

Memoria de Sostenibilidad 2023



Índice

1. IdiPAZ: Perfil de la organización

- 1.1. Estructura de IdiPAZ
- 1.2. Áreas de investigación
- 1.3. Misión, Visión y Valores

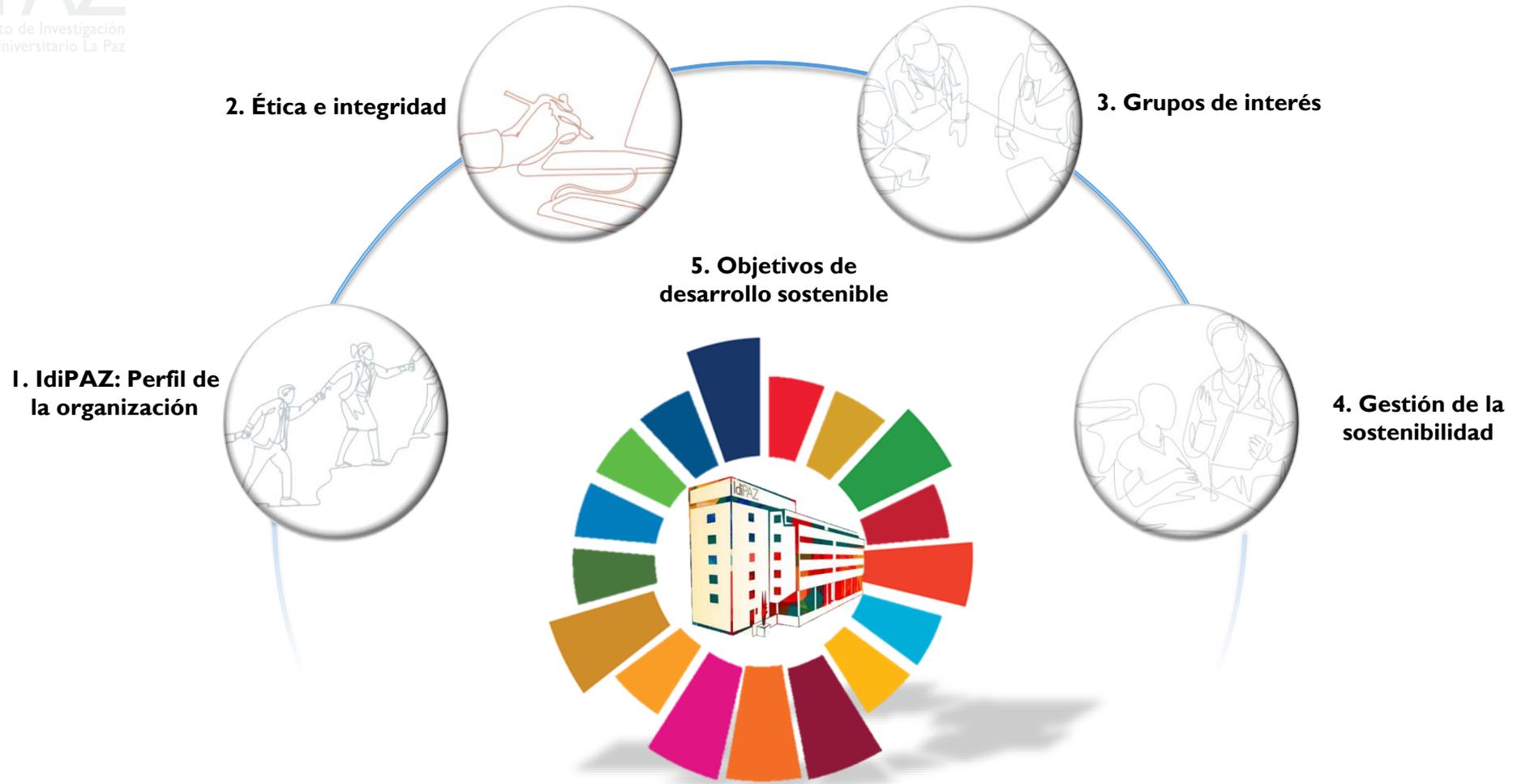
2. Ética e integridad

- 2.1. Códigos de conducta
- 2.2. Canales de denuncia

3. Gestión de la Sostenibilidad

- 3.1. Gestión económica
- 3.2. Gestión ambiental
- 3.3. Gestión social
- 3.4. Análisis de materialidad
- 3.5. Compromiso de IdiPAZ con los ODS y la Sociedad





