

2020

IdiPAZ  
Instituto de Investigación  
Hospital Universitario La Paz

# Memoria de Sostenibilidad





# Índice

## **1. IdiPAZ: Perfil de la organización**

- 1.1. Presentación de la Dirección
- 1.2. Compromiso sostenible
- 1.3. Gobernanza
- 1.4. IdiPAZ: ámbito
- 1.5. Personal de IdiPAZ
- 1.6. Misión, Visión y Valores
- 1.7. Plan Estratégico de investigación e innovación del IdiPAZ
- 1.8. Sistema de Gestión Integrado de IdiPAZ/FIBHULP
  - 1.8.1. Sistema de Gestión Integrado de Calidad
  - 1.8.2. Responsabilidad Social Corporativa
  - 1.8.3. Otras acreditaciones

## **2. Ética e integridad**

- 2.1. Códigos de conducta
- 2.2. Cumplimiento normativo de los códigos de conducta

## **3. Grupos de interés**

## **4. Gestión de la Sostenibilidad**

- 4.1 Gestión económica
- 4.2 Gestión ambiental
- 4.3 Gestión social
  - 4.3.1. Compromiso con los profesionales
  - 4.3.2. Derechos humanos
  - 4.3.3. Compromiso con la Sociedad



4.3.4. Compromiso con los proveedores

4.4. Análisis de materialidad

4.4.1. Identificación de asuntos materiales

4.4.2. Priorización de asuntos materiales

**5. Objetivos de Desarrollo Sostenible**

5.1. Compromiso de IdiPAZ con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

5.2. Contribución a otros Objetivos de Desarrollo Sostenible no priorizados

5.3. Indicadores

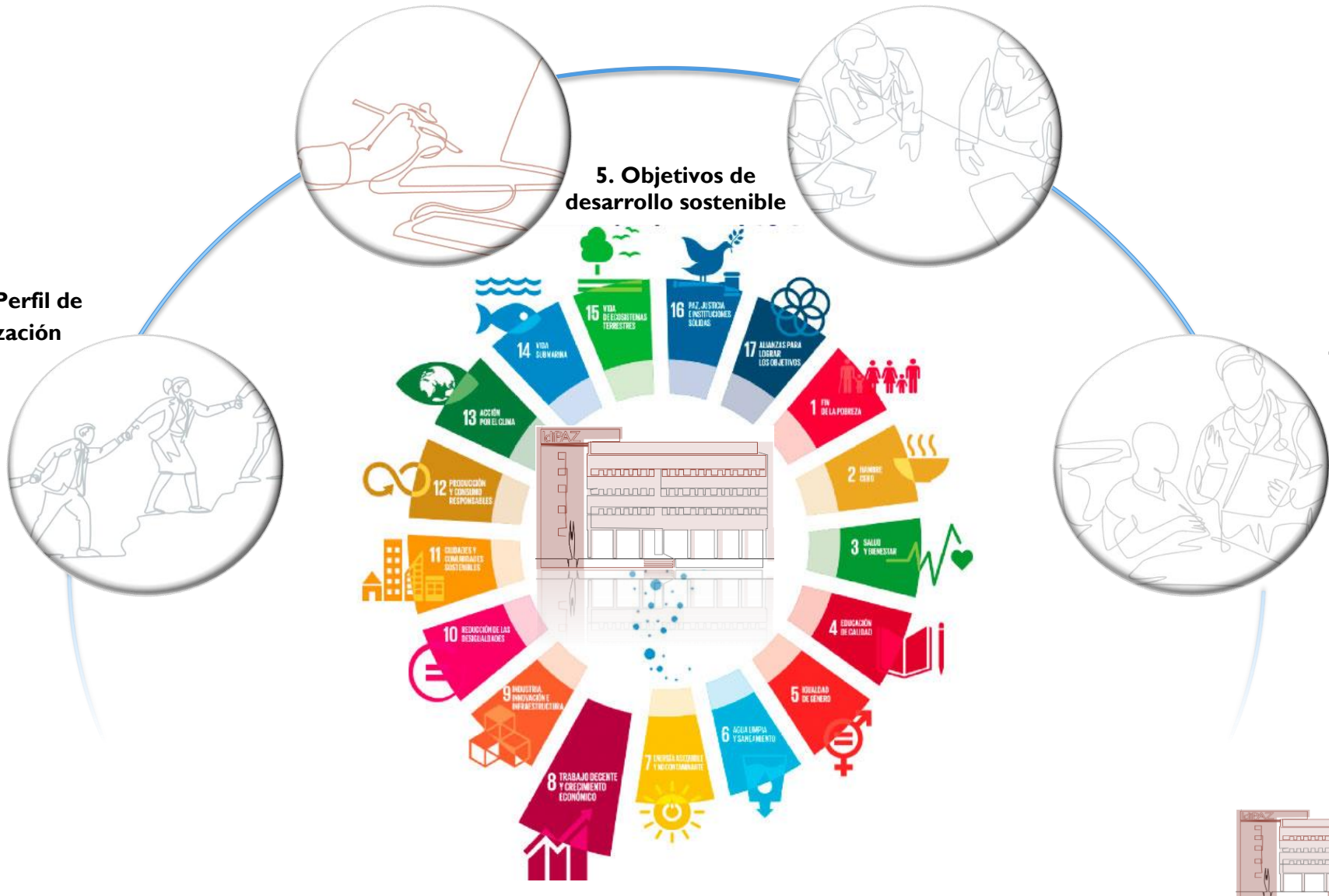


**2. Ética e integridad**

**3. Grupos de interés**

**1. IdiPAZ: Perfil de la organización**

**4. Gestión de la sostenibilidad**



## 1. IdiPAZ: perfil de la organización

### Estructura de gobernanza

GRI	Descripción del GRI
GRI 102-1	Nombre de la organización
GRI:102-2	Actividades, marcas, productos y servicios
GRI:102-3	Ubicación de la sede
GRI:102-4	Ubicación de las operaciones
GRI:102-6	Mercados servicios
GRI:102-7	Tamaño de la organización
GRI:102-8	Información sobre empleados y otros trabajadores
GRI:102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro
GRI:102-12	Iniciativas externas
GRI:102-13	Afiliación a asociaciones
GRI 102-14	Declaración de altos ejecutivos responsables de la toma de decisiones
GRI 102-15	Principales impactos, riesgos y oportunidades
GRI 102-18	Estructura de Gobernanza

### Memoria sostenibilidad

GRI	Descripción del GRI
GRI 101.1	Principios para la elaboración de informes (GRI 101.1) relativos a: - La definición del contenido del informe (Inclusión de los grupos de interés, Contexto de sostenibilidad, Materialidad y Exhaustividad) - La calidad del informe (Precisión, Equilibrio, Claridad, Comparabilidad, Fiabilidad Y Puntualidad)
GRI:101-3	(Declaración de Uso. "Este Informe se ha elaborado de conformidad con la Opción Esencial de los Estándares GRI" GRI:101-3)

### Misión, visión y valores

GRI	Descripción del GRI
GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta GRI 102-16
GRI 102-11	Principio o enfoque de precaución GRI 102-11



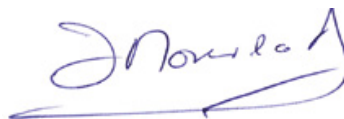
## 1.1. Presentación de la Dirección

El Instituto de Investigación Sanitario del Hospital Universitario La Paz, es, por su naturaleza y razón de ser, motor de progreso para la investigación, innovación y transferencia del conocimiento en la búsqueda del bienestar de los pacientes y la sociedad. Esta actividad la desarrolla con su compromiso con el desarrollo sostenible que proporciona el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible que nos proporciona la Agenda de Desarrollo Sostenible 2030 de Naciones Unidas (ONU), bajo el lema “Transformando nuestro mundo: y La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”.

La presente memoria no incluye los datos de la memoria científica del Instituto, trata de informar a nuestros grupos de interés de aquellos impactos económicos, sociales y ambientales relevantes para la institución.

El año 2020 comenzó para la institución con la reacreditación del Instituto por el Instituto de Salud Carlos III y se ha caracterizado por la situación excepcional que ha provocado el COVID-19 a nivel sanitario, social, económico y educativo, tanto en nuestro entorno y a nivel mundial. El impacto que el COVID-19 ha tenido en nuestras vidas y en nuestras instituciones ha sido un hecho que marcará un antes y un después. A pesar de ello, con la vista puesta en el futuro, tratamos de continuar poniendo en marcha aquellas acciones que nos permitan seguir progresando 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.

Para finalizar, en primer lugar, me gustaría mostrar nuestra gratitud a los compañeros del Hospital, dando lo mejor de sí mismos y enfrentando en primera línea de batalla la lucha contra la COVID-19. Asimismo, quiero destacar la labor realizada por los investigadores de IdiPAZ, que realizaron una labor extraordinaria poniendo su conocimiento en investigación al servicio de la sociedad para dar respuesta y solución a la pandemia que atravesamos.



Eduardo López Collazo

Director Científico

Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Universitario La Paz



## 1.2. Compromiso sostenible

Es un placer tener la oportunidad de presentar la primera **Memoria de Sostenibilidad** del Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Universitario La Paz/ Fundación de Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz, que se corresponde con la actividad del ejercicio 2020, y que recoge los impactos, tanto positivos como negativos, que nuestra actividad ocasiona en la sociedad, la economía y el medio ambiente.

La memoria incluye datos de las principales instituciones que forman parte del Instituto, y dado que se trata del primer informe de sostenibilidad elaborado con estas características, no incluye la revisión de la información de informes anteriores. Sin embargo, muchos de los contenidos expresados en esta memoria han sido obtenidos de publicaciones previas del Instituto, como pueden ser el Plan Estratégico de Investigación e Innovación 2020-2024, los códigos de aplicación, y otras políticas o declaraciones institucionales, así como diversos contenidos publicados en la página web.

Desde el inicio de su actividad, IdiPAZ/FIBHULP vienen interactuando con la sociedad y con el entorno en general, si bien, con la redacción de la presente memoria, conforme a los estándares de la **Global Reporting Initiative (GRI)**, que es uno de los más utilizados en el mundo, pretendemos aportar una información dirigida a nuestros grupos de interés de modo que, estableciendo canales de comunicación bidireccionales, nos ayude a lograr nuestro reto de minimizar los impactos negativos, así como conseguir el mayor alcance posible de los impactos positivos. Con eso, la definición de los contenidos del informe se ha realizado con criterios de materialidad I, exhaustividad, contextos de sostenibilidad e inclusión de los grupos de interés, tal y como sugiere este marco de elaboración de memorias. Esta primera edición se ha realizado sin verificación externa.





## 1.3. Gobernanza

El IdiPAZ fue creado en el año 2009, en virtud de un convenio firmado entre “el Servicio Madrileño de Salud, la Universidad Autónoma de Madrid, la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz y la Agencia Pedro Laín Entralgo, de Formación, Investigación y Estudios Sanitarios de la Comunidad de Madrid, para la creación y desarrollo del Instituto De Investigación Sanitaria del Hospital Universitario La Paz (IdiPAZ)”. El IdiPAZ, por tanto, nace de la unión entre el Hospital Universitario La Paz, la Universidad Autónoma de Madrid, la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid y la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz, esta última como órgano gestor del Instituto.

En la actualidad, el vínculo jurídico que define y ampara en la actualidad al Instituto es el “Convenio de colaboración entre la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Sanidad, el Servicio Madrileño de Salud, La Universidad Autónoma de Madrid, la Universidad Europea de Madrid y la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz, para el mantenimiento y desarrollo del Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Universitario la Paz (IdiPAZ)”, firmado el 14 de abril 2021 entre las partes implicadas y en el que se recoge la integración de los grupos procedentes de Hospital Universitario de Getafe y de la Universidad Europea de Madrid. Esta nueva situación es notificada al organismo de gestión de IdiPAZ en la reunión de la Comisión Delegada de 28 de abril de 2021 y en la reunión del Consejo Rector del 28 de abril de 2021.

El Hospital Universitario La Paz constituye además el núcleo básico del Instituto de Investigación Sanitaria, resultante de dicha asociación, de acuerdo al artículo 3 punto 2 del Real Decreto 279/2016, de 24 de junio, sobre acreditación de institutos de investigación biomédica o sanitaria.

La Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid tiene atribuidas las competencias en materia de investigación e innovación en el ámbito de las Ciencias de la Salud, que se ejercen a través de la Dirección General de Investigación, Docencia y Documentación, de conformidad con lo establecido en el Decreto 307/2019, de 26 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Sanidad. En concreto corresponde a la citada Dirección General, según lo establecido en los apartados a) y b), del artículo 9 del citado Decreto, la ordenación, promoción, coordinación, y mejora de las actividades de investigación e innovación en el ámbito sanitario, y el establecimiento de políticas para el fomento de la investigación e innovación, la difusión de la información, así como la coordinación de las Fundaciones de Investigación Biomédicas y los Institutos de Investigación Sanitaria. Por otra parte, el Servicio Madrileño de Salud se configura como un ente de Derecho Público adscrito a la Consejería de Sanidad, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 12/2001, de 21 de diciembre, de Ordenación Sanitaria de la Comunidad de Madrid, teniendo entre sus funciones, la gestión de sus Centros, Servicios y Establecimientos Sanitarios, entre los que se encuentran el Hospital Universitario “La Paz” y el Hospital Universitario de Getafe (en adelante, HUG), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 24/2008, de 3 de abril, del Consejo de Gobierno, por el que se establece su régimen jurídico y de funcionamiento del Servicio Madrileño de Salud.

