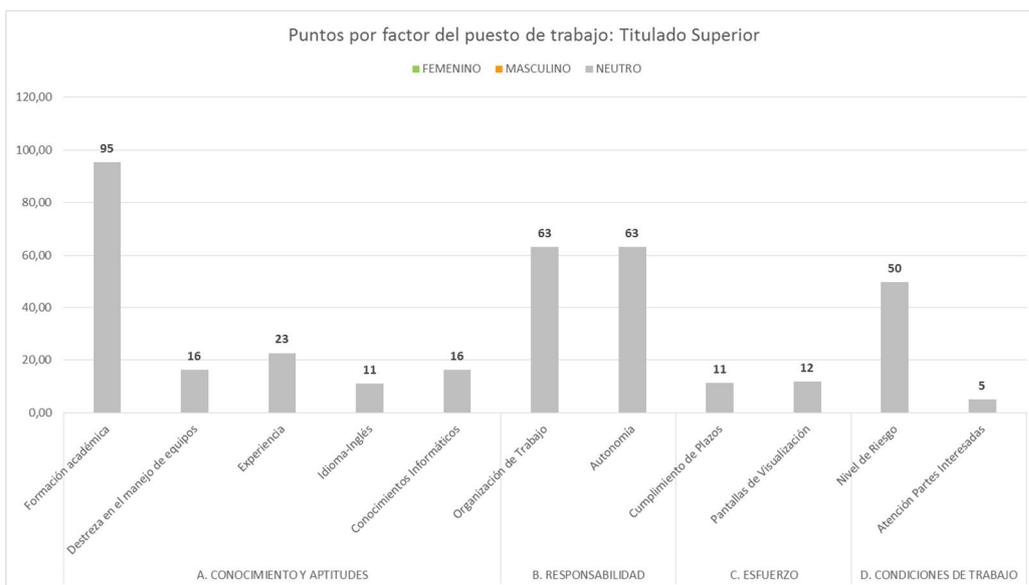


Figura 19. Puntos por factor para Titulado Superior Área 2



## II Plan de Igualdad y Diversidad

Figura 20. Puntos por factor para Titulado Superior Área 3

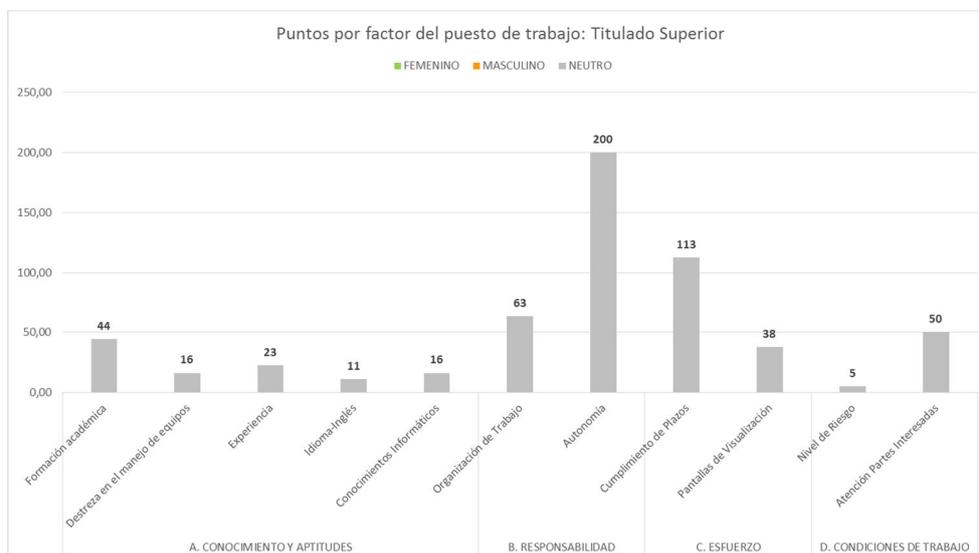
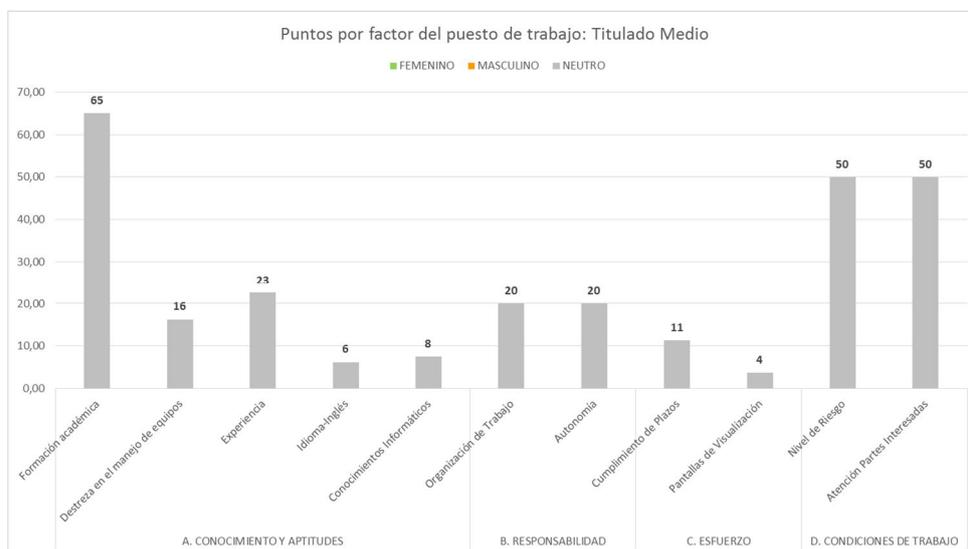