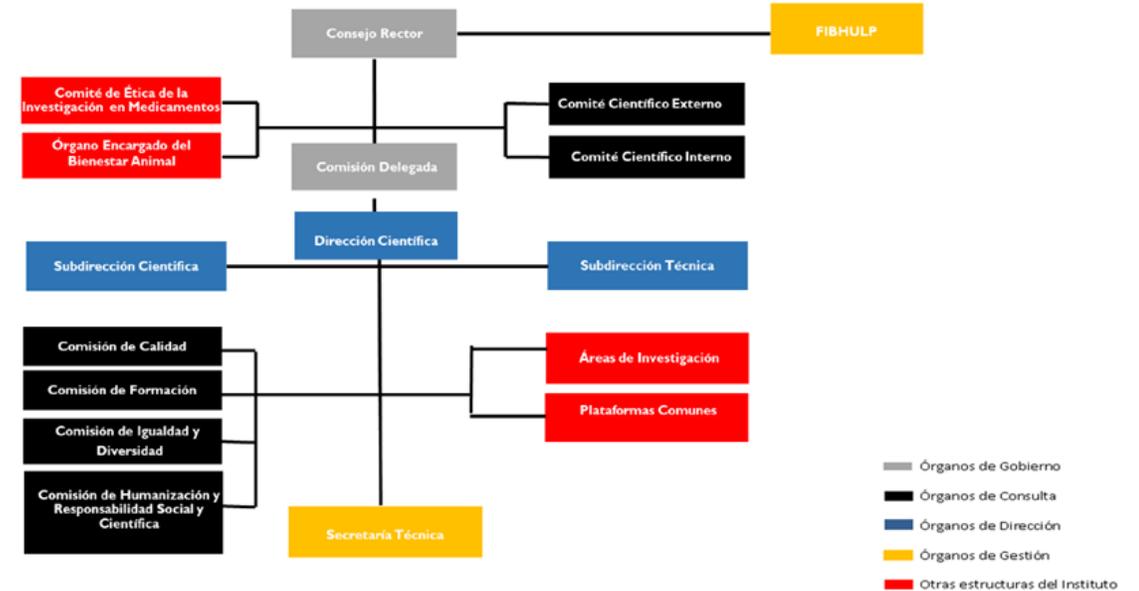
I. IdiPAZ: Perfil de la organización

I.1. Estructura de IdiPAZ

Se puede decir que la integración de los miembros del Instituto de Investigación Sanitaria IdiPAZ se establece fundamentalmente a tres niveles.

- **Nivel de gobierno:** A nivel de gobierno la integración se produce al estar representadas todas las instituciones que forman parte del Instituto en los órganos de gobierno del mismo.
- **Nivel de procesos:** La integración a nivel de procesos implica el desarrollo de mecanismos y actuaciones coordinadas entre los miembros del Instituto, principalmente dirigidas a la disposición de infraestructuras investigación y plataformas tecnológicas comunes para los miembros del IdiPAZ, el desarrollo de actividades formativas conjuntas dirigidas a investigadores y la difusión de actividades de investigación. La FIBHULP, como órgano responsable de la gestión económico-administrativa del IdiPAZ, a través de su Unidad Técnica, se encarga de proporcionar a los investigadores el necesario soporte administrativo y técnico, incluyendo el asesoramiento metodológico y experimental, y contando para ello con procedimientos de trabajo definidos. La FIBHULP cuenta con un registro de personal adscrito al IdiPAZ, así como de un registro de recursos físicos, tecnológicos y económicos, áreas y líneas de investigación, proyectos de investigación y de resultados.
- **Nivel de estructura científica:** A nivel de estructura científica la integración se produce a través del desarrollo de actividades conjuntas entre investigadores y grupos de investigación para potenciar las líneas de investigación del Instituto bien directamente en el contexto hospitalario o a través de espacios virtuales. Las nuevas entidades, sus investigadores y grupos de investigación deberán contemplarse en el Plan Estratégico del IdiPAZ, dentro del Proyecto Científico Cooperativo Conjunto.

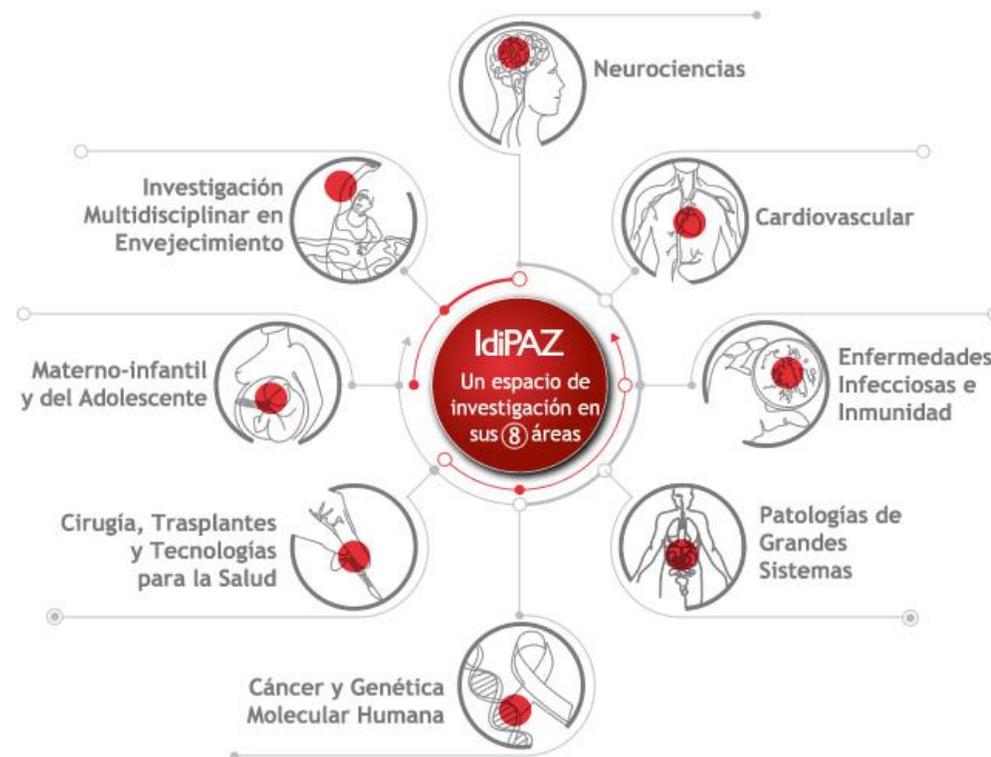
La **estructura organizativa** del Instituto se refleja en el siguiente organigrama:



El Instituto de Investigación Sanitaria IdiPAZ se concibe como un espacio de investigación biomédica multidisciplinar y traslacional orientado a la investigación básica, clínica, epidemiológica y en servicios de salud y tiene su sede en Madrid, en el Hospital Universitario La Paz.

Desde ese momento, se han configurado equipos multidisciplinares pertenecientes a los centros y dispositivos señalados para abordar proyectos de investigación conjuntos, aprovechar al máximo los recursos humanos y materiales destinados a la investigación de los que disponen y promover la captación de fondos de investigación.

El IdiPAZ se configura como un espacio multidisciplinar en el que se realice una actividad de investigación centrada fundamentalmente en las siguientes **áreas de investigación**:

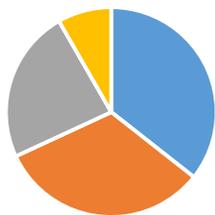


I.2. Personal de IdiPAZ

En diciembre de 2023, la distribución del personal contratado en la FIBHULP era de 306 trabajadores/as, y a continuación se muestran su distribución en función de las siguientes características:

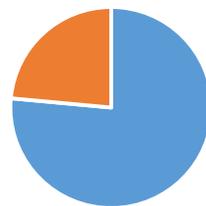
Trabajadores según el **área**:

Personal Investigador IdiPAZ



■ R1 (336) ■ R2 (306) ■ R3 (223) ■ R4 (78)

Número de empleados por sexo



■ Mujeres (234) ■ Hombres (72)

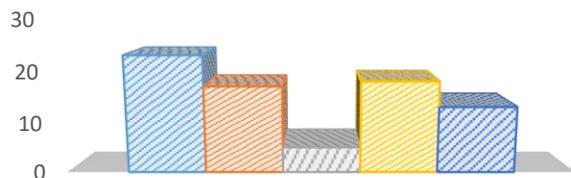
Número de empleados por región



■ Nacionalidad española (291) ■ Otra nacionalidad (15)

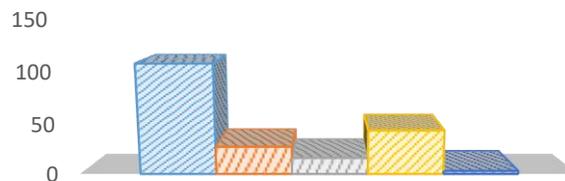
ÁREA 1: INVESTIGACIÓN

- Investigador/a adjunto/a (23)
- Investigador/a adjunto/a senior (17)
- Investigador/a asociado/a (5)
- Investigador titular (18)
- Investigador/a predoctoral (13)



ÁREA 2: CIENTÍFICO-TÉCNICA

- Titulado/a superior (107)
- Titulado/a superior senior (27)
- Titulado/a medio (16)
- Técnico grado superior/administrativo (43)
- Técnico grado medio (3)



ÁREA 3: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN

- Titulado/a superior (1)
- Titulado/a superior senior (12)
- Titulado/a medio (6)
- Técnico grado superior (1)
- Técnico grado medio/Auxiliar administrativo (5)



1.3. Misión, vision y valores

Teniendo en cuenta el nuevo posicionamiento y expectativas de futuro del IdiPAZ se ha revisado la definición de la misión, visión y valores del Instituto.

¿Dónde queremos llegar?