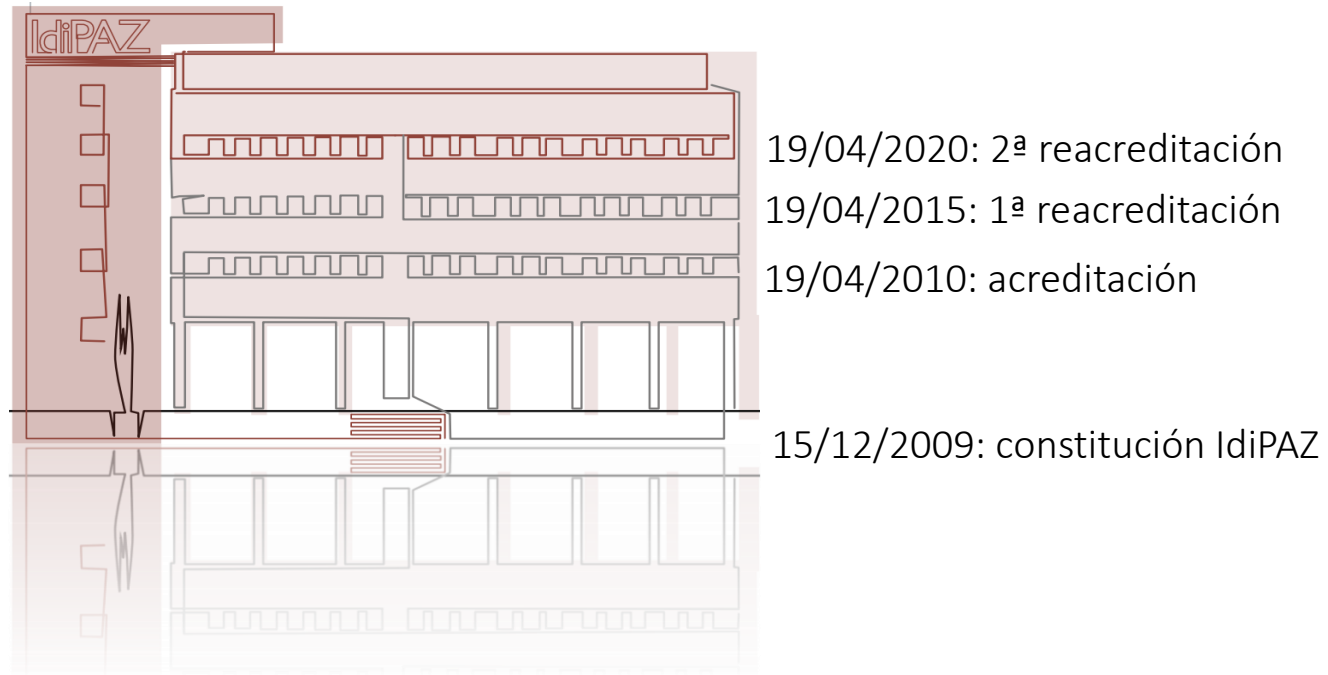


El Instituto de Investigación Sanitaria IdiPAZ se concibe como un espacio de investigación biomédica multidisciplinar y traslacional orientado a la investigación básica, clínica, epidemiológica y en servicios de salud y tiene su sede en Madrid, en el Hospital Universitario La Paz.

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 Instituto de Investigación Sanitaria del Hospital Universitario La Paz está acreditado por el Instituto de Salud Carlos III

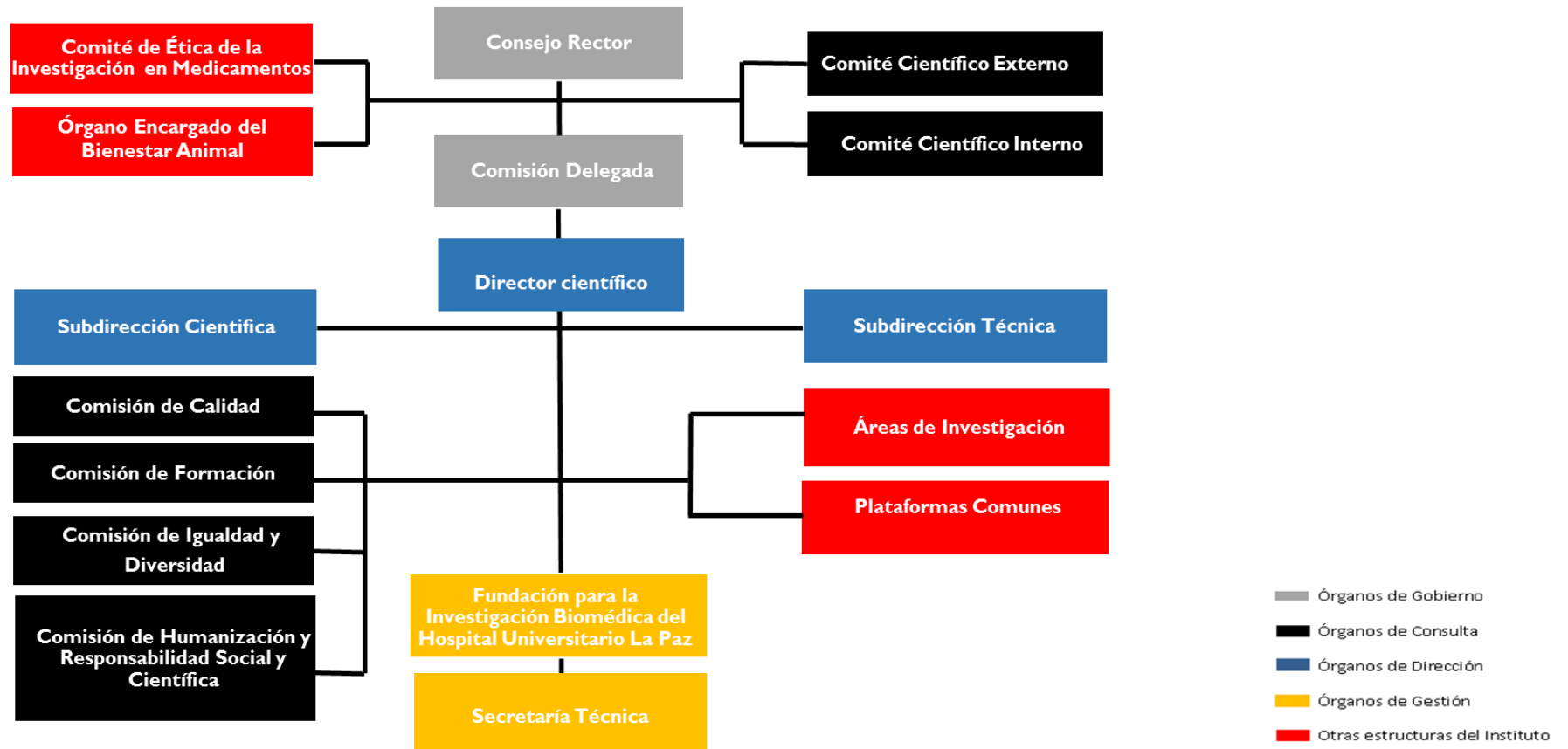


Se puede decir que la integración de los miembros del Instituto de Investigación Sanitaria IdiPAZ se establece fundamentalmente a tres niveles.

- ✓ **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:



## CONSEJO RECTOR-funciones:

El Consejo Rector es el órgano al que corresponde el gobierno del IdiPAZ

### ❖ Funciones del Consejo Rector:

- ✓ Nombrar y cesar al/a la Director/a Científico.
- ✓ Nombrar y cesar a los miembros del Comité Científico Externo.
- ✓ Orientar y supervisar la actividad del IdiPAZ, realizando las acciones de vigilancia e inspección que considere necesarias.
- ✓ Establecer la planificación de la investigación y la política científica.
- ✓ Aprobar el Plan Estratégico y los programas operativos, así como los proyectos y los resultados.
- ✓ Aprobar el Plan de Calidad.
- ✓ Aprobar anualmente el presupuesto, las memorias oportunas, el inventario, así como el balance económico y las cuentas anuales.
- ✓ Revisar el sistema de gestión, actividades y resultados.
- ✓ Aprobar los reglamentos internos.
- ✓ Aprobar la propuesta de los requisitos y condiciones para la incorporación de nuevos investigadores y grupos de investigación.
- ✓ Aprobar la definición de áreas y líneas de investigación.
- ✓ Acordar la modificación de las entidades asociadas al Instituto IdiPAZ.
- ✓ Aprobar la propuesta sobre la distribución de los recursos.
- ✓ Definir las políticas de acreditación y la utilización de plataformas tecnológicas compartidas en base a los correspondientes acuerdos de integración.
- ✓ Establecer las políticas de formación y de conocimiento compartido.
- ✓ Todas aquellas otras funciones no atribuidas expresamente a otros órganos.



Tal y como figura en sus Estatutos la estructura organizativa de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz queda constituida por los siguientes órganos:

- ❖ El Órgano de Gobierno de la Fundación es el Patronato, al que corresponde su gobierno y representación.
- ❖ El Órgano de Gestión de la Fundación será el Director de la Fundación, que estará asistido por la Unidad Técnica.
- ❖ Los órganos de asesoramiento de la Fundación son la Comisión Científica y el Consejo Asesor.



## **PATRONATO-funciones:**

- ❖ Tal y como figura en sus Estatutos el Patronato de la FIBHULP es el órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación que ejercerá las funciones que le corresponden, con sujeción a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, a la voluntad del fundador manifestada en el Acuerdo de Constitución, en la Escritura Fundacional y en los Estatutos.
- ❖ Corresponde al Patronato cumplir los fines fundacionales y administrar los bienes y derechos que integran el patrimonio de la Fundación, manteniendo plenamente el rendimiento y utilidad de los mismos.
- ❖ La competencia del Patronato se extiende a todo lo que concierne al gobierno y administración de la Fundación, sin excepción alguna, y a la resolución de todas las incidencias legales y circunstanciales que ocurriesen.
  - ❖ En el Acuerdo del Patronato adoptado en el Pleno de 18 de noviembre de 2004 a propuesta del Presidente, se constituye la Comisión Delegada como un órgano ejecutivo que tiene la finalidad de agilizar el funcionamiento de la Fundación.
  - ❖ Los órganos del gobierno de la Fundación serán el Patronato, al que corresponde su gobierno y representación y la Comisión Delegada del Patronato que actuará como órgano delegado de éste.
- ❖ Con carácter puramente enunciativo y no limitativo, son atribuciones y facultades del Patronato, sin perjuicio de las autorizaciones del Protectorado o comunicaciones al mismo que, en su caso, legalmente procedan, las siguientes:
  - ❖ Nombrar y cesar al Director de la Fundación y fijar sus relaciones contractuales y sus atribuciones.
  - ❖ Aprobar el Plan General de Investigación de la Fundación, su periodificación anual y sus posibles modificaciones, así como los diferentes programas y proyectos y sus resultados.
  - ❖ Ejercer la alta inspección, vigilancia y orientación de la labor de la Fundación, establecer las directrices de carácter general y la planificación estratégica de la Fundación, y aprobar los planes generales y los de calidad total de la Fundación.
  - ❖ Aprobar los planes económicos, financieros y de inversiones de la Fundación.
  - ❖ El nombramiento y cese de los cargos de Vicepresidente y Secretario.
  - ❖ Interpretar, desarrollar, en su caso, con la oportuna normativa complementaria y adoptar acuerdos sobre la modificación de los Estatutos Fundacionales, siempre que resulte conveniente a los intereses de la Fundación y a la mejor consecución de sus fines.
  - ❖ Fijar las líneas generales sobre la distribución y aplicación de los fondos disponibles entre las finalidades de la Fundación.
- ❖ Con carácter puramente enunciativo y no limitativo, son atribuciones y facultades del Patronato, sin perjuicio de las autorizaciones del Protectorado o comunicaciones al mismo que, en su caso, legalmente procedan, las siguientes (cont.):



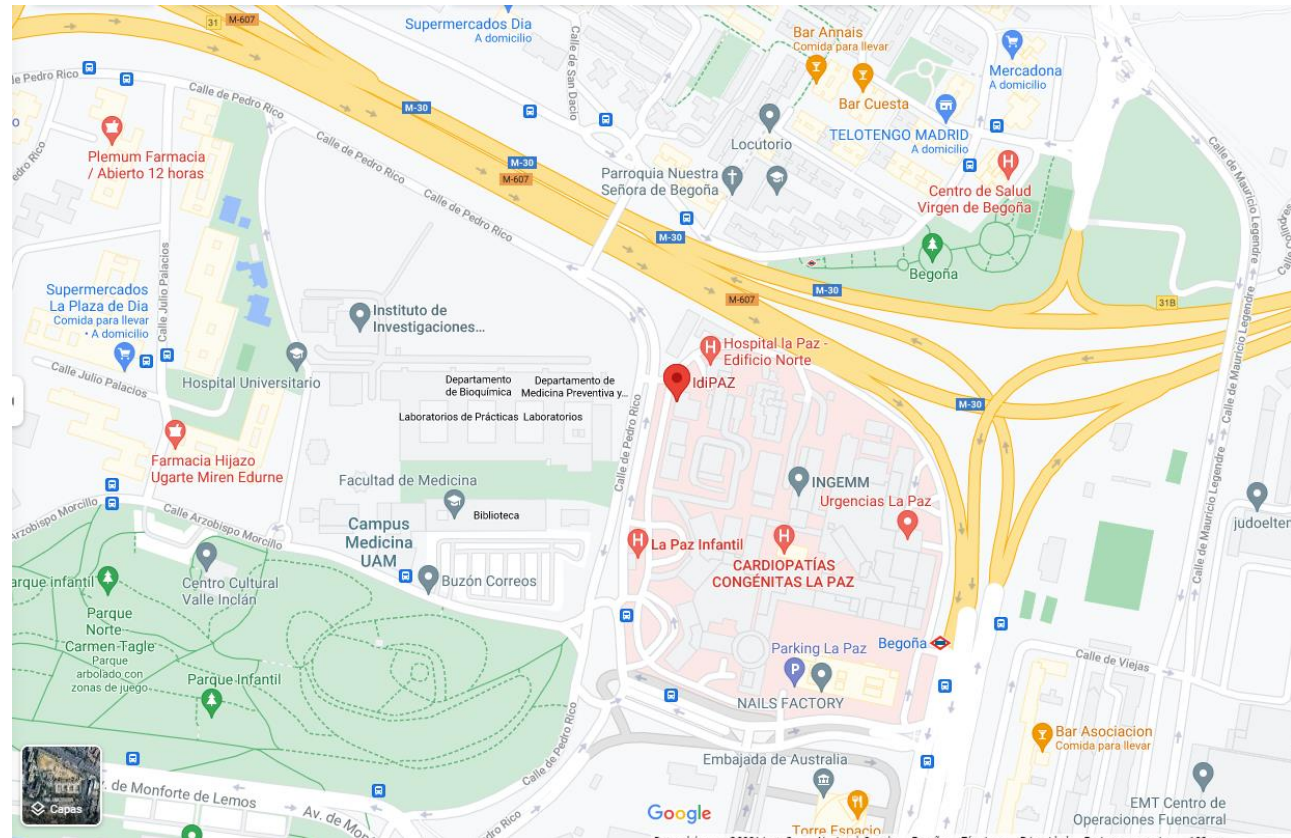
- ❖ Aprobar los presupuestos ordinarios y extraordinarios, las Memorias oportunas, Inventario, así como el balance económico y cuentas anuales que hayan de ser presentadas al Protectorado.
  - ❖ Cambiar el domicilio de la Fundación y acordar la apertura y cierre de sus Delegaciones.
  - ❖ Adoptar acuerdos sobre la extinción o fusión de la Fundación en los casos previstos por la ley.
  - ❖ Delegar sus facultades en la Comisión Delegada del Patronato, en uno o más Patronos, o en el Director de la Fundación sin que puedan ser objeto de delegación la aprobación de las cuentas, del presupuesto y del plan de actuación, ni la modificación de los estatutos, la fusión y liquidación de la Fundación, ni cualquier otro acto que requiera la autorización del Protectorado.
  - ❖ Acordar la adquisición, enajenación y gravamen incluidas hipotecas, prendas o anticresis de bienes inmuebles, suscribiendo los correspondientes contratos.
  - ❖ Concertar operaciones financieras de todo tipo con entidades públicas o privadas, incluso préstamos y créditos, así como afianzar a terceros.
- ❖ Con carácter puramente enunciativo y no limitativo, son atribuciones y facultades del Patronato, sin perjuicio de las autorizaciones del Protectorado o comunicaciones al mismo que, en su caso, legalmente procedan, las siguientes (cont.):
    - ❖ La Fundación podrá concertar operaciones de crédito para cubrir las necesidades de tesorería por un período de amortización de capital e intereses, no superior a un año, siempre que destine su importe a los fines de la Fundación y no supere el límite máximo del pasivo no exigible.
    - ❖ Decidir sobre la adquisición y enajenación de los valores mobiliarios que puedan componer la cartera de la Fundación.
    - ❖ Adoptar los criterios de imagen institucional de la Fundación, sus signos distintivos, así como autorizar su uso, adoptar el logotipo, sello o sellos como imagen representativa de la Fundación y autorizar su uso en la forma que considere oportuna.
  - ❖ Ejercer, en general, todas las funciones de disposición, administración, conservación, custodia y defensa de los bienes de la Fundación, con sometimiento, en todo caso, a las prescripciones legales.