Figura 21. Puntos por factor para Titulado Medio



## II Plan de Igualdad y Diversidad

Figura 22. Puntos por factor para Técnico de Grado Superior / Administrativo

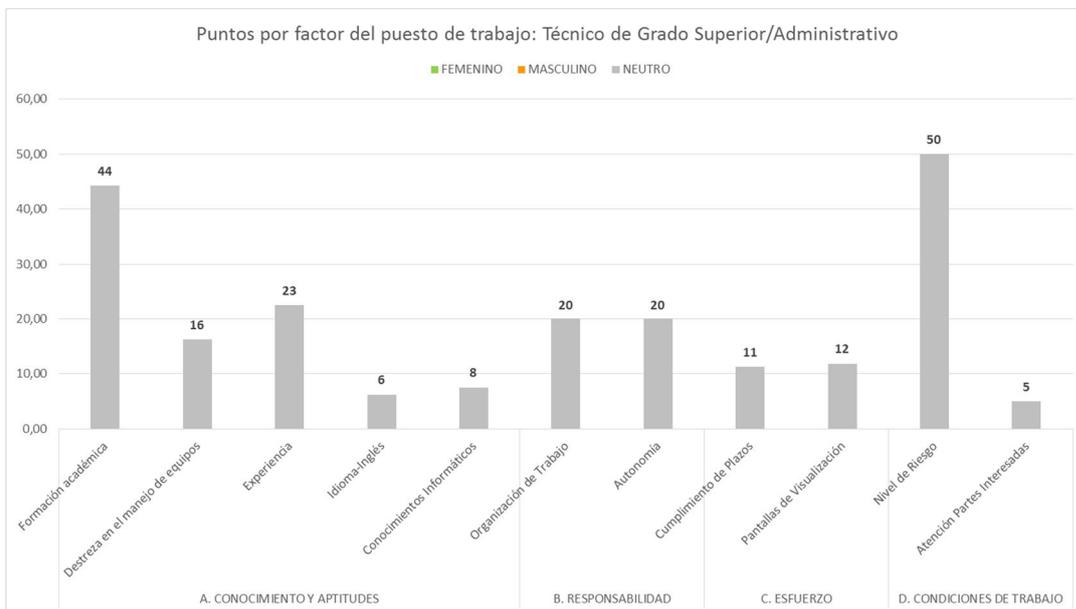
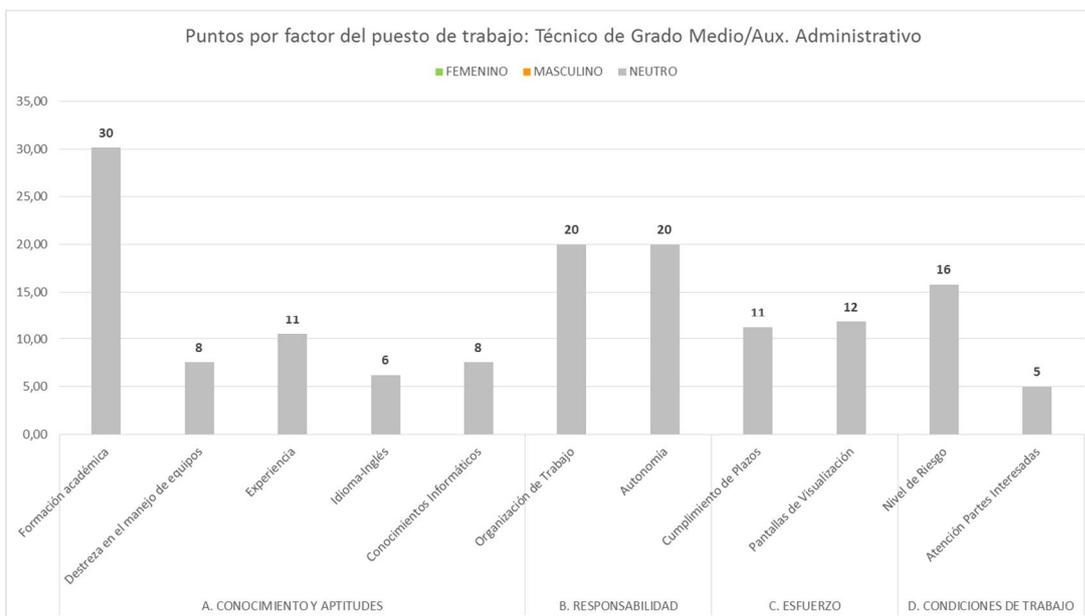
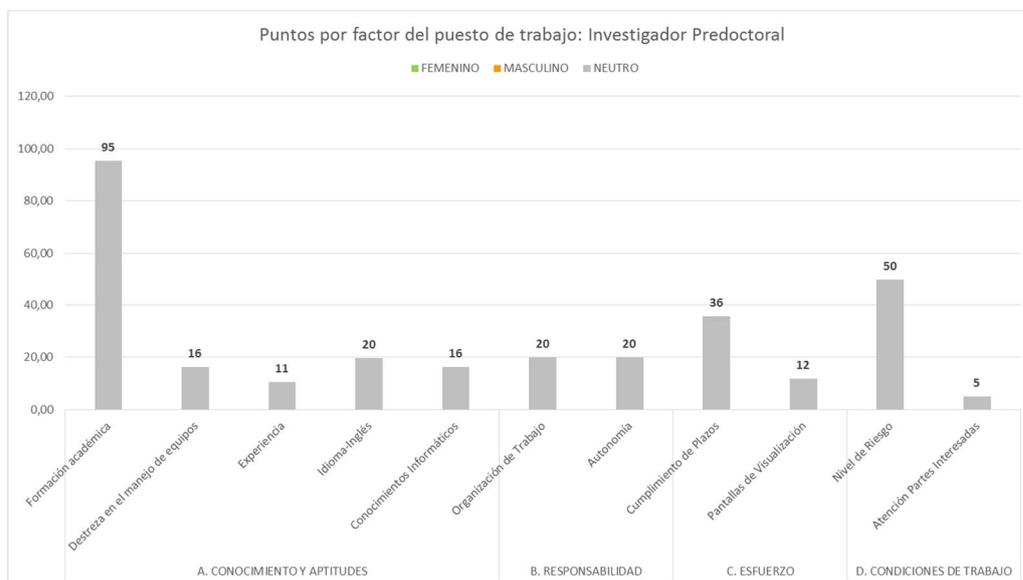