MISIÓN

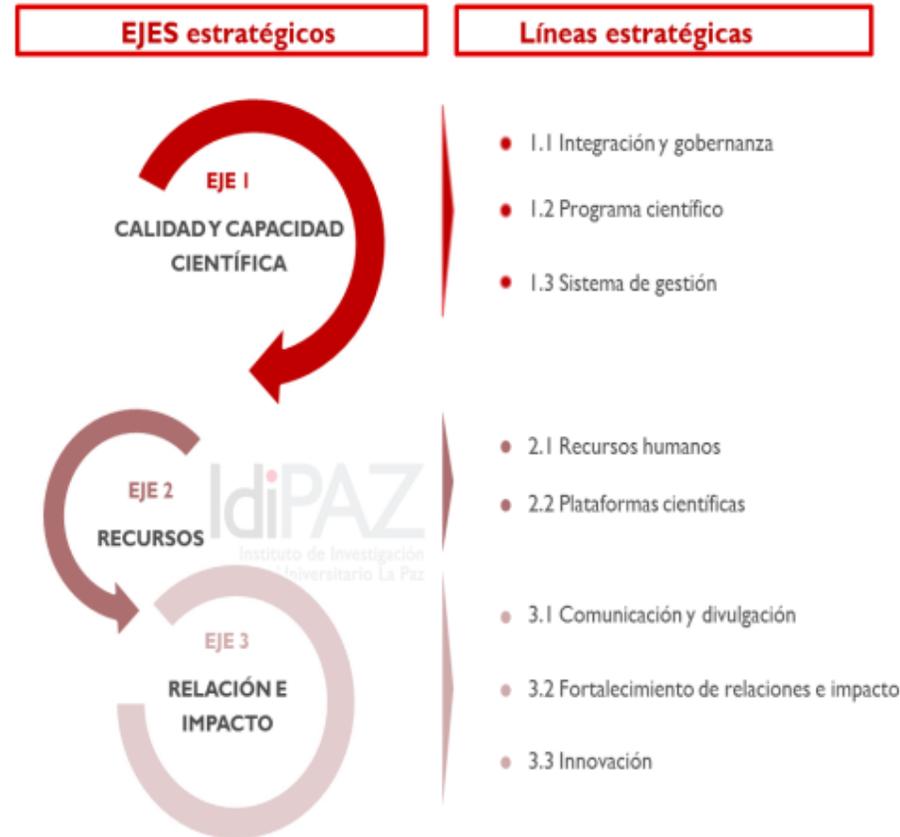
Realizar investigación biomédica multidisciplinar en las áreas priorizadas, con tecnología puntera, colaborando con centros de prestigio nacional e internacional, y orientado a la traslación del conocimiento a la práctica clínica y a la mejora de la salud de los pacientes.

VISIÓN

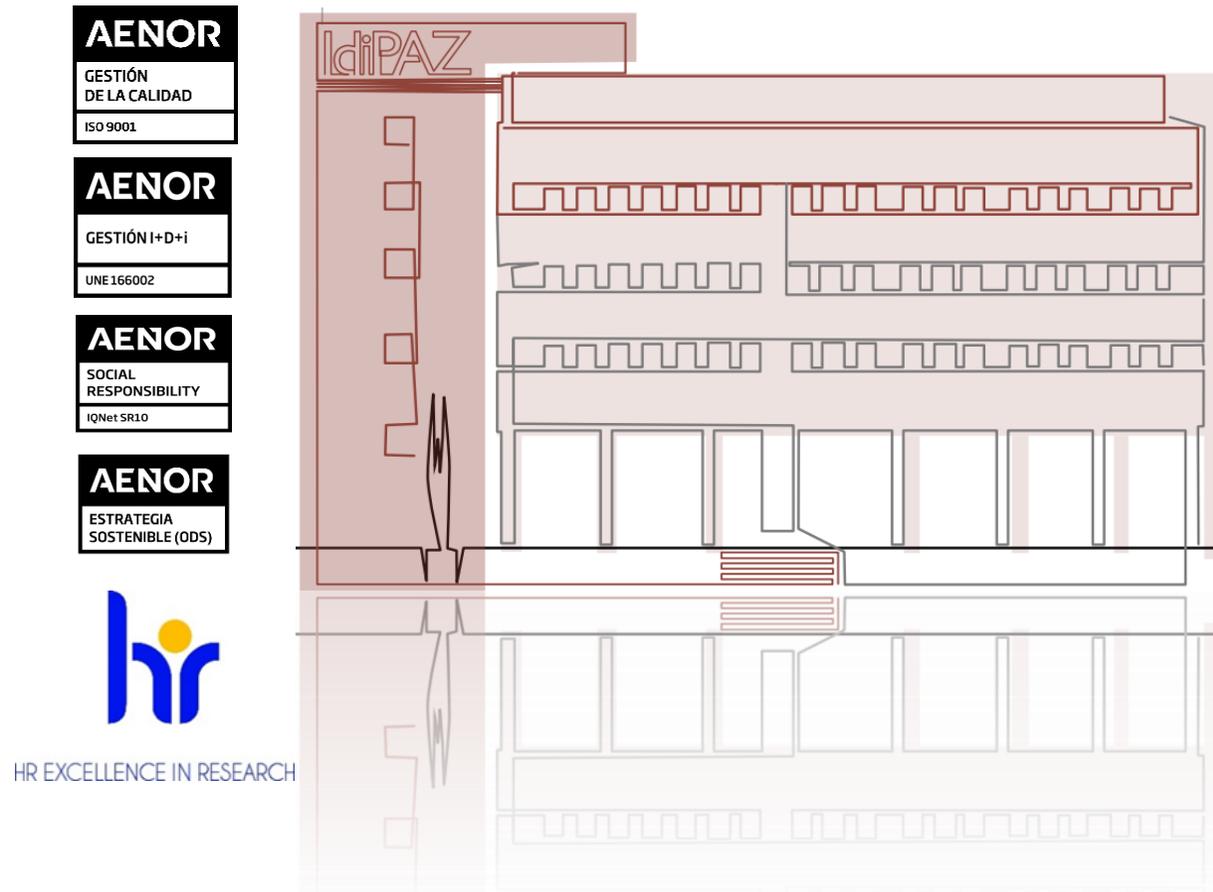
Ser un centro referente en la investigación biomédica traslacional de excelencia tanto a nivel nacional como internacional. Y siempre comprometidos con la salud de los pacientes.