## 1.4. IdiPAZ: ámbito

### Ubicación de la sede

Paseo de la Castellana, 261  
28046, Madrid.



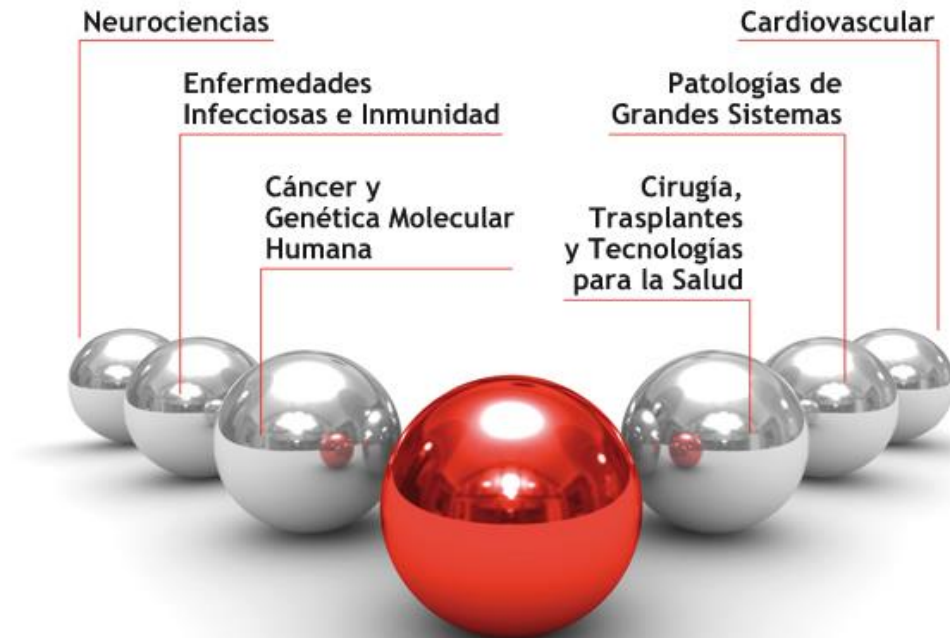
En la actualidad el Hospital Universitario La Paz tiene cedidos específicamente para la investigación los espacios que alojan las siguientes estructuras:

- 1.- Edificio IdiPAZ
- 2.- Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz
- 3.- Plataforma de Simulación- CEASEC
- 4.- Instituto de Genética Médica y Molecular
- 5.- Unidad Central de Ensayos Clínicos
- 6.- Biobanco
- 7.- Comité de Ética de la Investigación con Medicamentos
- 8.- Espacios en el ámbito de Atención Primaria



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:**

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



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



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

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

- Poseer publicaciones propias el IP y alguno de sus miembros, durante los últimos 3 años. Se valorará positivamente la existencia de publicaciones en conjunto.
- Se valorará positivamente la existencia de contratos con el sector privado y/ o público y actividades asistenciales en conjunto, durante este periodo.

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

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

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

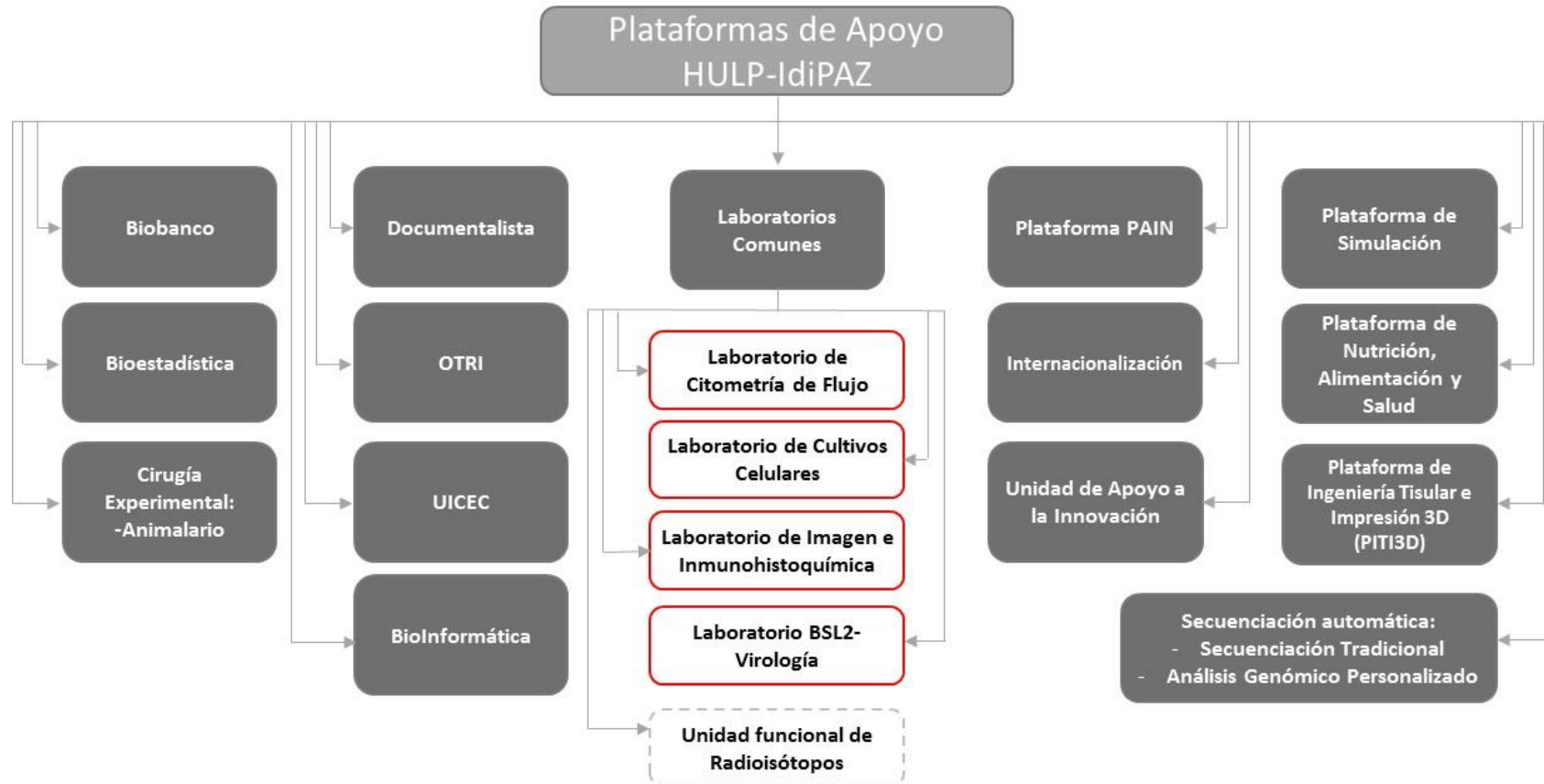
- Haber realizado proyectos de investigación financiados en convocatorias competitivas concatenadas, cuyo IP sea el Director del grupo.
- Haber participado en al menos un proyecto internacional, proyecto integrado de excelencia, o haber tenido algún proyecto de recursos humanos con financiación internacional.
- Poseer, durante ese periodo de tiempo, un registro de publicaciones propias (primer autor, último autor, autor de correspondencia o al menos tres co-autores pertenece al grupo), con al menos 100 puntos de factor de impacto acumulado, dos de las cuales situadas en el primer decil.
- Participación de alguno de los miembros del grupo en ensayos clínicos y/ o actividad de innovación, en este periodo de tiempo.
- Coexistencia de perfiles básicos y clínicos.

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

**Clínico Asociado:** incluye aquellos investigadores que realizan actividad investigadora como investigador principal (IP), co-IPs o investigadores colaboradores en un proyecto de concurrencia competitiva gestionado por la FIBHULP y que no están incluidos en ningún grupo de investigación de IdiPAZ.



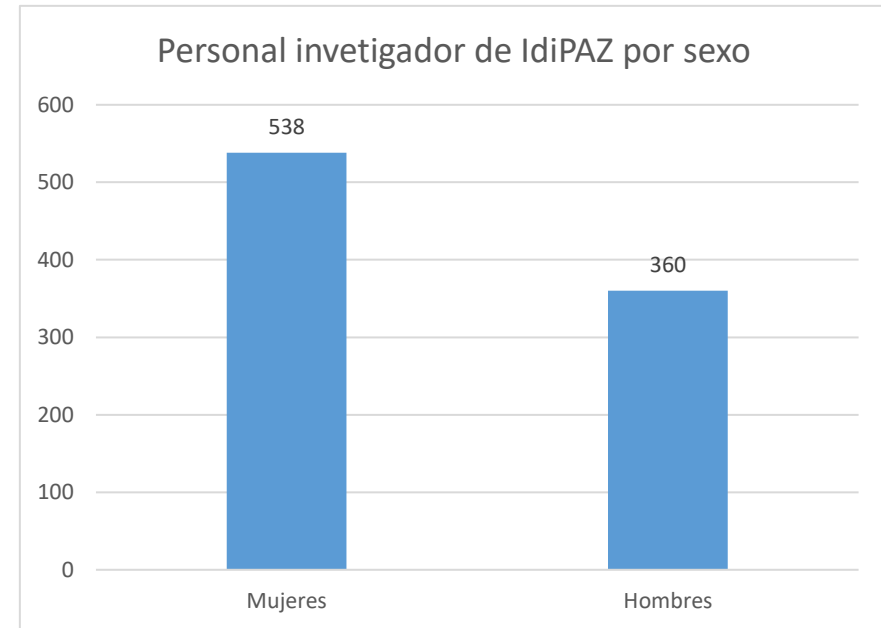
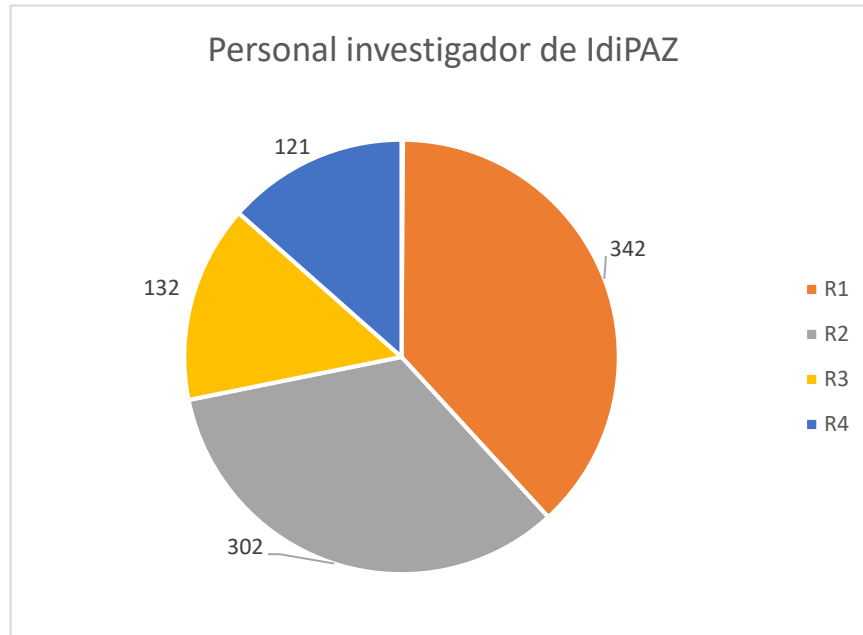
IdiPAZ cuenta con las siguientes Plataformas de Apoyo al investigador y Laboratorios Comunes propios.





## 1.5. Personal de IdiPAZ

En Diciembre de 2021 la distribución del personal investigador era la siguiente:



El personal de apoyo a la investigación del Instituto sigue la siguiente distribución por unidades:

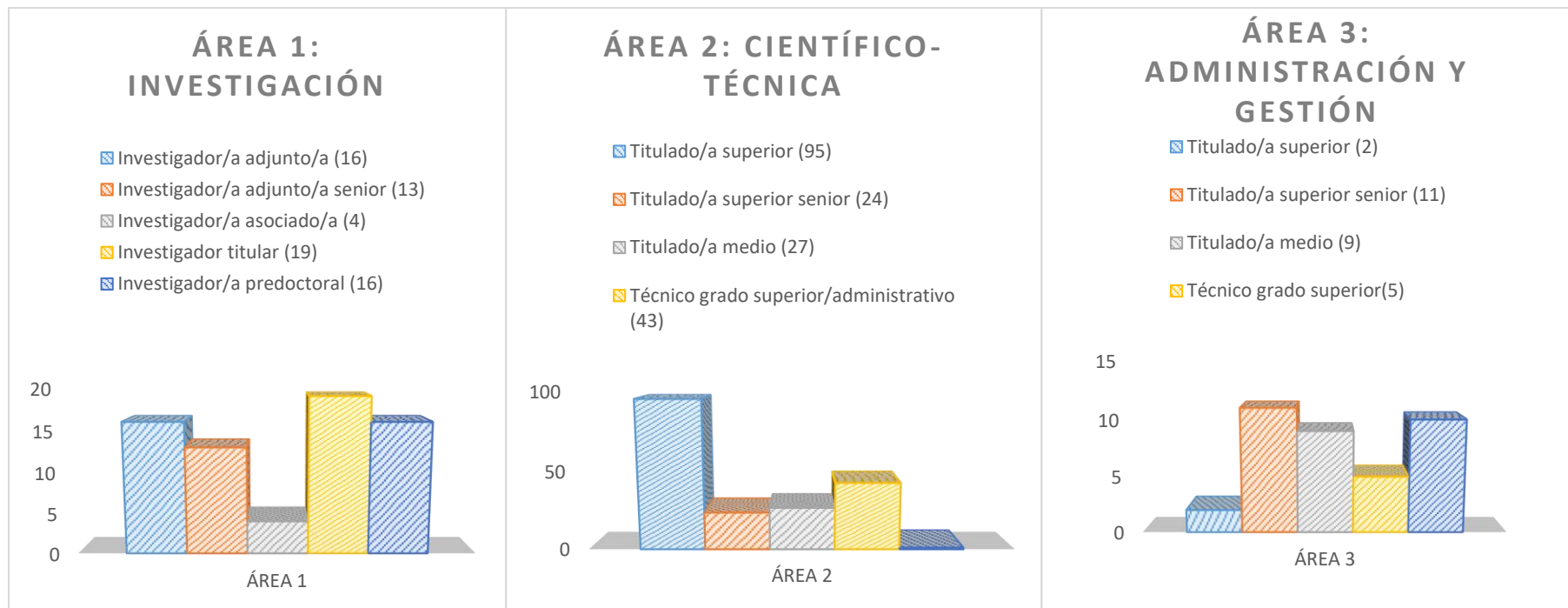
UNIDAD	N°
Biobanco	3
Bioestadística	2
CEIm	1
Citometría de Flujo	1
Cultivos Celulares	1
Documentalista	1
Unidad Técnica	25
Plataforma de Imagen e Inmunohistoquímica	1
Instituto de Genética Medica y Molecular - INGEMM	14
Plataforma de Internacionalización	3
NUTRINVEST	2
Secuenciación Automática	2
Grupos de investigación	83
UICEC	14
Unidad de Apoyo a la Innovación	2
Total	155