Figura 23. Puntos por factor para Técnico de Grado Medio / Auxiliar Administrativo



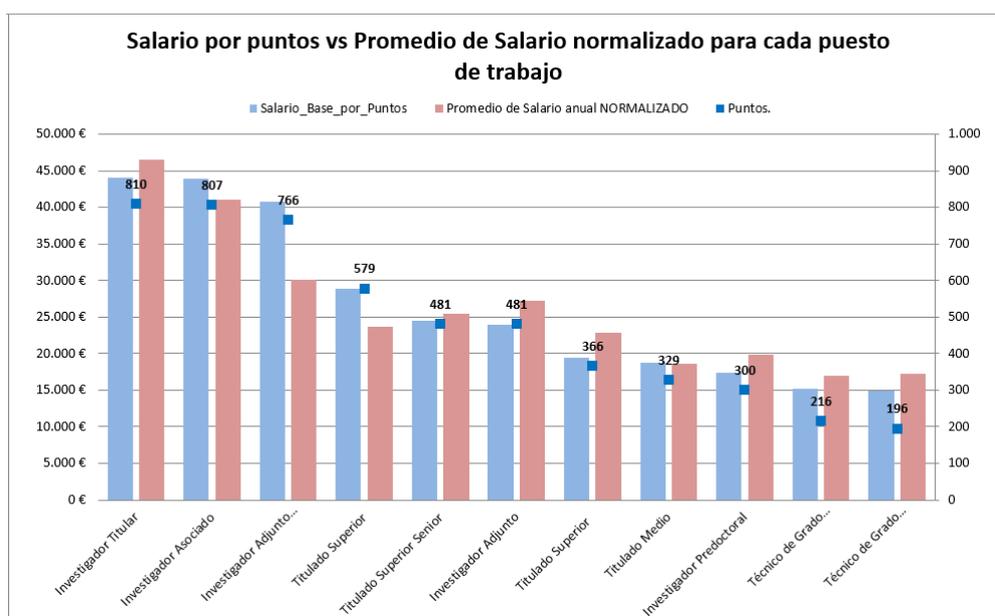
## II Plan de Igualdad y Diversidad

Figura 24. Puntos por factor para Investigador Predoctoral



Las siguientes tablas comparan los salarios reales de hombres y mujeres de la organización, con los salarios teóricos otorgados por la herramienta en función de las puntuaciones otorgadas a cada puesto de trabajo:

Figura 25. Salario según puntuación VS promedio de salario por puesto



## II Plan de Igualdad y Diversidad

Figura 26. Salario por grupo profesional VS salario normalizado por puesto

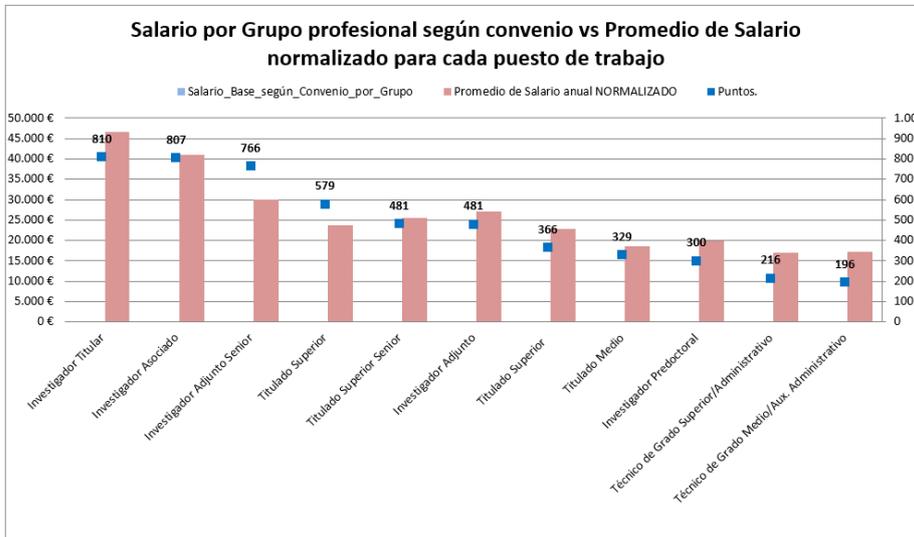
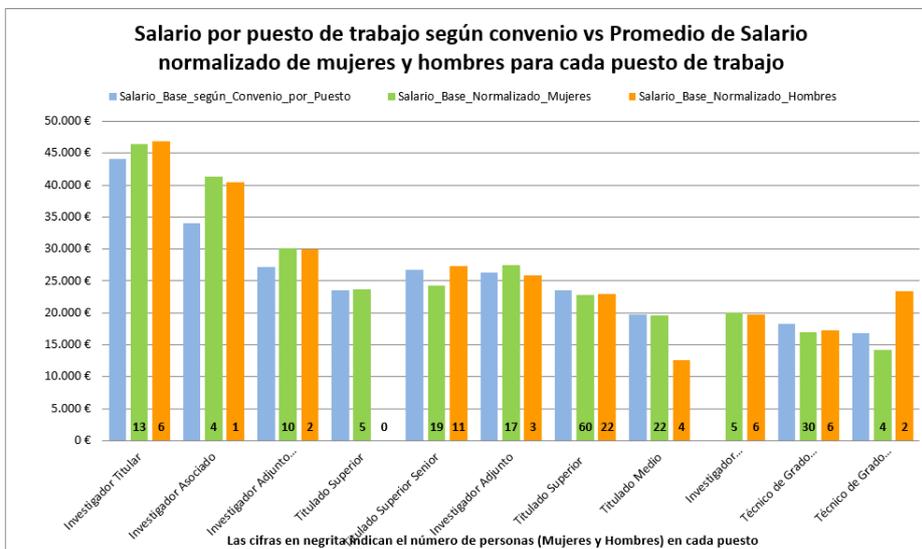
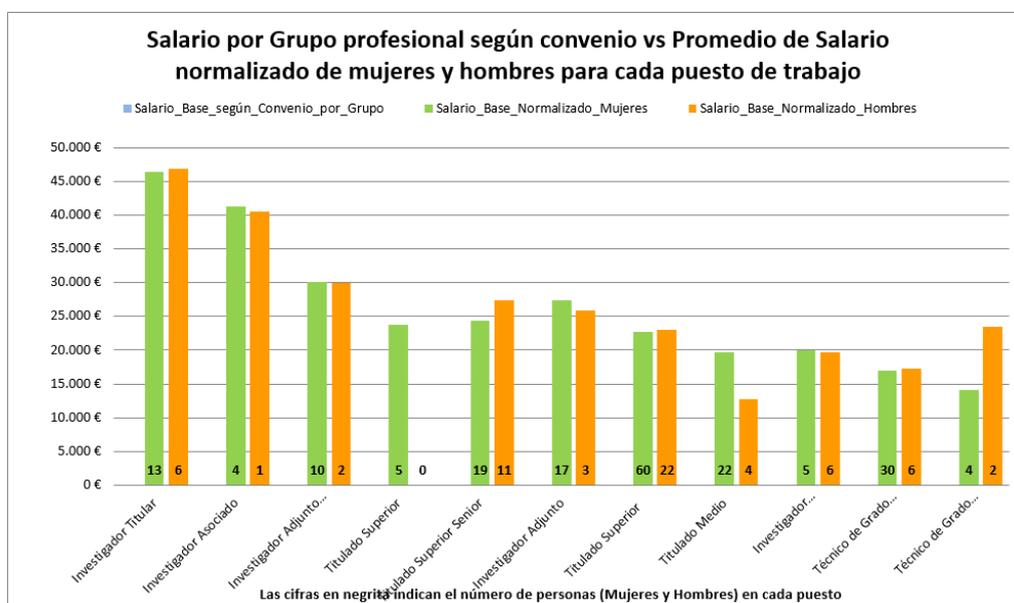