VALORES

- Compromiso con la sociedad
- Excelencia
- Profesionalidad y Prestigio
- Liderazgo en Innovación y Transferencia
- Rigor y Transparencia
- Fomento de la Mejora Continua y Calidad
- Sostenibilidad
- Diversidad e Igualdad de oportunidades
- Alianzas, vocación internacional e impulso de la cooperación
- Sentimiento de pertenencia a la organización



I.4. Sistema Gestión Integrado de IdiPAZ/FIBHULP



2. Ética e Integridad

2.1. Códigos de Conducta

IdiPAZ cuenta con varios códigos de aplicación en los que se recogen los procedimientos de acción en caso de conflictos éticos, previene acciones de corrupción, indica también cómo debe darse el asesoramiento sobre la conducta ética, jurídica y sobre la integridad de la organización:

- **Código de Conducta del HULP**
- **Código de ética y buena Práctica Científica**
- **Código de Conducta para la contratación de investigadores EURAXESS**
- **Plan de Gestión de Datos de la Investigación**

Además, el IdiPAZ cuenta con un Comité de Ética de Investigación con Medicamentos que es el encargado de evaluar los aspectos éticos, metodológicos y legales de los ensayos clínicos con medicamentos y otros estudios de investigación biomédica, con el fin de proteger los derechos y libertades fundamentales en las personas que participan en ellos. Asimismo, el Organismo de Bienestar Animal realiza una función similar en el caso de investigación con animales. Finalmente, la FIBHULP cuenta con Departamento Jurídico que trata de asegurar el cumplimiento de la normativa vigente que afecta a la actividad del Instituto.

La adscripción a los códigos de conducta que afectan al personal, son aprobados en Comisión Delegada. Anualmente, la Subdirección del Instituto es responsable de la actualización del código y aprobación del mismo.

El Código de conducta del HULP es elaborado por el hospital pero tiene en cuenta la actividad del instituto.

Los códigos de conducta están disponibles en español en la página web del Instituto, para facilitar el acceso a los miembros del órgano de gobierno, trabajadores que lleven a cabo las actividades de la organización, proveedores, socios de consorcios y otros grupos de interés.

En el momento actual, no nos consta que en nuestro Instituto haya habido casos de corrupción ni de violación de los derechos humanos en sus actividades. Tampoco nos constan incumplimientos de los Código de conducta que son de aplicación.



2.2. Canales de denuncia

Como parte del sistema de gestión de responsabilidad social de IdiPAZ y de la atención a nuestras partes interesadas, tenemos habilitados los siguientes canales de denuncia para que cualquier persona que tenga conocimiento o sospecha fundada de un incumplimiento de alguno de los códigos mencionados en el apartado anterior pueda notificarlo:

- **CÓDIGO DE CONDUCTA**. Cualquier incumplimiento del Código de Conducta podrá comunicarlo a través de este [formulario](#). Estas comunicaciones serán tramitadas por el Comité de Cumplimiento del Código de Conducta del HULP.

- **CÓDIGO DE ÉTICA Y BUENAS PRÁCTICAS**. Cualquier incumplimiento del Código de Ética y Buenas Prácticas Científicas de IdiPAZ podrá comunicarlo a través de este [formulario](#). Estas comunicaciones serán tramitadas por el Comité Científico Interno de IdiPAZ.

- **PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO**. Cualquier situación o comportamiento de acoso físico, verbal o psicológico en el ámbito laboral podrá comunicarlo a través de este [formulario](#). Estas comunicaciones serán tramitadas por la Comisión de Igualdad, Diversidad y Resolución de Conflictos de IdiPAZ.

- **ACCIÓN CONTRA EL FRAUDE, LA CORRUPCIÓN Y EL CONFLICTO DE INTERESES**. Cualquier acción constitutiva de fraude, corrupción o conflicto de interés podrá comunicarla a través de este [formulario](#). Estas comunicaciones serán tramitadas por el Comité Antifraude de IdiPAZ.