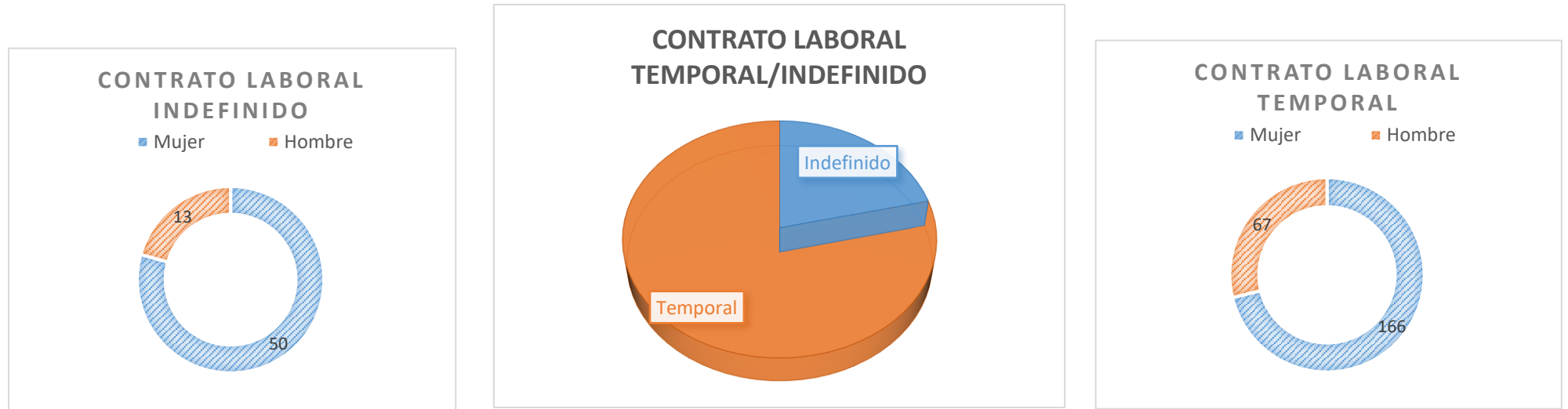
En diciembre de 2020 la distribución del personal contratado en la FIBHULP era de 296 trabajadores, y a continuación se muestran su distribución en función de las siguientes características:

Trabajadores según la **categoría laboral**:



Número de empleados por **contrato laboral** (permanente o temporal) y por sexo:

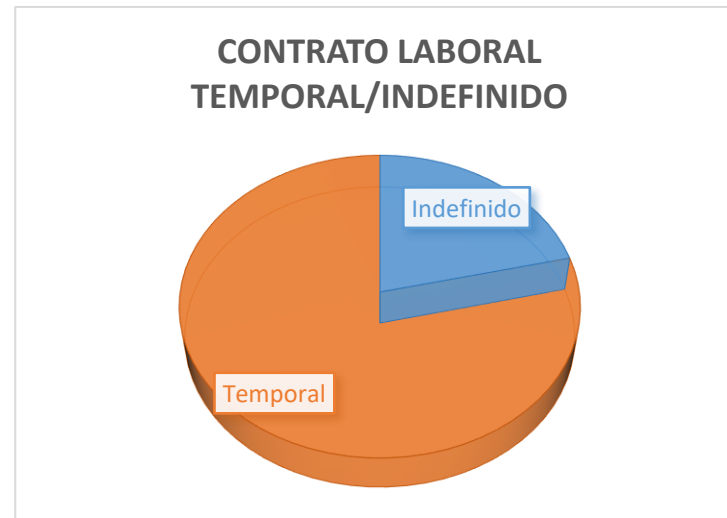




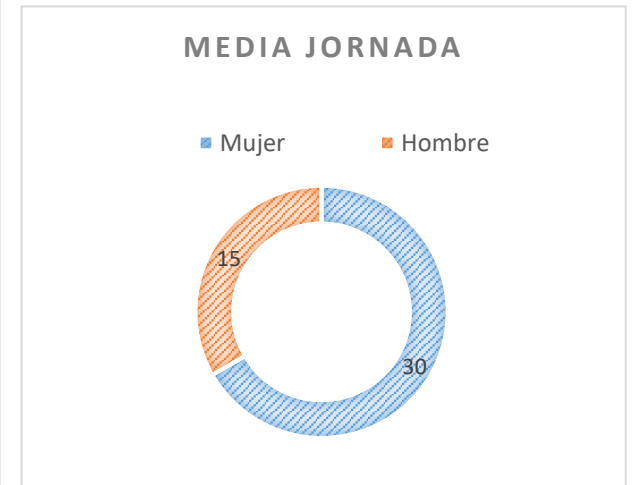
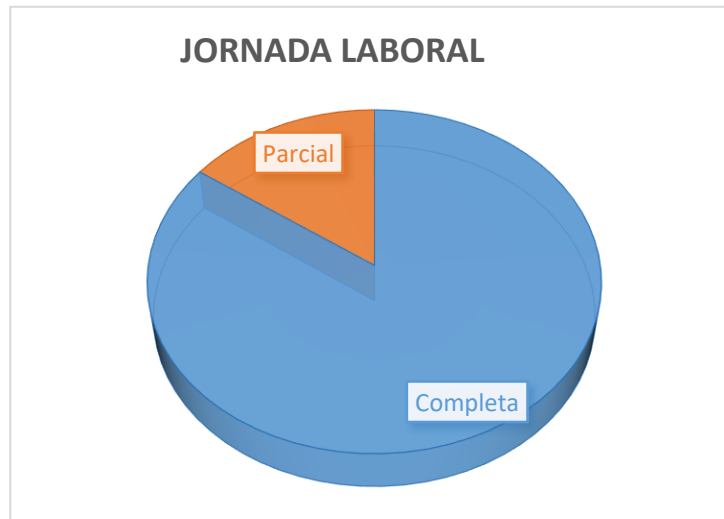
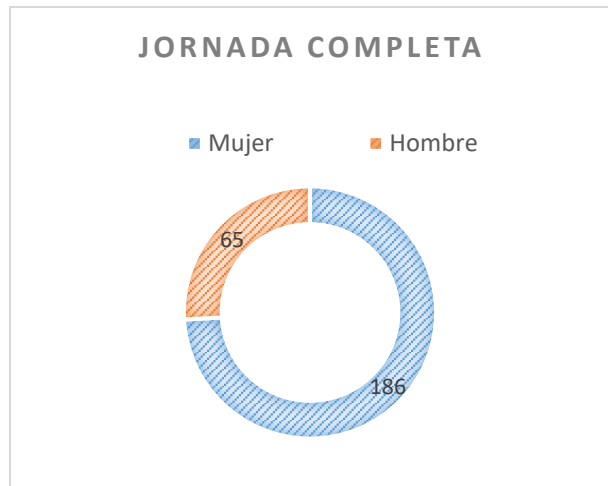
Durante el año 2020, en la FIBHULP se contabilizaron un total de 63 contratos indefinidos frente a 238 contratos temporales.



Número total de empleados por contrato laboral (permanente o temporal) y por región (nacionalidad):



Número total de empleados por tipo de contrato laboral (a jornada completa o a media jornada) y por sexo:



## 1.6. Misión, Visión 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**

Constituirnos como un instituto de investigaciones que desarrolla investigación biomédica multidisciplinar en las áreas priorizadas y con tecnología puntera. Potenciando la colaboración con centros de renombre internacional, y orientado a la traslación del conocimiento a la práctica clínica y a la mejora de la salud de los pacientes.

#### **VISIÓN**

Constituirnos como un referente en la investigación biomédica traslacional de excelencia tanto a nivel nacional como internacional, comprometidos con la salud de los pacientes.

#### **VALORES**

- Compromiso con la sociedad
- Fomento de la Calidad y la mejora continua
- Orientación a la excelencia
- Sentimiento de pertenencia a la organización
- Vocación internacional
- Liderazgo en innovación y transferencia
- Enfoque hacia la sostenibilidad
- Impulso de la cooperación y el establecimiento de alianzas
- Apuesta por la diversidad y la igualdad de oportunidades

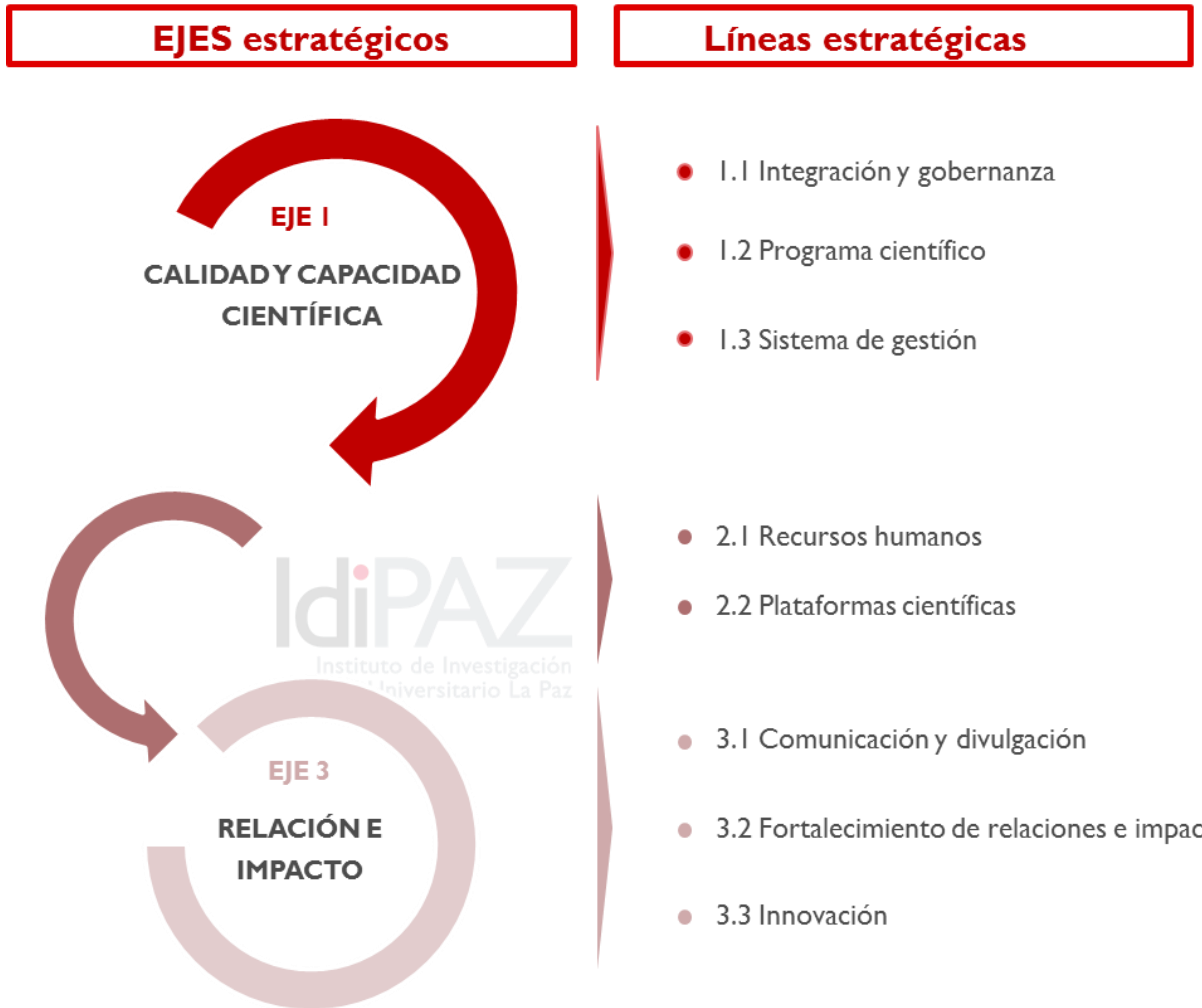


## 1.7. Plan Estratégico de investigación e innovación del IdiPAZ

En el Plan Estratégico de Investigación e Innovación 2020-2024 de IdiPAZ se recogen los objetivos estratégicos especificados para alcanzar en el desarrollo de la misión y la visión, como clave sobre los que establecer el marco de actuación y las líneas a desarrollar en los próximos años:

- Promover un proyecto institucional-transversal que englobe el desarrollo y transferencia de inmunoterapias y terapias avanzadas en los campos de la oncología, el trasplante infantil, las enfermedades infecciosas y las enfermedades vasculares.
- Adecuar las áreas científicas priorizadas a la evolución de las capacidades del Instituto, su misión, las oportunidades estratégicas del entorno y los proyectos institucionales-transversales. Con especial foco en el envejecimiento saludable y fragilidad, la inmunología y biología molecular del cáncer, las terapias avanzadas en oncología y enfermedades infecciosas, el trasplante infantil y la impresión 3D.
- Potenciar la colaboración entre los grupos de investigación del IdiPAZ y favorecer la investigación de carácter multidisciplinar y la puesta en marcha de proyectos singulares de alta relevancia.
- Asegurar la competitividad científica y la excelencia en investigación basada en la calidad y en la evaluación de la actividad desarrollada y los resultados obtenidos por los grupos de investigación.
- Adecuar y modernizar las infraestructuras, el equipamiento existente y los recursos de gestión en las diferentes plataformas a las exigencias de las líneas prioritarias y promover nuevas plataformas (animalario de contención biológica diversa, Plataforma de Bioinformática y Big Data y Sala blanca), dotándolas de infraestructura, equipamiento y personal.
- Desarrollar una política estable de RRHH orientada a la profesionalización, retención y captación del talento basada en modelos de contratación abiertos, transparentes y basados en méritos, vigilando por la igualdad de oportunidades.
- Consolidar el modelo de relaciones institucionales y alianzas con agentes del entorno científico, tecnológico e industrial, impulsando la internacionalización del IdiPAZ.
- Liderar la innovación y transferencia de los resultados y nuevas tecnologías con impacto en la práctica asistencial.
- Impulsar la visibilidad del IdiPAZ a los distintos actores de la sociedad.