Figura 27. Salario por puntos VS salario normalizado diferenciando entre hombres y mujeres



## II Plan de Igualdad y Diversidad

Figura 28. Salario por grupo profesional VS salario normalizado diferenciando entre hombres y mujeres



4. Comparativa de salarios: El análisis de los resultados que se muestran en los gráficos vienen a indicar que las mayores puntuaciones ofrecidas por los factores se encuentran en los puestos de categoría profesional superior, y con un salario mayor. Además en la comparativa entre los salarios de hombres y mujeres, y los salarios de los puestos según su puntuación, vemos que determinados puestos han sido valorados con un salario superior al que corresponde por convenio, y otros con un salario inferior, no apreciándose ninguna diferencia o discriminación a este respecto por razón de sexo. Como vemos, los salarios del total de la plantilla están ajustados a los establecidos en el Convenio Colectivo, por lo que las desigualdades prácticamente no existen.

### **4.2 Programa de Actuaciones: Identificación de necesidades de mejora y definición de objetivos y medidas.**

El I Plan de Igualdad y Diversidad de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz, identificó una serie de necesidades que tenía la institución, y estableció algunas medidas para cubrir las mismas, que se han llevado a cabo durante el tiempo que ha estado vigente y que ha permitido:

## II Plan de Igualdad y Diversidad

- 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, incluyendo en todas las ofertas de empleo que se convocan, un texto que especifica y recuerda el compromiso de la Fundación con la igualdad de oportunidades, invitando a todas las personas responsables del proceso de reclutamiento a incorporar mujeres y hombres en el mismo.
- Corregir determinados prejuicios y roles en base al género y atendiendo a la diversidad, en las prácticas de reclutamiento, selección y contratación, facilitando formación en materia de igualdad de oportunidades al equipo responsable de los procesos de selección.
- Utilizar criterios de actuación ante las situaciones de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo y crear referencias claras de ayuda e intervención, elaborando y difundiendo un Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo.
- Favorecer la conciliación laboral con medidas efectivas que favorezcan a todas las personas que prestan servicios en la Fundación, estableciendo como días no laborables el 24 y 31 de diciembre.

A continuación, se desarrolla el Programa de actuaciones elaborado a partir de las conclusiones del Diagnóstico y de los aspectos de mejora detectados en materia de igualdad de género. El programa tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas que contribuyan a reducir las posibles desigualdades en su caso, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros. Para ello se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad:

- La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en las políticas de la empresa, en sus procesos y en sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la posible discriminación por razón de sexo.

Los objetivos generales serán los siguientes:

## II Plan de Igualdad y Diversidad

- I.1. Revisar los procesos de selección desde la publicación de las ofertas hasta la contratación, con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- I.2. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes posiciones de la Fundación.
- I.3. Fomentar la presencia equilibrada de la plantilla con criterios de igualdad de trato y oportunidades en la contratación.
- I.4. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción profesional de la plantilla de la Fundación.
- I.5. Integrar en la cultura de la empresa la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres por medio de acciones formativas.
- I.6. Garantizar la información y el acceso en igualdad de trato y oportunidades al plan de formación anual a la plantilla.
- I.7. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- I.8. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla
- I.9. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.
- I.10. Asegurar que toda persona trabajadora disfrute de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.
- I.11. Integrar, en la gestión de la prevención de riesgos laborales, la perspectiva de género.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

I.12. Garantizar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.