- **RECLAMACIÓN O SUGERENCIA DE OFERTAS LABORALES**. Cualquier reclamación relativa a las ofertas laborales podrá comunicarla a través de este [formulario](#). Estas comunicaciones serán tramitadas por el Departamento de Recursos Humanos de IdiPAZ.



3. Gestión de la Sostenibilidad

3.1. Gestión económica

El ejercicio de la Responsabilidad Social Empresarial en IdiPAZ/FIBHULP, pasa por la gestión eficiente de los procesos, empleando los recursos necesarios para ello, identificando y destacando el impacto económico que la actuación de la organización hospitalaria tiene en distintos ámbitos. Cabe destacar que la FIBHULP audita sus informes económicos anualmente, por lo que la información económica completa está disponible en los órganos de control oportunos.

3.2. Gestión ambiental

Para dar respuesta a los estándares establecidos en materia ambiental, el Instituto se apoya en la Gestión realizada por el HULP, que le da soporte y cobertura a través de su Sistema.

3.3. Gestión social

El IdiPAZ/FIBHULP es consciente de que la responsabilidad social forma parte de su razón de ser y por lo tanto, la **dimensión social de la sostenibilidad** está relacionada con la repercusión de las actividades de una organización en los sistemas sociales en los que opera, y que consta de varias subcategorías:

- Prácticas laborales y trabajo digno;
- Derechos humanos;
- Sociedad; y
- Responsabilidad sobre productos.



DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES: CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR.

El 23 de julio de 2019, se constituyó la Comisión de Igualdad y Diversidad de IdiPAZ, con el objetivo de promocionar la igualdad de oportunidades en la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad, abordando de forma conjunta la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo y de orientación sexual, fomentando el respeto a las diferencias culturales y de cualquier otra índole.

En el área de sensibilización y medidas de conciliación del [II Plan de Igualdad y Diversidad de IdiPAZ](#) vigente ese desarrollan una serie de objetivos con el fin de integrar oportunidades de conciliación familiar entre el personal del Instituto.

Actualmente, la Fundación de Investigación del Hospital Universitario La Paz – IdiPAZ se ha adherido al Charter de Diversidad de la [Fundación para la Diversidad](#), que se enmarca dentro de las políticas a favor de la igualdad y contra la discriminación de la UE.

DESARROLLO Y CARRERA PROFESIONAL

Actualmente, el Convenio Colectivo de las Fundaciones de Investigación Biomédica de la Comunidad de Madrid está en fase de negociación, dado que ha finalizado el periodo de vigencia que estaba establecido, y en él se incluye la posibilidad de valorar la carrera profesional.

PREVENCIÓN DE CONFLICTOS Y ACOSO

Toda persona tiene derecho a la igualdad y a la no discriminación, a la salvaguarda de la dignidad, a la integridad moral, a la intimidad y al trabajo. En virtud de esos derechos, desde IdiPAZ se ha desarrollado un [Protocolo de Prevención y Actuación](#) con el fin de establecer un marco de referencia de actuación para la prevención y reacción frente a posibles situaciones de acoso, en todas sus modalidades. Para ello, se ha establecido un procedimiento que pretende resolver los conflictos que pudieran surgir, garantizando la imparcialidad y confidencialidad de todos los datos de carácter personal que en el mismo aparezcan.

Del mismo modo, la Comisión de Igualdad y Diversidad focaliza su actuación en erradicar 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



3.4. Análisis de materialidad

Con el objetivo de canalizar los compromisos de la institución con aquellos aspectos de la sostenibilidad que son materiales para nuestra organización, en 2021 se realizó un análisis de materialidad cuyos resultados se han mantenido hasta día de hoy. Sin embargo, se va a planificar un nuevo análisis a través de una encuesta que se enviará a nuestros grupos de interés.

Identificación de asuntos materiales

Los temas materiales incluidos en la memoria son aquellos que consideramos tienen un mayor impacto económica, social y medioambiental para nuestra institución y en nuestra actividad, además de presentar una influencia sustancial en las valoraciones y decisiones de nuestros grupos de interés. Para definirlos hemos utilizado como base los indicadores del marco GRI y otros que dan cuenta de la aplicación de principios de otras redes a las que la Universidad ya reportaba habitualmente, descartando aquellos que consideramos poco relevantes y añadiendo otros que nos parecían especialmente significativos, aunque no formaran parte de ningún listado de indicadores estandarizado.

Para analizar la materialidad hemos contactado con nuestros grupos de interés por diferentes medios, fundamentalmente, a través de una encuesta de análisis de materialidad y con reuniones con cada grupo de interés de la institución.