## EJE I CALIDAD Y CAPACIDAD CIENTÍFICA

**Propósito:** Asegurar el modelo de gestión basado en la calidad y el fomento de la excelencia científica con impacto en la traslación a la práctica clínica y la mejora de la salud de los pacientes.

### • Línea 1.1 Integración y gobernanza

**1.1.1 Plan de incorporación al Instituto de nuevas instituciones y fortalecimiento del marco interno de colaboración:** facilitar la integración de los nuevos socios en la estructura de gobierno y científica del Instituto, así como impulsar el desarrollo del marco de colaboración entre las instituciones participantes.

### • Línea 1.2 Programa científico

**1.2.1 Plan de impulso de la actividad traslacional:** Potenciar la actividad multidisciplinaria y traslacional de los grupos de investigación, en las líneas de investigación priorizadas así como a través de otras líneas nuevas, favoreciendo su crecimiento e impulsando la colaboración entre ellos.

**1.2.2 Plan de desarrollo de Proyectos Transversales de investigación – PTI:** impulsar el desarrollo de programas de investigación estructurados sobre proyectos científicos multidisciplinarios y con especial foco en la traslación a la práctica clínica, con la participación de los grupos de investigación y jóvenes investigadores del IdiPAZ que impulse una mayor colaboración y competitividad.

**1.2.3 Plan para el fomento de la investigación en cuidados en salud y medicina familiar y comunitaria:** Establecer actuaciones dirigidas al desarrollo de líneas de investigación estables en cuidados en salud y medicina familiar y comunitaria.

### • Línea 1.3 Sistema de gestión

**1.3.1 Plan de Gestión y Calidad:** Asegurar el adecuado funcionamiento de las unidades de soporte científico, formativo y de gestión de la investigación e integrados según los estándares de calidad asumidos por el Instituto.







## EJE 2 RECURSOS

**Propósito:** Desarrollar una política estable de RRHH dirigida a los profesionales del Instituto, así como consolidar las estructuras científicas de soporte.

### • 2.1 Recursos humanos

**2.1.1 Plan de reclutamiento y selección abierto, transparente y basado en méritos:** Mantener las medidas de reclutamiento y selección del IdiPAZ basados en méritos y a través de modelos abiertos y transparentes.

**2.1.2 Plan de incentiación y de mejora de las condiciones de la actividad investigadora:** Fortalecer medidas internas para favorecer las condiciones y el ambiente laboral de los trabajadores del IdiPAZ y su estabilización en la institución.

**2.1.3 Plan de reconocimiento de la investigación y de desarrollo de la carrera profesional:** Fomentar el desarrollo profesional, apostando por la implantación de una carrera investigadora en IdiPAZ.

**2.1.4 Plan de implantación de la estrategia Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R):** Establecer medidas que fomenten el desarrollo de la estrategia HRS4R como una herramienta de mejora de la política de RRHH en IdiPAZ.

### • 2.2 Plataformas científicas

**2.2.1 Impulso de las Plataformas científicas:** Adecuar y modernizar las infraestructuras, el equipamiento existente y los recursos de gestión en las diferentes plataformas a las exigencias de las líneas prioritarias. Promover nuevas plataformas (anexario de contención biológica diversa, Plataforma de Bioinformática y Big Data), dotándolas de infraestructura, equipamiento y personal.





## EJE 3 RELACIÓN E IMPACTO

**Propósito:** Favorecer las actividades de promoción y divulgación de la actividad de investigación e innovación del IdiPAZ, consolidando su posicionamiento en el entorno científico y empresarial a nivel internacional, y el compromiso con los pacientes y la sociedad en general.

### • 3.1 Comunicación y divulgación

**3.1.1 Plan de comunicación científica:** Potenciar los canales e iniciativas internas de comunicación entre las diferentes áreas y grupos de investigación del Instituto que repercuta en la identificación de sinergias y en el impulso de las colaboraciones científicas.

**3.1.2 Plan de compromiso ético, profesional y de divulgación a la sociedad:** Fortalecer el compromiso de los investigadores del IdiPAZ en el desarrollo de una investigación ética y responsable con los pacientes y en la divulgación de los resultados a la sociedad.

### • 3.2 Fortalecimiento de las relaciones e impacto

**3.2.1 Plan de relaciones con entidades del entorno:** Establecer iniciativas que consoliden el posicionamiento y la internacionalización del IdiPAZ.

### • 3.3 Innovación

**3.3.1 Plan de Vigilancia tecnológica e Inteligencia competitiva:** Generación de información clave para la toma de decisión sobre las líneas estratégicas de IdiPAZ así como sobre cada uno de los proyectos de innovación.

**3.3.2 Plan de generación, recopilación, evaluación y selección de ideas:** Definir los mecanismos para la generación, recopilación, evaluación y selección de ideas.

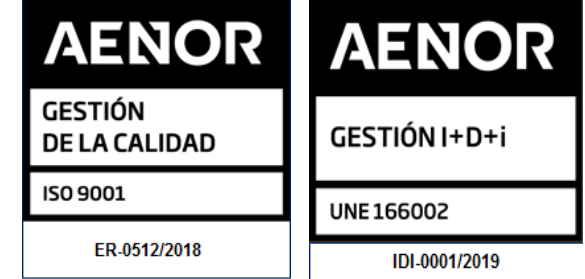
**3.3.3 Plan de protección de resultados:** Definir el procedimiento a utilizar a la hora de proteger un resultado innovador.

**3.3.4 Plan de explotación de resultados:** Definir y poner en marcha los mecanismos para la explotación de los resultados transferibles obtenidos en el centro.

**3.3.5 Plan de promoción, difusión y/o comunicación:** Definir los mecanismos para la promoción, difusión y/o comunicación a nivel interno y externo tanto de la labor de innovación llevada a cabo por el personal IdiPAZ/HULP como de la labor llevada a cabo por la Unidad de Apoyo a la Innovación.

**3.3.6 Plan de gestión de proyectos de innovación:** Establecer un plan para la gestión eficiente de los proyectos de innovación.





## 1.8. Sistema de Gestión Integrado de IdiPAZ/FIBHULP

### 1.8.1. Sistema de Gestión Integrado de Calidad

Desde 2013, IdiPAZ ha implantado un **Sistema de Gestión Integrado de Calidad**, con un enfoque basado en procesos, como valor añadido a la investigación e innovación punteras que se desarrolla en la Institución.

El Instituto de Investigación del Hospital Universitario de La Paz (IdiPAZ) tiene un sistema de gestión de calidad conforme a ISO 9001:2015 en las siguientes unidades:

- Gestión de proyectos
- Contabilidad
- Biobanco
- CEIm
- Comisión de calidad
- Comisión de formación
- Documentalista
- Laboratorios comunes de IdiPAZ: Laboratorio de Citometría, Laboratorio de Cultivos celulares, Laboratorio de Imagen y Laboratorio BSL2-virología
- Laboratorio de Secuenciación automática
- Secretaría técnica
- UICEC
- Unidad de Apoyo a la Innovación

Asimismo, y de forma integrada en el sistema de gestión de calidad, también está certificado en gestión de la I+D+i con la norma UNE 166002: 2014 para el conjunto del Instituto.



En los próximos años está prevista la ampliación del alcance del Sistema de Gestión de Calidad integrado de IdiPAZ/FIBHULP con la inclusión de las siguientes unidades para norma ISO 9001:2015:

- Jurídico y Contratación
- Recursos Humanos
- Comisión Delegada de IdiPAZ
- Patronato FIBHULP
- Comisión Delegada IdiPAZ
- Comisión Delegada FIBHULP
- Comité Científico Interno de IdiPAZ
- Comité Científico Externo de IdiPAZ

Asimismo, está prevista la ampliación del alcance para el cumplimiento de los requisitos de otras normas de interés:

- ISO 20837 en el caso del Biobanco
- ISO 15819 en caso de SANGER
- UNE 166.001 para la gestión de proyectos



## I.8.2. Responsabilidad Social Corporativa

En enero de 2021, IdiPAZ ha recibido la certificación de **Responsabilidad Social Corporativa** basada en el estándar internacional IQNet SR10, convirtiéndose en el primer Instituto de Investigación Sanitaria de la Comunidad de Madrid en obtenerlo. Este certificado acredita que la organización ha establecido un Sistema de Gestión que apuesta por la responsabilidad social y con valores como la honradez, la lealtad, la transparencia, la legalidad, la profesionalidad, la confidencialidad, la equidad y una cultura socialmente responsable, con el objetivo de mejorar la calidad de la atención ofrecida e impulsar las relaciones con los grupos de interés, tales como los propios empleados, las entidades colaboradoras, las sociedades científicas y los pacientes.



Finalmente, hemos puesto en marcha un Modelo basado en Objetivos de Desarrollo Sostenible, para certificarnos en Estrategia Sostenible.



### I.8.3. Otras acreditaciones

En el ámbito internacional, en febrero 2021 la Comisión Europea otorgó a IdiPAZ el sello de calidad **Human Resources Excellence in Research**, que facilitará el reclutamiento y captación de recursos humanos de calidad, impactando de manera directa en la asistencia.



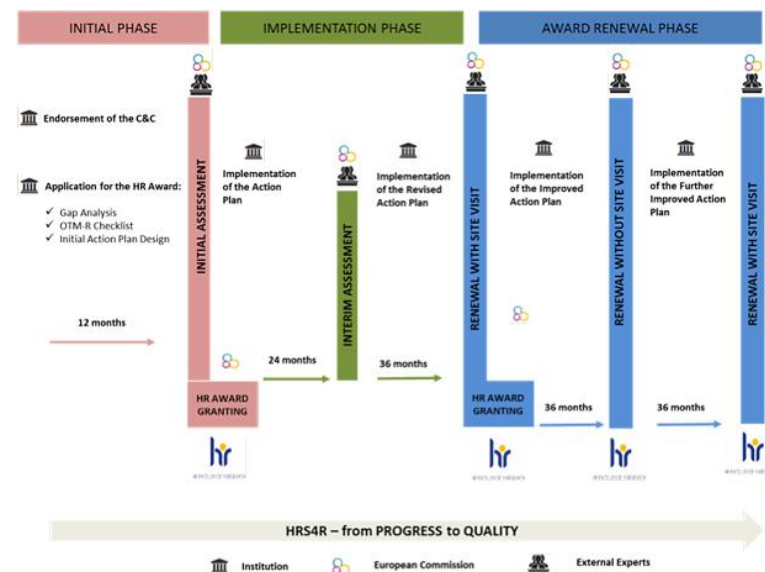
HR EXCELLENCE IN RESEARCH

La "Estrategia de recursos humanos para investigadores" apoya a las instituciones de investigación y las organizaciones de financiación en la implementación de la Carta y el Código en sus políticas y prácticas. La implementación de los principios de la Carta y el Código por parte de las instituciones de investigación los hace más atractivos para los investigadores que buscan un nuevo empleador o un anfitrión para su proyecto de investigación.

La Comisión Europea reconoce con el 'HR Excellence in Research Award' a las instituciones que avanzan en la alineación de sus políticas de recursos humanos con los 40 principios de la Carta y el Código, basándose en un plan de acción / estrategia de recursos humanos personalizado.

El HRS4R tiene tres fases a seguir:

- Fase 1 - Fase Inicial - Con el aval de los C&C y la solicitud del Premio de Recursos Humanos incluyendo los siguientes documentos:
  - Análisis de las deficiencias
  - Lista de verificación de OTM-R
  - Diseño del Plan de Acción Inicial
- Fase 2 - Fase de implementación del plan de acción y su versión revisada después de la evaluación intermedia
- Fase 3 - Fase de renovación del premio.



## 2. Ética e integridad

**Valores, principios,  
estándares y normas de  
conducta**

GRI	Descripción del GRI
GRI 102-16	Valores, principios, estándares y normas de conducta



## 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**

La adscripción a los códigos de conducta que afectan al personal, han sido 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.

El Código de Ética y Buena Práctica Científicas ha sido elaborado con el objetivo de establecer los criterios éticos y de calidad que guiarán la actividad investigadora que desarrolla el Instituto de Investigación Sanitaria de La Paz-IdiPAZ. Así, el Código de Ética y Buenas Prácticas de IdiPAZ se fundamenta en una serie de principios generales relativos a la actividad investigadora que se desarrolla en el Instituto y que establecen la responsabilidad manifiesta de esta institución en los que se basará la práctica de la investigación científica. Estos principios generales que se describen a continuación son los siguientes:

- Valores de los investigadores.
- Supervisión del personal investigador en formación.
- Formación del personal investigador.
- Prácticas Éticas de Investigación con personas y animales.
- Planificación de la investigación.





- Realización de la investigación.
- Comunicación de los resultados.
- Revisión por expertos.
- Derechos de Propiedad Intelectual y Explotación Comercial de los resultados de la Investigación.
- Conflicto de intereses.

Los códigos de conducta están disponibles en español en la 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.



## 2.2. Cumplimiento normativo de los códigos de conducta

El IdiPAZ 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.

Se ha definido un canal de denuncia para que cualquier persona que tenga conocimiento o sospecha fundada de un incumplimiento del Código de Ética y Buenas Prácticas Científicas podrá informar del mismo a través del Canal Ético y Buenas Prácticas Científicas en la dirección de email: [codigoetico@idipaz.es](mailto:codigoetico@idipaz.es) o la dirección postal, Canal Ético y Buenas Prácticas Científicas, Fundación de Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz, Paseo de la Castellana, 261, Edificio Norte, 4ª planta, 28046 Madrid, España. Por otra parte, con el objetivo de realizar un seguimiento del cumplimiento del Código de Ética y Buenas Prácticas Científicas, se ha definido una subcomisión del Comité Científico Interno de IdiPAZ que realiza una auditoría anual a un proyecto gestionado en la Fundación de investigación del Instituto, que posteriormente es trasladado a Comisión Delegada de IdiPAZ y posteriormente a Consejo Rector de IdiPAZ.

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.