El II Plan de Igualdad y Diversidad de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz, se estructura conforme a las siguientes áreas de intervención:

- Área 1: Acceso al empleo, selección de personal y contratación.
- Área 2: Representación equilibrada entre hombre y mujeres en los distintos órganos, comités y comisiones de la Fundación
- Área 3: Promoción, Formación y Conciliación.
- Área 4: Violencia de género
- Área 5: Prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y otras circunstancias personales o sociales
- Área 6: Salud laboral
- Área 7: Comunicación e Imagen Corporativa

### Área I: Acceso al empleo, selección de personal y contratación

Objetivo	Medida/Indicador	Responsable	Hito/ Indicador	Indicador de referencia	Plazo de ejecución					Seguimiento
					2022	2023	2024	2025	2026	
1.1. Revisar los procesos de selección desde la publicación de las ofertas hasta la contratación, con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres	Modificar el lenguaje en la denominación y descripción de los puestos a cubrir y en los requisitos de acceso, utilizando términos que no resulten sexistas ni respondan a estereotipos en cuanto a la cobertura por uno y otro sexo determinados. Incorporar un lenguaje no sexista a los procesos de difusión.	Comisión de Igualdad y Diversidad  Departamento de Recursos Humanos	Número de ofertas revisadas respecto al género/Número total de ofertas realizadas.	5% de las ofertas realizadas						Anual
1.2. Realización de acciones de formación y sensibilización en materia de igualdad a las personas que participan en los procesos de selección, con el fin de garantizar la objetividad del proceso y evitar actitud discriminatoria.	Facilitar formación en materia de igualdad de oportunidades al equipo responsable de los procesos de selección.		-Número de cursos de formación realizados en materia de igualdad de oportunidades	1/año						
			-Número de personas que participan en las formaciones en materia de igualdad	Al menos 5% de los trabajadores						
1.3. En relación a los proveedores de servicios o contrata se garantizará que los interlocutores estén informados sobre la política de igualdad de la Fundación	Incorporación de una cláusula en los Pliegos de Licitación, que informe a los proveedores sobre la política de igualdad y diversidad existente en la Fundación.			Inclusión de la cláusula	N/A					
1.4. Fomentar la presencia equilibrada de la plantilla con criterios de igualdad de trato y oportunidades en la contratación	Proporcionar datos estadísticos por tipo de contrato, tipo de jornada, categoría profesional y sexo, realizando un seguimiento de la evolución de las contrataciones		% de mujeres y hombres contratados en cada tipología	50% de mujeres						

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Área 2: Representación equilibrada entre hombre y mujeres en los distintos órganos, comités y comisiones de la Fundación										
Objetivo	Medida	Responsable	Hito/ Indicador	Indicador de referencia	Plazo de ejecución					Seguimiento
					2022	2023	2024	2025	2026	
2.1.Promover la paridad en la composición de los órganos colegiados de carácter técnico (Junta/Patronato)	La designación de representantes de los órganos y comités de la Fundación y el 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.	Dirección del IdiPAZ Dirección de la FIBHULP Comisión de Igualdad y Diversidad	- Porcentaje de hombres y mujeres en los órganos y comités del Instituto y la Fundación	50% mujeres representadas en los órganos y comités del Instituto y Fundación						Anual

II Plan de Igualdad y Diversidad

**Área 3: Promoción, Formación y Conciliación**

Objetivo	Medida	Responsable	Hito/ Indicador	Indicador de referencia	Plazo de ejecución					Seguimiento
					2022	2023	2024	2025	2026	
3.1. Desarrollo de la carrera profesional que permita la promoción de los trabajadores y trabajadoras de la Fundación en condiciones de igualdad.	Negociación de la carrera profesional con los representantes de los trabajadores, en la que se establezcan criterios justos basados en principios de igualdad y que permitan la promoción del personal de la Fundación	Departamento de Recursos Humanos Dirección FIBHULP	Aprobación del Plan de Carrera Profesional	SI						Anual
3.2. Conocer el nivel de estudios de la plantilla, desagregado por sexo y categoría	Actualizar periódicamente el registro o base de datos que permita conocer el nivel de estudios de la plantilla	Departamento de Recursos Humanos	Base de datos actualizada	N/A						
3.3. Alcanzar la igualdad salarial para iguales categorías profesionales, con independencia del tipo de contrato o del proyecto de investigación que financia el mismo	Negociación con los representantes de los trabajadores de los complementos salariales que permitan eliminar las desigualdades que existen en el Convenio Colectivo y que permitan alcanzar una igualdad salarial para igual categoría profesional	Departamento de Recursos Humanos Dirección FIBHULP	Análisis salarial de género	Diferencia salarial <10%						
3.4. Informar a la plantilla sobre el II Plan de Igualdad y Diversidad, para garantizar el conocimiento sobre las medidas contenidas en el mismo	Informar y formar a la plantilla sobre el plan de igualdad y diversidad	Comisión de Igualdad y Diversidad	Número de informaciones remitidas al personal de la Fundación sobre el Plan de Igualdad y Diversidad	>2/año						
3.5. Garantizar la realización de la formación organizada por la Comisión de Formación de IdiPAZ, por parte de la plantilla, dentro de la jornada laboral	Las horas dedicadas a realizar cualquier acción formativa, se realizarán, en cuanto sea posible y como norma general, dentro de la jornada de trabajo sin recuperar las horas	Comisión de Igualdad y Diversidad Comisión de Formación de IdiPAZ	Número de horas de formación dentro de la jornada y horas de formación fuera de la jornada.	N/A						