De este análisis de materialidad pudimos concluir que la clasificación por importancia de los distintos asuntos de materialidad en IdiPAZ/FIBHULP era la siguiente:

1. CALIDAD EN EL SERVICIO PRESTADO
2. ADAPTACIÓN DE LAS INFRAESTRUCTURAS
3. BIOÉTICA
4. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL
5. FORMACIÓN Y ENSEÑANZA
6. COMPROMISO CON LA INVESTIGACIÓN Y LA INNOVACIÓN
7. COMPROMISO E INVERSIÓN EN LA COMUNIDAD Y SOCIEDAD
8. FOMENTO DEL DESARROLLO PROFESIONAL Y PERSONAL
9. COLABORACIÓN Y COMUNICACIÓN ENTRE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS
10. RESPONSABILIDAD LABORAL
11. BUEN GOBIERNO DE LA ORGANIZACIÓN.
12. IMPULSO A LA IGUALDAD Y DIVERSIDAD
13. MEJORAR LA SATISFACCIÓN DEL PACIENTE
14. DIGITALIZACIÓN
15. TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN
16. FORTALECER EL SENTIMIENTO DE PERTENENCIA
17. FOMENTO DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD Y DE HÁBITOS SALUDABLES
18. REDUCCIÓN DE LA GENERACIÓN DE RESIDUOS Y AUMENTO DEL RECICLAJE
19. REDUCCIÓN CONSUMOS Y EMISIONES
20. BUENAS PRÁCTICAS EN ADQUISICIONES Y MATERIALES
21. EVALUACIÓN AMBIENTAL Y SOCIAL DE PROVEEDORES
22. SEGURIDAD DEL PACIENTE

3.5. Compromiso de IdiPAZ con los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Sociedad-Agenda 2030

De acuerdo a la encuesta de Objetivos de Desarrollo Sostenible enviada a los investigadores del Instituto, el mapeo de las líneas y proyectos de investigación desarrolladas en la actualidad, el Sistema de Gestión Integrado de IdiPAZ y el Plan Estratégico de Investigación e Innovación vigente, se han definido los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible para IdiPAZ, con los que ha establecido su compromiso.

Estratégicos



Relevantes



Otros



Cadena de valor

Cadena de Valor y Objetivos de Desarrollo Sostenible





OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 3: SALUD Y BIENESTAR

3.a Fortalecer la aplicación del Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud para el Control del Tabaco en todos los países, según proceda.

Plan de acción: Llevar a cabo un programa terapéutico para personal con problemas de tabaquismo

3.b Apoyar las actividades de investigación y desarrollo de vacunas y medicamentos para las enfermedades transmisibles y no transmisibles que afectan primordialmente a los países en desarrollo y facilitar el acceso a medicamentos y vacunas esenciales asequibles de conformidad con la Declaración de Doha relativa al Acuerdo sobre los ADPIC y la Salud Pública, en la que se afirma el derecho de los países en desarrollo a utilizar al máximo las disposiciones del Acuerdo sobre los Aspectos de los Derechos de Propiedad Intelectual Relacionados con el Comercio en lo relativo a la flexibilidad para proteger la salud pública y, en particular, proporcionar acceso a los medicamentos para todos.

Plan de acción: Aumento de la producción científica, nuevas áreas de investigación y ejecución de nuevos proyectos de investigación traslacionales.





OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 5: IGUALDAD DE GÉNERO

5.1 Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

Planes de acción:

- Difusión de canal interno de denuncia a través de IdiPAZ informa y Laboral.
- Facilitar el acceso al canal interno de denuncia
- Informar, formar y sensibilizar sobre el Acoso Sexual y Acosos por razón de género y sus repercusiones además de identificar conductas acosadoras.
- Realizar campaña específica el Día Internacional de la Eliminación de la Violencia de Género (25 de noviembre)
- 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

5.5 Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.

Planes de acción:

- Análisis cuantitativo de mujeres en órganos de gobierno de FIBHULP/IdiPAZ
- 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
- 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.
- Fomentar la presencia equilibrada de la plantilla con criterios de igualdad de trato y oportunidades en la contratación
- Desarrollo de la carrera profesional que permita la promoción de los trabajadores y trabajadoras de la Fundación en condiciones de igualdad

5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

Planes de acción:

- Evaluación de los posibles niveles de conocimiento acerca de las TIC de los Trabajadores/as.
- Programar formaciones adaptadas a cada nivel dejando al alcance de los Trabajadores/as la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos sobre las TIC

5.c Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Plan de acción:

- Actualización Plan de Igualdad y Diversidad



OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Planes de acción:

- Evaluación psicosocial en trabajadores FIBHULP/IdiPAZ con el fin de implantar acciones de mejora en el entorno laboral y detectar posibles riesgos en el bienestar del trabajador.
- Posibilitar el ejercicio de la prestación de trabajo a distancia o trabajo no presencial
- Ajustar a las necesidades de conciliación de la plantilla de la Fundación. Distribuir entre el personal de la Fundación un cuestionario sobre necesidades de conciliación de la plantilla.

8.6 De aquí a 2020, reducir considerablemente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.

Plan de acción:

- Incorporación a la plantilla de personas <30 años

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todas las personas trabajadoras, incluidas las migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

Planes de acción:

- Actualización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales
- Proteger a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia de los riesgos que conlleva el desempeño de su trabajo



OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 9: INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

9.5 Aumentar la investigación científica y mejorar la capacidad tecnológica de los sectores industriales de todos los países, en particular los países en desarrollo, entre otras cosas fomentando la innovación y aumentando considerablemente, de aquí a 2030, el número de personas que trabajan en investigación y desarrollo por millón de habitantes y los gastos de los sectores público y privado en investigación y desarrollo.