En este momento se está implantando la inclusión en los contratos laborales del personal de la FIBHULP de una cláusula relativa a los códigos que afectan a la institución. Asimismo, se va a informar a los proveedores de la FIBHULP de la existencia de los códigos que afectan a la institución, instándoles a su cumplimiento



### 3. Grupos de interés

Para la elaboración del informe hemos considerado como principales grupos de interés del Instituto los siguientes grupos, con los que están articulados los principales mecanismos de diálogo:

PARTE INTERESADA	Encuesta de satisfacción	Grupo focal	Comisiones (representación)	Buzón de sugerencias	Mail, teléfono, presencial	Reuniones	Web
Trabajadores de FIBHULP (Empleados indefinidos o estabilizados)	x	x	x	x	x	x	x
Trabajadores de FIBHULP (Empleados temporales)	x	x	x	x	x	x	x
Trabajadores de FIBHULP (COMITÉ DE EMPRESA)	x	x	x		x	x	x
Investigadores de IdiPAZ	x	x	x	x	x		x
Pacientes y asociaciones de pacientes	x (PREMS y PROMS)		X		X		x
Familiares de pacientes	x				X		x
Comunidad y Sociedad	x		X		X		x
Instituciones de IdiPAZ: Hospital Universitario La Paz			x	x	x		x
Instituciones de IdiPAZ: Universidad Autónoma de Madrid			x	x	x		x
Proveedores de bienes y servicios		X			X		x
Administraciones					X		X
Financiadores					x		x
Financidor/ Ente regulador: Instituto de salud Carlos III					x	x Foro de IIS Spanish Health Research Institute Alliance	x
Propietarios, accionistas e inversores (CONSEJO RECTOR, PATRONATO)			x		x	x	x
Investigadores externos a la institución			Reuniones establecidas (Foro de ISCIII, Comisión Paritaria)		x	x	x
Otros Institutos de Investigación Sanitaria y Fundaciones de Investigación Biomédica					x	x	x
Medio ambiente						x	x
Otras Universidades y centros de formación					x	x	x



Asimismo, se ha elaborado un mapa analizando la influencia e interés de las partes interesadas:





## 4. Gestión de la Sostenibilidad

### Enfoque de Gestión

GRI	Descripción del GRI
GRI:102-42	(Identificación y selección de grupos de interés GRI:102-42),
GRI:102-40	(Lista de grupos de interés GRI:102-40)
GRI:102-43	Enfoque para la participación de los grupos de interés GRI:102-43
GRI:102-44	Temas y preocupaciones clave mencionados GRI:102-44)
GRI:103-1	Explicación del tema material y su Cobertura
GRI:103-2	Enfoque de gestión y sus componentes
GRI:103-3	Evaluación del enfoque de gestión

### Gestión Ambiental

GRI	Descripción del GRI
GRI:301-1	Materiales utilizados
GRI:301-2	Insumos reciclados
GRI:301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado
GRI:302-1	Consumo energético dentro de la organización
GRI:302-2	Consumo energético fuera de la organización
GRI:302-3	Intensidad energética
GRI:302-4	Reducción del consumo energético
GRI: 302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios
GRI:303-1	Interacción con el agua como recurso compartido
GRI:303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua
GRI:303-3	Extracción de agua
GRI:303-4	Vertidos de agua
GRI:303-5	Consumo de agua
GRI:304-1	Centros de operaciones en propiedad... ubicados dentro de... áreas protegidas...
GRI:304-2	Impactos significativos de las actividades... servicios en la biodiversidad
GRI:304-3	Hábitats protegidos o restaurados
GRI:304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN...
GRI:305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)
GRI:305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)
GRI:305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)
GRI:305-4	Intensidad de las emisiones de GEI



## Gestión Ambiental

GRI	Descripción del GRI
GRI:305-5	Reducción de las emisiones de GEI
GRI:305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)
GRI:305-7	Oxidos de nitrógeno (Nox), óxidos de azufre (Sox) y otras...
GRI:306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos
GRI:306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos
GRI:306-3	Residuos generados
GRI:306-4	Residuos no destinados a eliminación
GRI:306-5	Residuos destinados a eliminación
GRI:307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental

## Desarrollo y Carrera Profesional

GRI	Descripción del GRI
GRI:401	Empleo Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal
GRI:404	Formación y enseñanza.

## Salud y Seguridad en el Trabajo

GRI	Descripción del GRI
GRI:403-1	Reducción de las emisiones de GEI
GRI:403-2	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)
GRI:403-3	Óxidos de nitrógeno (Nox), óxidos de azufre (Sox) y otras...
GRI:403-4	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos
GRI:403-5	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos
GRI:403-6	Residuos generados
GRI:403-7	Residuos no destinados a eliminación
GRI:403-8	Residuos destinados a eliminación
GRI:403-9	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental
GRI:403-10	Dolencias y enfermedades laborales



### Prácticas en Materia de Seguridad

GRI	Descripción del GRI
GRI:410-1	Personal de seguridad capacitado en políticas o procedimientos

### Empleo

GRI	Descripción del GRI
GRI:401-2	Beneficios para los empleados a tiempo completo que no se dan a los empleados a tiempo parcial o temporales
GRI:401-3	Permiso parental

### Diversidad e Igualdad de Oportunidades

GRI	Descripción del GRI
GRI:405-1	Diversidad en órganos de gobierno y empleados
GRI:405-2	Ratio del salario base y de la remuneración de mujeres frente a hombres
GRI:406	No discriminación



### Relaciones Trabajador- Empresa

GRI	Descripción del GRI
GRI:402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales

### Libertad de Asociación y Negociación Colectiva

GRI	Descripción del GRI
GRI:407	Libertad de asociación y negociación colectiva

### Evaluación Ambiental de Proveedores

GRI	Descripción del GRI
GRI:308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales
GRI:308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas

### Enfoque de Gestión

GRI	Descripción del GRI
GRI:103-1	Explicación del tema material y su Cobertura
GRI:103-2	Enfoque de gestión y sus componentes
GRI: 103-3	Evaluación del enfoque de gestión

### Cadena de Suministro

GRI	Descripción del GRI
GRI:103-1	Explicación del tema material y su Cobertura
GRI:103-2	Enfoque de gestión y sus componentes
GRI: 103-3	Evaluación del enfoque de gestión





#### 4.1 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.

**FALTA**

#### 4.2 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 en los siguientes aspectos:

Estándares temáticos		GRI	Contenido
GRI 300: Ambiental	301: MATERIALES	301-1	Materiales utilizados
		301-2	Insumos reciclados
		301-3	Productos reutilizados y materiales de envasado
	302: ENERGIA	302-1	Consumo energético dentro de la organización
		302-2	Consumo energético fuera de la organización
		302-3	Intensidad energética
		302-4	Reducción del consumo energético
		302-5	Reducción de los requerimientos energéticos de productos y servicios
	303: AGUA	303-1	Interacción con el agua como recurso compartido
		303-2	Gestión de los impactos relacionados con los vertidos de agua
		303-3	Extracción de agua



	303-4	Vertidos de agua
	303-5	Consumo de agua
304: BIODIVERSIDAD	304-1	Centros de operaciones en propiedad... ubicados dentro de... áreas protegidas...
	304-2	Impactos significativos de las actividades... servicios en la biodiversidad
	304-3	Hábitats protegidos o restaurados
	304-4	Especies que aparecen en la Lista Roja de la UICN...
305: EMISIONES	305-1	Emisiones directas de GEI (alcance 1)
	305-2	Emisiones indirectas de GEI al generar energía (alcance 2)
	305-3	Otras emisiones indirectas de GEI (alcance 3)
	305-4	Intensidad de las emisiones de GEI
	305-5	Reducción de las emisiones de GEI
	305-6	Emisiones de sustancias que agotan la capa de ozono (SAO)
	305-7	Óxidos de nitrógeno (Nox), óxidos de azufre (Sox) y otras...
306: RESIDUOS	306-1	Generación de residuos e impactos significativos relacionados con los residuos
	306-2	Gestión de impactos significativos relacionados con los residuos
	306-3	Residuos generados
	306-4	Residuos no destinados a eliminación
	306-5	Residuos destinados a eliminación
307: CUMPLIMIENTO AMBIENTAL	307-1	Incumplimiento de la legislación y normativa ambiental



### 4.3 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.

#### 4.3.1. Compromiso con los profesionales

##### Desarrollo y Carrera Profesional

ANTERIOR MEMORIA (si se aportaba)	GRI	CONTENIDOS GRI
	GRI 401	Empleo 401-I Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal
	GRI 404	Formación y enseñanza.

##### Salud y Seguridad Laboral

El Comité de Seguridad y Salud, en adelante CSS, es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, reuniéndose trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo. Además, dentro del propio CSS, se podrán formar cuantas comisiones de estudio y trabajo se consideren necesarias para el tratamiento de las propuestas pertinentes con el fin de llevar a cabo una adecuada política de Seguridad y Salud Laboral.

El CSS adopta sus propias normas de funcionamiento y desarrolla las siguientes competencias:

- a. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades



preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley, y los proyectos y organización de la formación en materia preventiva.

b. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el CSS estará facultado para:

a. Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b. Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad de servicio de prevención, en su caso.

c. Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d. Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Además, desde la FIBHULP se ha desarrollado un Plan de Prevención de Riesgos Laborales con el objetivo de reflejar las directrices a seguir por la estructura organizativa para conseguir que el personal se implique en la política de prevención de la empresa y desarrollar una gestión de la prevención participativa que aproveche las capacidades de todas las personas implicadas, así como la formación e información de todo el personal implicado en el mismo. También contamos con una serie de programas que reúnen medidas de actuación en casos de accidente así como manuales de uso de los equipos de laboratorio.

### **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 Plan de Igualdad y Diversidad de IdiPAZ se desarrollan una serie de objetivos con el fin de integrar oportunidades de conciliación familiar entre el personal del Instituto:



Área 3: Sensibilización y medidas de conciliación				
Objetivo	Medida	Temporización	Responsable	Indicador
Analizar el clima y necesidades en materia de conciliación	Diseñar y distribuir una encuesta que mida las necesidades y posibles medidas de conciliación emanadas desde los trabajadores del Instituto.	Anual	Comisión de Igualdad y Diversidad	-Encuesta de evaluación de las necesidades y posibles medidas de conciliación  -Número de personas que responden a la encuesta
Equilibrar entre mujeres y hombres el acogimiento a las medias de conciliación específicas para atención y cuidados de hijos/as y familiares, disponibles en la normativa actual	Realizar campañas de información y sensibilización sobre corresponsabilidad en el cuidado de hijos/as y familiares, así como formar en "Liderazgo Pro-Conciliación y Corresponsabilidad" a todo el personal con trabajadores/as a su cargo.	Anual	Comisión de Igualdad y Diversidad	-Número de acciones de comunicación puestas en marcha para la información y sensibilización sobre corresponsabilidad etc.
Sensibilización acerca de la conciliación y corresponsabilidad	Informar y posibilitar que las reuniones de trabajo se desarrollen en el horario compatible con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Anual	Comisión de Igualdad y Diversidad	-Número de acciones de comunicación puestas en marcha para la información y posibilitar sobre el desarrollo de las reuniones y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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.



A través de la Comisión de Igualdad y Diversidad de IdiPAZ se pretende 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.



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.

El área de acceso al empleo y representación equilibrada recogido del Plan de Igualdad de IdiPAZ, recoge una serie de objetivos que no tienen otro fin que integrar la igualdad de trato y oportunidades entre el personal del Instituto, tratando de incluir medidas dirigidas a equilibrar la participación de mujeres y hombres en nuestra organización, optimizar el potencial de nuestros trabajadores, gestionar adecuadamente su talento, mejorar los procedimientos de gestión y cumplir con la normativa en materia de igualdad y diversidad.

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

**PO** El porcentaje de mujeres que trabajan en el hospital, respecto del total es superior al 70%.



El equipo directivo es, en su totalidad, residente en la Comunidad de Madrid, viviendo en un radio de menos de 20 km del hospital. En la actualidad se compone de tres hombres y cinco mujeres.

**COMPOSICIÓN DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO CORPORATIVO Y PLANTILLA, DESGLOSADO POR SEXO, GRUPO DE EDAD, PERTENENCIA A MINORÍAS Y OTROS INDICADORES DE DIVERSIDAD.**

En cuanto a los órganos de Gobierno, existe la Comisión de Dirección, formada por el Director Gerente, los Directores de División (Médica, Enfermera y de Gestión) y los Subdirectores correspondientes.

Además, el Hospital cuenta con la Junta Técnico Asistencial (formada por el Jefe y un facultativo de un servicio quirúrgico, uno médico, uno central Pediatría y Ginecología, un MIR, una supervisora, una enfermera y una asistente social), la Junta de Personal y la Comisión Mixta.

En total, el número de personas que integran la Comisión de Dirección es:

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. El área dedicada a la Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo, recogida en el Plan de Igualdad de IdiPAZ, promueve las siguientes medidas y objetivos:

<b>Área 4: Prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</b>				
<b>Objetivo</b>	<b>Medida</b>	<b>Temporización</b>	<b>Responsable</b>	<b>Indicador</b>
Utilizar criterios de actuación ante las situaciones de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo y crear referencias claras de ayuda e intervención.	Elaborar y difundir un Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acosos Sexual y el Acosos por Razón de Sexo.	Anual	Comisión de Igualdad y Diversidad	-Elaboración del Protocolo de Prevención y Actuación ante el Acosos Sexual y el Acosos por Razón de Sexo.
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 Acosos Sexual y el Acoso por Razón de género.	Anual	Comisión de Igualdad y Diversidad	-Número de acciones de comunicación puestas en marcha para la sensibilización sobre el acoso sexual y por razón de género.



ANTERIOR MEMORIA (si se aportaba)	GRI	CONTENIDOS GRI
	GRI 406	No discriminación GRI 406

### 2.1. Representación de los Trabajadores.

ANTERIOR MEMORIA (si se aportaba)	GRI	CONTENIDOS GRI
	GRI 402	Relaciones trabajador-empresa GRI 402
	Contenido 402-1	Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales
	GRI 407	Libertad de asociación y negociación colectiva GRI 407

### 4.3.2. Derechos humanos

### 4.3.3. Compromiso con la Sociedad

### 4.3.4. Compromiso con los proveedores

308: EVALUACIÓN AMBIENTAL DE PROVEEDORES	308-1	Nuevos proveedores que han pasado filtros de evaluación y selección de acuerdo con criterios ambientales
	308-2	Impactos ambientales negativos en la cadena de suministro y medidas tomadas





## 2.2. Enfoque de Gestion

ANTERIOR MEMORIA (si se aportaba)	GRI	CONTENIDOS GRI
	GRI:103-1 GRI:103-2 GRI:103-3	Enfoque de Gestion Explicación del tema material y su Cobertura GRI:103-1 Enfoque de gestión y sus componentes GRI:103-2 Evaluación del enfoque de gestión GRI:103-3

### **Contratación Pública Responsable**

Con la entrada en vigor de la Ley de Contratos del Sector Público del 2017 se incorporaron de manera transversal y preceptiva criterios sociales y medioambientales obligando a los órganos de contratación de establecer condiciones especiales de ejecución del contrato de carácter social, ético, y medioambiental.

Desde la FIBHULP se han ido instaurando estas condiciones con el fin de promover una práctica de contratación pública medioambientalmente sostenible, socialmente responsable y que garantice un uso más eficaz de los fondos públicos.