## II Plan de Igualdad y Diversidad

3.6. 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.	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.	1/año						
3.7. Posibilitar el ejercicio de la prestación de trabajo a distancia o trabajo no presencial	Estudio de los mecanismos establecidos en el convenio colectivo para implantar el teletrabajo	Comisión de Igualdad y Diversidad Departamento de Recursos Humanos	Número de personas acogidas a la medida	N/A						
3.8. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla	Difundir a través de los canales adecuados los derechos y medidas de conciliación previstas en la legislación y en el convenio colectivo	Comisión de Igualdad y Diversidad	Número de informaciones remitidas al personal sobre los derechos y medidas de conciliación existentes	>1/año						
3.9. 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.	Comisión de Igualdad y Diversidad	-Número de acciones de comunicación puestas en marcha para la información y sensibilización sobre corresponsabilidad etc.	>2/año						
3.10. Ajustar a las necesidades reales de conciliación de la plantilla de la Fundación, las medidas de implantación futura.	Distribuir entre el personal de la Fundación un cuestionario consensuado con la RLT y la empresa sobre necesidades de conciliación de la plantilla	Comisión de Igualdad y Diversidad	Distribución SI/NO	N/A						
			Número de personas que responden a la encuesta/número de personas a las que se ha enviado la encuesta	>40% de los trabajadores de la FIBHULP						

## II Plan de Igualdad y Diversidad

3.11. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla	a) Conceder permisos retribuidos para las personas trabajadoras en tratamiento de reproducción asistida previa justificación. Este permiso podrá ser solicitado un máximo de tres veces por trabajador y será de un día.	Comisión de Igualdad y Diversidad Departamento de Recursos Humanos	Número de empleados acogidos a la medida	100% de las solicitudes					
	b) Establecer la posibilidad de una excedencia con derecho a reserva del puesto de trabajo, por el tiempo indispensable hasta un máximo de un año, para las personas en trámites de adopción internacional preavisando, con al menos un mes de antelación. Esta excedencia se podrá solicitar un máximo de 2 veces, siendo cada una de las dos solicitudes, en años diferentes.								

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Área 4: Violencia de género										
Objetivo	Medida	Responsable	Hito/ Indicador	Indicador de referencia	Plazo de ejecución					Seguimiento
					2022	2023	2024	2025	2026	
4.1. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente reconocidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.	Informar a la plantilla a través de los medios de comunicación interna de los derechos reconocidos legalmente a las mujeres víctima de violencia de género y de las mejoras incluidas en el Plan de Igualdad y Diversidad	-Comisión de Igualdad y Diversidad	Incluir en la comunicación remitida a la plantilla con las medidas de conciliación	>2/año						Anual
4.2. Participar en el Día Internacional de la Violencia de Género: 25 de Noviembre	Realizar una campaña específica el Día Internacional de la Violencia de Género	-Comisión de Igualdad y Diversidad	Realización campaña SI/NO	N/A						
4.3. Favorecer la efectividad de la protección y el derecho a la protección social integral de las mujeres víctimas de violencia de género	Facilitar la adaptación de la jornada laboral o la flexibilidad horaria a las mujeres víctimas de violencia de género	-Comisión de Igualdad y Diversidad -Departamento de Recursos Humanos	Número de empleadas con adaptación horaria por esta razón	100% de las solicitudes						

## II Plan de Igualdad y Diversidad

### Área 5: Prevención del acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo y otras circunstancias personales o sociales