Planes de acción:

- Estrategia de transformación digital: Telemedicina, Diseño 3D, IA y Big-data, Nuevo Hospital
- Actualización de infraestructuras, renovación del equipamiento tecnológico.
- Aumento de la producción científica, nuevas áreas de investigación y ejecución de nuevos proyectos de investigación traslacionales.





OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 10: REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES

10.3 Garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados, incluso eliminando las leyes, políticas y prácticas discriminatorias y promoviendo legislaciones, políticas y medidas adecuadas a ese respecto.

Planes de acción:

- Alcanzar la igualdad salarial para iguales categorías profesionales, con independencia del tipo de contrato o del proyecto de investigación que financia el mismo.-
- Realizar acciones de diversidad en la ciencia por el Mes de la Diversidad (mayo)
- Realizar campaña específica el Día del Orgullo LGTBIQ
- Alcanzar la inserción laboral de personas con discapacidad

10.4 Adoptar políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.

Plan de acción:

- Desarrollo de una carrera profesional que erradica las desigualdades salariales





OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 12: PRODUCCIÓN Y CONSUMO RESPONSABLE

12.4 De aquí a 2030, lograr la gestión ecológicamente racional de los productos químicos y de todos los desechos a lo largo de su ciclo de vida, de conformidad con los marcos internacionales convenidos, y reducir significativamente su liberación a la atmósfera, el agua y el suelo a fin de minimizar sus efectos adversos en la salud humana y el medio ambiente.

Planes de acción:

- Carteles de las consecuencias que conlleva la mala gestión de residuos dentro del ámbito de la investigación.
- Formaciones/campañas para la concienciación y sensibilización sobre la gestión de desechos y productos químicos en los laboratorios.
- Proponer a una persona encargada de la gestión de residuos en cada área funcional.

12.5 De aquí a 2030, reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de prevención, reducción, reciclado y reutilización.

Planes de acción:

- Estudio de minimización residuos.
- Inspecciones Internas, Auditorías Internas y Externas en materia de Residuos Peligrosos Producidos.

12.8 De aquí a 2030, asegurar que las personas de todo el mundo tengan la información y los conocimientos pertinentes para el desarrollo sostenible y los estilos de vida en armonía con la naturaleza.

Planes de acción:

- Diseño y actualización del logo Institucional para relacionarlo con la sostenibilidad. Difusión del mismo
- Píldoras formativas RSC/ODS enviadas por IdiPAZ Informa
- Iniciar todos los actos de IdiPAZ con una mención a la importancia de implantar los ODS en nuestra institución para un mayor impacto concienciador
- Elaborar un calendario dedicado a determinados días del año que promuevan, mediante la concienciación y la acción, el desarrollo de la sostenibilidad.
- Enviar píldoras formativas en los días destacados en calendario dedicado a la concienciación del desarrollo sostenible.



OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 17: ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

17.7 Promover el desarrollo de tecnologías ecológicamente racionales y su transferencia, divulgación y difusión a los países en desarrollo en condiciones favorables, incluso en condiciones concesionarias y preferenciales, según lo convenido de mutuo acuerdo.

Plan de acción:

- Establecer alianzas con instituciones para la consecución de procesos estratégicos y clave de la institución.



4

EDUCACIÓN
DE CALIDAD



OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD

4.5. Eliminación de Disparidad de género y colectivos vulnerables

4.7. Fomentar la educación Global para el Desarrollo Sostenible

Plan de acción: Talleres y charlas en colegios e institutos del distrito enfocados a la importancia de la ciencia y el desarrollo sostenible. Proyecto Ciencia en la Calle.

13

ACCIÓN
POR EL CLIMA



OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 13: ACCIÓN POR EL CLIMA

13.3. Mejora de la Educación y sensibilización medioambiental

Plan de acción:

- Píldoras formativas RSC/ODS que impulsen a usar el transporte público a los trabajadores y trabajadoras
- Implantar la firma electrónica en todo el procedimiento de compras (Cms, documentación previa, actas, contratos, etc,)
- Formaciones/campañas para la concienciación y sensibilización sobre la gestión de deshechos y productos químicos en los laboratorios.

16

PAZ, JUSTICIA
E INSTITUCIONES
SÓLIDAS



OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

16.6. Creación de instituciones eficaces y transparentes

Planes de acción:

- Contratación de una plataforma electrónica para las licitaciones
- Mantenimiento del portal de transparencia en la web de IdiPAZ.

16.7. Fomento de la participación ciudadana

Plan de acción: Talleres y charlas en colegios e institutos del distrito enfocados a la importancia de la ciencia y el desarrollo sostenible. Proyecto Ciencia en la Calle. IdiPAZ Sostenible