Las consideraciones de tipo medioambiental persiguen la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, contribuyéndose así a dar cumplimiento al objetivo que establece el artículo 88 de la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible; el mantenimiento o mejora de los valores medioambientales que puedan verse afectados por la ejecución del contrato; una gestión más sostenible del agua; el fomento del uso de las energías renovables; la promoción del reciclado de productos y el uso de envases reutilizables; o el impulso de la entrega de productos a granel y la producción ecológica. Desde la FIBHULP, se han desarrollado los siguientes criterios medioambientales:

- La empresa adjudicataria del contrato cumplirá en todo momento con la legislación medioambiental vigente relacionada con la prestación de sus servicios. Comprometiéndose a que sus vehículos estén en las mejores condiciones posibles para minimizar los efectos medioambientales, así como a una correcta segregación y gestión de los residuos que su actividad genere.
- Las condiciones especiales de ejecución del presente procedimiento se solicitarán para dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible, así como para la mejora de los valores medioambientales y una gestión racional de los recursos naturales. El licitador presentará un compromiso de mantener o mejorar los valores medioambientales que pueden verse afectados por la ejecución del contrato.



- Compromiso de consumo responsable del agua por parte de los trabajadores durante el desarrollo de sus trabajos.
- Compromiso de uso racional de la energía evitando dejar luces encendidas innecesariamente. - Compromiso de productos menos contaminantes para el medio ambiente durante el desarrollo de los trabajos.

Con respecto a las consideraciones de tipo social o relativas al empleo, podrán introducirse, entre otras, con alguna de las siguientes finalidades: hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención de las Naciones Unidas sobre los derechos de las personas con discapacidad; contratar un número de personas con discapacidad superior al que exige la legislación nacional; promover el empleo de personas con especiales dificultades de inserción en el mercado laboral, en particular de las personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social a través de Empresas de Inserción; eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en dicho mercado, favoreciendo la aplicación de medidas que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo; favorecer la mayor participación de la mujer en el mercado laboral y la conciliación del trabajo y la vida familiar, garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo. Desde la FIBHULP se exige el cumplimiento de los siguientes criterios sociales:

- El adjudicatario del contrato deberá presentar durante los tres (3) primeros meses de ejecución del mismo una relación de medidas a adoptar para favorecer la conciliación del trabajo y la vida familiar del personal adscrito a la ejecución del contrato y el cronograma para su implantación.
- Los licitadores deberán garantizar la seguridad y la protección de la salud en el lugar de trabajo y el cumplimiento de la normativa laboral, convenios colectivos sectoriales y territoriales aplicables.

ANTERIOR MEMORIA (si se aportaba)	GRI	CONTENIDOS GRI
	GRI:102-9	Cadena de suministro 102-9) Descripción de la cadena de suministro de la organización, incluidos los elementos principales relacionados con las actividades, marcas principales, productos y servicios de la organización
	GRI:102-10	Cambios significativos en la organización y su cadena de suministro GRI:102-10)



Por ello, desde su entrada en funcionamiento mantiene un compromiso con la sociedad, con los profesionales que lo integran y con el entorno que le rodea, compromiso que se ve reforzado mediante:

- La apertura de canales de comunicación con el personal, que le indica sus necesidades e inquietudes.
- Estrecha coordinación y colaboración con los centros de Atención Primaria.
- La apertura de canales permanentes de colaboración con asociaciones, representantes de ayuntamientos, organizaciones (policía, ONG's, etc.) y usuarios en general.
- Formación continuada, docencia e investigación como factores que impulsan el crecimiento y favorecen la mejora continua en la atención.

Las acciones sociales emprendidas van encaminadas a convertir a IdiPAZ/FIBHULP en un lugar de trabajo estable y confortable para nuestros trabajadores, con el propósito de que se sientan partícipes de los logros y resultados conjuntos que el Hospital pueda obtener y dispongan de un entorno profesional más agradable. Todo ello deberá revertir en un trato cálido y personalizado para el paciente y sus familiares en un entorno acogedor.

Otras acciones que se llevan a cabo desde el S.A.P son:

Además de estas acciones, en el Hospital se dispone de:

- Hojas de consentimiento informado traducidas en varios idiomas como chino, árabe, rumano, inglés, francés y polaco.

#### **DESEMPEÑO DE PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO**

Los profesionales que trabajan en el Hospital son el pilar fundamental para el crecimiento y liderazgo entre los distintos Hospitales de su tamaño. Desde la dirección se apoya el desarrollo de las personas, independientemente de su sexo, capacidad, edad, nacionalidad, origen o creencias, para que puedan alcanzar su potencial y contribuir a la consecución de los objetivos.

La plantilla es diversa e incorpora el talento de los diferentes colectivos que lo forman, fomentando la integración, la igualdad de oportunidades y la no discriminación. Es destacable el incremento de la plantilla femenina en el Hospital, representando en la actualidad un 78,42 % del total de la plantilla.

El Hospital no dispone de un convenio colectivo sino que se rige por la Ley 55/2003 del estatuto marco de personal estatutario de los servicios de salud. Esta Ley, junto a la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público, es la que guía los enfoques y políticas del Hospital en relación con los aspectos laborales, y entre otras cosas:

- Establece los criterios para la clasificación del personal estatutario, los principios de planificación y ordenación del personal, los derechos y deberes del personal, y los criterios para la adquisición de la condición de personal estatutario fijo.
- Recoge los métodos para la provisión de plazas, selección, y promoción interna.
- Establece los criterios para la movilidad del personal, retribución, incompatibilidades, etc.
- Establece los límites máximos para la duración de la jornada ordinaria de trabajo, así como para la duración conjunta de ésta y de la jornada complementaria que resulte necesario realizar para atender al funcionamiento permanente de los centros sanitarios.
- Señala los tiempos mínimos de descanso diario y semanal, articulando regímenes de descanso alternativo para los supuestos en los que la necesaria prestación continuada de servicios impida su disfrute en los períodos señalados.
- Regula las situaciones del personal, el régimen disciplinario, las incompatibilidades y los sistemas de representación del personal, de participación y de negociación colectiva, con previsiones específicas en relación con situaciones determinadas en sus disposiciones adicionales, con las necesarias determinaciones para su progresiva aplicación en las disposiciones transitorias, con la derogación de las normas afectadas por su entrada en vigor y con las disposiciones finales.

Por su parte, la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público recoge los principios que deben respetar los empleados públicos en el desempeño de sus actividades: La integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, eficacia, etc. Estos principios se ven reforzados, en el sector de la sanidad, por la existencia de un Código Deontológico de aplicación a todos los profesionales sanitarios. Dicho Código es uno de los pilares sobre los que se sustenta la actividad del Hospital, sirviendo de



marco para el Código Ético del Hospital, velando por la ética y dignidad profesional y por el respeto debido a los derechos y dignidad de los pacientes, y en cuyo contenido se plasma el conjunto de principios y reglas éticas que sirven de base para el desarrollo de la actividad.

El Hospital dispone de un Comité de Ética para la asistencia sanitaria cuya finalidad es asesorar sobre posibles conflictos éticos que se puedan producir durante la práctica asistencial en el centro hospitalario con el objetivo de mejorar la calidad de la asistencia sanitaria y proteger los derechos de los pacientes.

#### **LA6. PORCENTAJE DEL TOTAL DE TRABAJADORES QUE ESTÁ REPRESENTADO EN COMITÉS DE SALUD Y SEGURIDAD CONJUNTOS DE DIRECCIÓN-EMPLEADOS, ESTABLECIDOS PARA AYUDAR A CONTROLAR Y ASESORAR SOBRE PROGRAMAS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

En el Hospital, el **100% de los trabajadores** se encuentran representados en el Comité de Salud y Seguridad.

El Comité de Salud y Seguridad es el Órgano que vela por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos (37/95), desarrollada según el reglamento 39/97. Es un órgano paritario con 6 representantes sindicales y 6 designados por la Dirección del Hospital.

Además, el Hospital posee la Unidad Funcional de Gestión de Riesgos Sanitarios, formada por 9 personas (4 directivos y 5 profesionales del Hospital) cuya misión es:

1. Impulsar y difundir la cultura de la gestión de riesgos sanitarios.
2. Emplear herramientas para identificar y valorar los riesgos relacionados con la asistencia sanitaria.
3. Establecer medidas de prevención y reducción de los riesgos sanitarios.

## **ASPECTO: FORMACIÓN Y EDUCACIÓN**

## 4.4. 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, se ha realizado un análisis de materialidad.

### 4.4.1. 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.

### 4.4.2. Priorización de asuntos materiales

La priorización de los asuntos se ha determinado a partir de un doble análisis de fuentes de información:

- a. Relevancia externa, otorgada por los grupos de interés.
- b. Relevancia interna, otorgada por la organización

En ambos casos la percepción de los asuntos materiales se ha realizado en base al siguiente criterio:

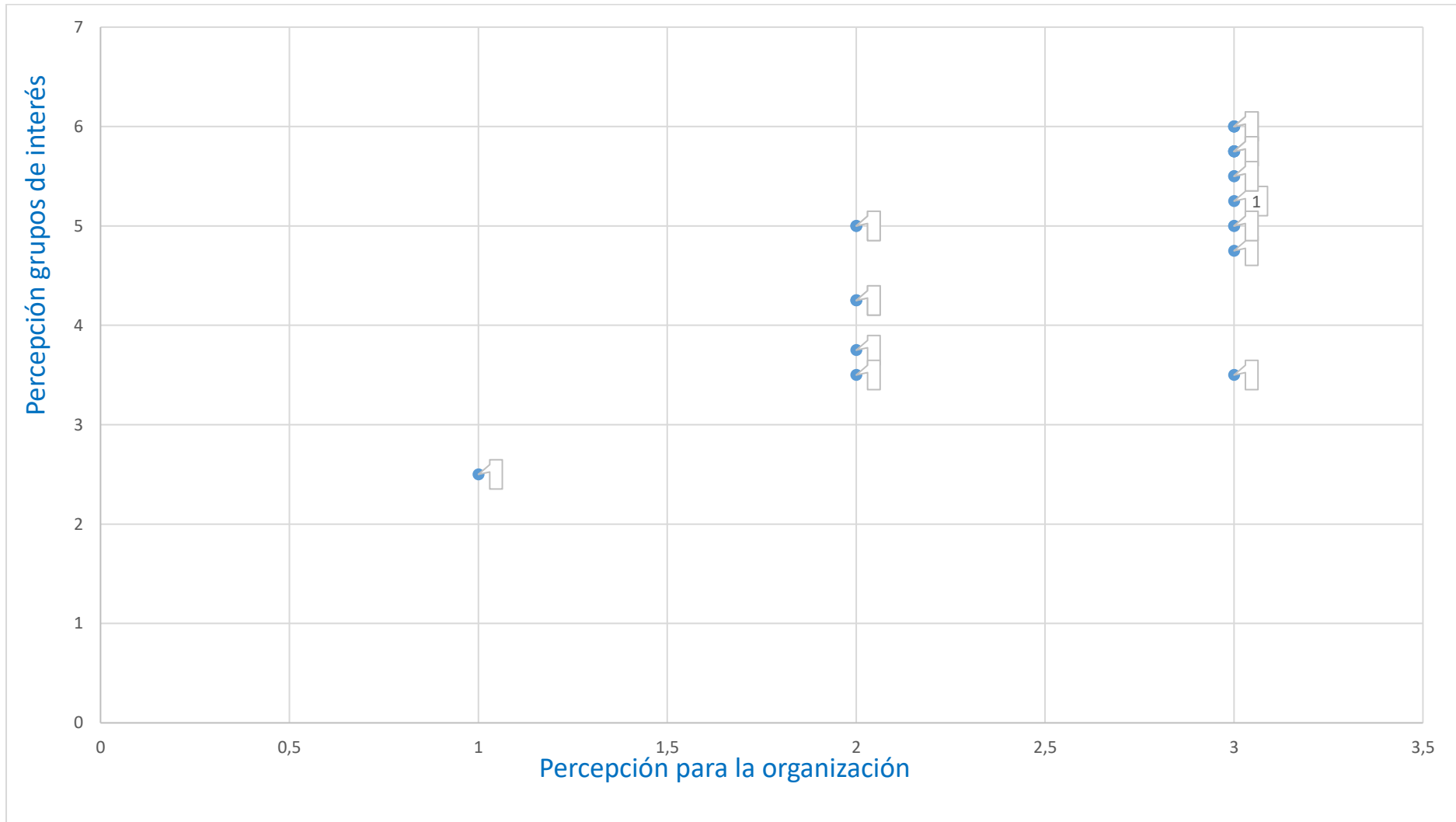
Percepción de los asuntos materiales	Puntuación
Muy importante	3
Relevante	2
Irrelevante	1



Los asuntos materiales identificados son los siguientes:

1. Buen gobierno de la organización.
2. Bioética
3. Fomento de la promoción de la salud y de hábitos saludables
4. Reducción consumos y emisiones
5. Reducción de la generación de residuos y aumento del reciclaje
6. Responsabilidad laboral
7. Seguridad y salud laboral
8. Fortalecer el sentimiento de pertenencia
9. Fomento del desarrollo profesional y personal
10. Impulso a la igualdad y diversidad
11. Calidad en el servicio prestado
12. Seguridad del paciente
13. Mejorar la satisfacción del paciente
14. Adaptación de las infraestructuras
15. Formación y enseñanza
16. Buenas prácticas en adquisiciones y materiales
17. Evaluación ambiental y social de proveedores
18. Compromiso con la investigación y la innovación
19. Compromiso e inversión en la comunidad y sociedad
20. Colaboración y comunicación entre administraciones públicas
21. Digitalización
22. Transparencia y comunicación





## 5. Objetivos de Desarrollo Sostenible

En septiembre del 2000, líderes de 189 países se reunieron en la sede central de las Naciones Unidas (ONU) para firmar la Declaración del Milenio y los ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) con sus 21 metas y 60 indicadores, centrados en la reducción de la pobreza extrema y el hambre, la promoción de la igualdad de género, la reducción de la mortalidad infantil, la mejora de la salud materna, combatir el VIH-SIDA, la malaria y otras enfermedades, la sostenibilidad ambiental y la creación de alianzas. La Conferencia de la ONU sobre el Desarrollo Sostenible, celebrada en Rio de Janeiro en junio de 2012, fue el punto de partida para fomentar la adopción de una segunda agenda global más allá de 2015. En septiembre de 2015, 193 Estados miembros de la ONU adoptaron la declaración de la ONU. Así, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan de acción que incluye 17 Objetivos Globales, conocidos como **Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)** con 169 metas de carácter integrado e indivisible, a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, que también tiene la intención de fortalecer la paz universal y el acceso a la justicia. Los Estados Miembros de las Naciones Unidas se comprometieron a movilizar esfuerzos para poner fin a todas las formas de pobreza, combatir las desigualdades y hacer frente al cambio climático, aspirando a que para el año 2030 hayamos situado al mundo y a sus sociedades en un camino hacia un futuro mejor. La fecha para conseguirlos es el año 2030.

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) son los siguientes:

ODS 1 - Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.

ODS 2 - Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible.