Objetivo	Medida	Responsable	Hito/ Indicador	Indicador de referencia	Plazo de ejecución					Seguimiento
					2022	2023	2024	2025	2026	
5.1. 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.	-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	1/año						Anual
			-Número de asistentes a los cursos	Al menos 5% de los trabajadores						
5.2. Conocer los riesgos psicosociales de la plantilla e implantar medidas de mejora	Realizar evaluaciones voluntarias de riesgos psicosociales de la plantilla, revisar las propuestas de mejora indicadas por la Mutua y analizar su implantación	-Comisión de Igualdad y Diversidad -Comité de Seguridad y Salud Laboral	Número de evaluaciones voluntarias psicosociales realizadas	Al menos 80% de los trabajadores						
5.3. Informar a la plantilla sobre el Protocolo de Prevención de Acoso, asegurando el conocimiento del mismo como medida de protección para el personal de la FIBHULP	Informar y formar a la plantilla sobre el protocolo de prevención del acoso	-Comisión de Igualdad y Diversidad	Número de informaciones remitidas al personal de la Fundación sobre el Protocolo de Prevención de Acoso	>2/año						
	Realizar cursos de formación dirigidos al personal sobre		Número de formaciones realizadas	1/año						

## II Plan de Igualdad y Diversidad

5.4. Formar al personal sobre prevención del acoso sexual y por razón de sexo	prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Comisión Igualdad y Diversidad	Número de asistentes a las formaciones	Al menos 5% de los trabajadores						
5.6. Informar, formar y sensibilizar sobre el Acoso Sexual y Acosos 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.	Comisión Igualdad y Diversidad	Número de acciones de comunicación puestas en marcha para la sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de género.	>2/año						

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Área 6: Salud laboral										
Objetivo	Medida	Responsable	Hito/ Indicador	Indicador de referencia	Plazo de ejecución					Seguimiento
					2022	2023	2024	2025	2026	
6.1. Proteger a las mujeres embarazadas y en período de lactancia de los riesgos que conlleva el desempeño de su trabajo	I. Difundir el procedimiento de actuación de la empresa en situaciones de riesgo por embarazo o riesgo durante la lactancia.	-Departamento de Recursos Humanos	Publicación en la web de IdiPAZ	N/A						
	II. Garantizar la adecuación de las condiciones y tiempo de trabajo, posibilitar los cambios de puesto en caso de riesgo y, si no fuese posible, activar el cambio a un puesto exento de riesgos, y de no ser posible, activar la suspensión del contrato por riesgo.		Número de situaciones analizadas/ número de adaptaciones/ número de suspensiones							

## II Plan de Igualdad y Diversidad

Área 7: Comunicación e Imagen Corporativa										
Objetivo	Medida	Responsable	Hito/ Indicador	Indicador de referencia	Plazo de ejecución					Seguimiento
					2022	2023	2024	2025	2026	
7.1. 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.	Comisión de Igualdad y Diversidad	-Número de acciones de formación puestas en marcha para la formación y sensibilización en material de igualdad de oportunidades.	I/año						
			-Número de asistentes a los cursos.	Al menos 5% de los trabajadores						
7.2. 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.	-Comisión de Igualdad y Diversidad -Departamento de Recursos Humanos	-Revisión de las nomenclaturas de los puestos de trabajo	N/A						
7.3. 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.	Comisión de Igualdad y Diversidad	-Incluir en el Manual de comunicación de IdiPAZ un apartado que contemple el uso de lenguaje inclusivo.	N/A						

### **4.3. Seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad y Diversidad.**

#### **4.3.1. Seguimiento del II Plan de Igualdad y Diversidad**

Desde la Comisión de Igualdad y Diversidad se realizará el seguimiento de la implantación del II 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.

#### **4.3.2 Evaluación del II Plan de Igualdad y Diversidad**

La evaluación, a diferencia del seguimiento, permite tomar decisiones que pueden llegar a reorientar el II 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 II 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 la Fundación

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

## II Plan de Igualdad y Diversidad

- Realizar un control continuado del desarrollo del II 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

### 5. Comunicación y difusión del II Plan de Igualdad y Diversidad

Este Plan de Igualdad y Diversidad va dirigido a todo el personal laboral vinculado a la Fundación, 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 II 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.

### 6. Documentación de referencia

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

- 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.

## II Plan de Igualdad y Diversidad

- Resultado encuesta sobre el conocimiento que el personal de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz tiene sobre el I Plan de Igualdad y Diversidad.
- Registro Retributivo
- Valoración de puestos de trabajo
- Análisis Salarial de Género

El presente II Plan de Igualdad y Diversidad es aprobado por la Comisión de Igualdad y Diversidad de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz, por lo que proceden a firmar el mismo sus miembros:

D<sup>a</sup>. Paloma Gómez Campelo

D<sup>a</sup>. Nuria Vilaboa Díaz

D. Eduardo López Collazo

D. Juan Ángel Fresno Vara

D. F.G.G.

D<sup>a</sup>. María Quintanar Jaime