ODS 3 - Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.

ODS 4 - Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.

ODS 5 - Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y niñas.

ODS 6 - Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos.

ODS 7 - Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos.

ODS 8 - Fomentar el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, y el trabajo decente para todos.

ODS 9 - Desarrollar infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible, y fomentar la innovación.

ODS 10 - Reducir la desigualdad en y entre los países.

ODS 11 - Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles.

ODS 12 - Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles.

ODS 13 - Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.

ODS 14 - Conservar y utilizar de forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para lograr el desarrollo sostenible.

ODS 15 - Gestionar sosteniblemente los bosques, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y detener la pérdida de biodiversidad.

ODS 16 - Promover sociedades justas, pacíficas e inclusivas.

ODS 17 - Revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible.





## 5.1. Compromiso de IdiPAZ con los Objetivos de Desarrollo Sostenible

Los Institutos de Investigación Sanitaria ocupan un lugar privilegiado dentro de la sociedad. Con un incuestionable protagonismo en torno a la creación y difusión del conocimiento biomédico, los institutos son potentes impulsores de la investigación y la innovación nacional e internacional, el desarrollo económico, y el bienestar social. Como tal, entendemos que nuestro Instituto tiene un papel fundamental para lograr el cumplimiento de los ODS, y debe comprometerse con esta Agenda.

De acuerdo a la encuesta de Objetivos de Desarrollo Sostenible enviada a los investigadores del Instituto, se ha realizado un análisis de la importancia definida por los mismos, basado al siguiente criterio:

Percepción de los asuntos materiales	Puntuación
Muy importante	3
Relevante	2
Irrelevante	1

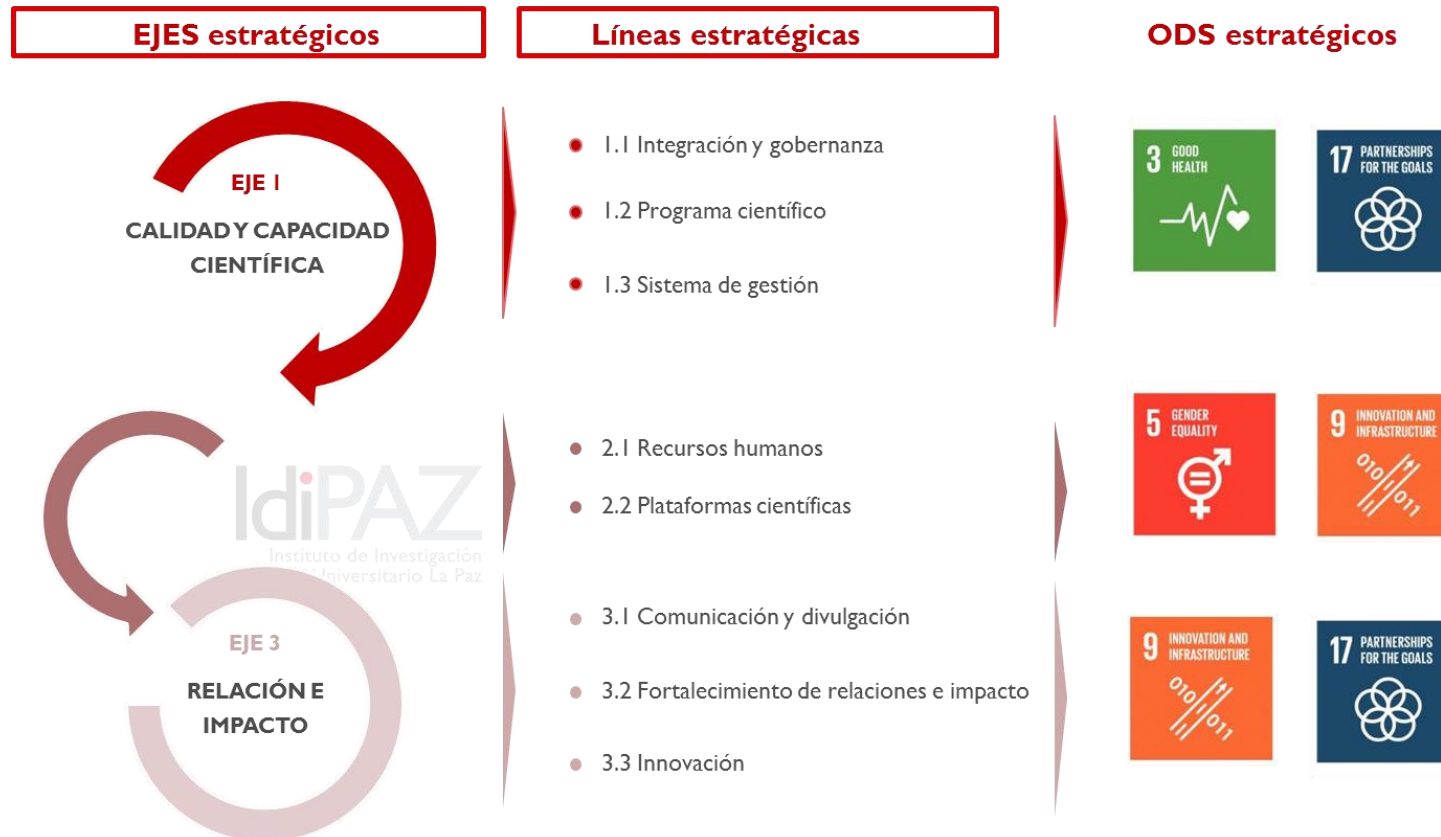




De acuerdo a la encuesta de Objetivos de Desarrollo Sostenible enviada a los investigadores del Instituto, el mapeo de las líneas y proyectos de investigación desarrolladas en la actualidad, el Sistema de Gestión Integrado de IdiPAZ y el Plan Estratégico de Investigación e Innovación vigente, se han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



Los ODS priorizados han sido alineados e integrados con los objetivos y ejes del Plan Estratégico de Investigación e Innovación 2020-2024:





## OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 3: SALUD Y BIENESTAR



### ACCIONES PRIORIZADAS DEL ODS 3

**3.3** Para 2030, poner fin a las epidemias del SIDA, la tuberculosis, la malaria y las enfermedades tropicales desatendidas y combatir la hepatitis, las enfermedades transmitidas por el agua y otras enfermedades transmisibles

**3.4** Para 2030, reducir en un tercio la mortalidad prematura por enfermedades no transmisibles mediante la prevención y el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar

**3.5** Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol

**3.7** Para 2030, garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, incluidos los de planificación de la familia, información y educación, y la integración de la salud reproductiva en las estrategias y los programas nacionales

**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

**3.c** Aumentar sustancialmente la financiación de la salud y la contratación, el desarrollo, la capacitación y la retención del personal sanitario en los países en desarrollo, especialmente en los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo

**3.d** Reforzar la capacidad de todos los países, en particular los países en desarrollo, en materia de alerta temprana, reducción de riesgos y gestión de los riesgos para la salud nacional y mundial



## CONTRIBUCIONES DE IdiPAZ/FIBHULP RESPECTO AL ODS 3: SALUD Y BIENESTAR

### Salud y seguridad laboral

- Se dispone de un Comité de Seguridad y Salud, de acuerdo con el artículo 8 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995) con competencias en información, consulta y negociación, vigilancia y control en materia de prevención de riesgos de los empleados.
- Se cuenta con un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales ajeno que asesora, gestiona y adapta la actividad y garantiza la seguridad y salud de los empleados.
- Se realizan actividades de vigilancia de la salud: se ofrece la posibilidad de un reconocimiento médico (al inicio del contrato y anual) y voluntario para todos los empleados, así como seguimiento de accidentes para elaborar las medidas y actividades preventivas oportunas.
- Se han elaborado guías y recomendaciones para la adopción de medidas preventivas frente al SARS-Cov-2 así como implementado políticas dirigidas a salvaguardar la salud y mejorar el bienestar de los empleados (flexibilización horario, modalidad teletrabajo, etc...). En este sentido, y desde el comienzo de la pandemia, se está proporcionando material de protección frente al coronavirus.
- En los laboratorios, se han diseñado protocolos y establecido estrategias y buenas prácticas, así como realizado actividades de formación para reforzar y actualizar el conocimiento sobre el SARS-CoV-2.
- Se ha ejecutado una política de priorización en la vacunación frente al coronavirus, dado el escenario de actividad de los empleados de la Fundación para la Investigación en Biomedicina del Hospital Universitario La Paz.
- Se ha actualizado el Plan de Prevención considerando las modalidades de seguridad en el trabajo, higiene industrial, ergonomía y psicología aplicada y medicina del trabajo. Dicho Plan se basa en la integración de la actividad preventiva y en un proceso de revisión continuada del sistema de gestión preventiva, con objeto mejorar la seguridad y salud de los empleados.
- Se ha constituido una Comisión Central de Salud Laboral dentro del Convenio colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud (SERMAS) y en la que se integra la Fundación para la Investigación en Biomedicina del Hospital La Paz. Dicha Comisión tiene como misión la coordinación en materia de Prevención de Riesgos Laborales y la homogeneización de criterios y procedimientos de todas las Fundaciones de Investigación Biomédica.
- Se han planificado actividades formativas orientadas a conseguir la máxima eficiencia, seguridad y bienestar en el trabajo (riesgos químicos, biológicos, ergonomía, plan de emergencia, formación específica por personal cualificado, etc.).
- Se colabora muy activamente con el Hospital La Paz en políticas que promueven la salud y bienestar como donaciones, ensayos clínicos, medidas preventivas y hábitos saludables (prohibición de fumar, higiene de manos, etc.), actividades formativas, campañas contra la discriminación y violencia, humanización de la medicina, etc.

### Promoción del deporte al servicio de la salud

- IdiPAZ organiza anualmente una Carrera Solidaria «IdiPAZ: tú salud, nuestro reto», organizada por el Instituto para recaudar fondos destinados al fomento de la investigación.



### Investigación en salud y bienestar

- Desarrollo y gestión de proyectos de investigación biomédicos con impacto positivo en la población, dirigidos a mejorar su salud y bienestar.
- Alianzas con otras instituciones de investigación para el desarrollo de proyectos de manera coordinada (estudios multicéntricos).
- IdiPAZ tiene 63 grupos científicos de investigación centrados en investigación biomédica.
- En respuesta a la **acción 3.3.**, IdiPAZ tiene un área de investigación centrada en las Enfermedades Infecciosas e Inmunidad y varios grupos de investigación en este ámbito: “SIDA y Enfermedades Infecciosas” e “Infecciones Sistémicas en Pediatría; VIH, tuberculosis, patología importada y enfermedades emergentes”. Estos grupos llevan a cabo múltiples proyectos de investigación financiados a nivel nacional e internacional.
- En respuesta a la **acción 3.4.**, IdiPAZ tiene un grupo de investigación “Psiquiatría y Salud Mental” que tiene como objetivo general el tratamiento y promover la salud mental y el bienestar.
- En 2009-2019, se firmaron más de 3.000 nuevos Ensayos clínicos y 680 proyectos de investigación públicos competitivos, enfocados a la mejora de la salud de la comunidad.
- En el periodo 2009-2019, IdiPAZ publicó más de 11.000 artículos científicos, y 500 tesis doctorales.

### Tecnología de la salud

- Estamos comprometidos con el desarrollo de capacidades para la generación, transferencia y uso de tecnologías innovadoras relacionadas con la salud. La innovación en el área de la salud es una de las líneas estratégicas desarrolladas en el Plan Estratégico de Investigación e Innovación de IdiPAZ. Desde la Unidad de Apoyo a la Innovación de IdiPAZ, en funcionamiento desde 2010, se fomenta el desarrollo de tecnologías sanitarias, su comercialización y se promueven las colaboraciones con entidades privadas para el desarrollo de tecnologías sostenibles.
- Tenemos establecidas varias alianzas: Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas (CNIO), Centro Nacional de Investigaciones Cardiovasculares (CNIC), y diferentes universidades, entre otras entidades.





## OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 5: IGUALDAD DE GÉNERO



### ACCIONES PRIORIZADAS DEL ODS 5

- 5.1** Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo
- 5.2** Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación
- 5.4** Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país
- 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
- 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
- 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





## CONTRIBUCIONES DE IdiPAZ/FIBHULP RESPECTO AL ODS 5: IGUALDAD DE GÉNERO

### Oferta laboral y académica en igualdad de condiciones para hombres y mujeres

- En todas nuestras ofertas de empleo o procesos formativos se aplican las mismas políticas de acceso para hombres y mujeres.
- Un 34,7% de los grupos de investigación están liderados por mujeres.
- La distribución de mujeres es la siguientes en las comisiones y órganos del instituto: Consejo Rector (28.6%), Comisión Delegada (30.76%), Comité Científico Externo (33.3%), Comité Científico Interno (55.5%), CEIm (56.%), Comisión de Humanización y RSC (85.7%), Comisión de Calidad (75%), Comisión de Formación (71.4%). OEBA (75%) y Comisión de Igualdad y Diversidad (50%).
- Se ha elaborado un protocolo de prevención y actuación ante el acoso discriminatorio, el acoso moral, sexual y el acoso por razón de sexo.
- Desde 2018. IdiPAZ participa anualmente con actividades en el Día Internacional de la Niña y la Mujer en la Ciencia, con el objetivo de lograr el acceso pleno y equitativo de las mujeres y las niñas en la ciencia.

### Facilidades para la conciliación trabajo-familia

- Se ha creado una Comisión de Igualdad y Diversidad 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.
- Se ha desarrollado un Plan de Igualdad y Diversidad que establece medidas para la conciliación de la vida familiar, inscrito en el REGCON (Registro y Depósito de Convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad)- Código 28109182112021
- Con la publicación del nuevo Convenio Colectivo de las FIBs adscritas al Servicio Madrileño de Salud de la Comunidad de Madrid, se recogen también algunas estrategias para la conciliación de la vida familiar (BOCM 311 de 22 de Diciembre de 2020).
- IdiPAZ/FIBHULP están adherido al Charter de la Diversidad de la Fundación para la Diversidad.

### Igualdad de género den el ámbito de la investigación

- Los estudios que se llevan a cabo en el Instituto mantienen el equilibrio entre género, teniendo en cuenta las diferencias debido a la contribución de la variación específica del sexo en el campo de la salud, como es el caso de la respuesta inmunitaria. Por lo tanto, el análisis de sexo y género se tendrá en cuenta en los contenidos de los diferentes proyectos que se lleven a cabo.





## OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 9: INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA



### ACCIONES PRIORIZADAS DEL ODS 9

- 9.1** Desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles, resilientes y de calidad, incluidas infraestructuras regionales y transfronterizas, para apoyar el desarrollo económico y el bienestar humano, haciendo especial hincapié en el acceso asequible y equitativo para todos
- 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
- 9.b** Apoyar el desarrollo de tecnologías, la investigación y la innovación nacionales en los países en desarrollo, incluso garantizando un entorno normativo propicio a la diversificación industrial y la adición de valor a los productos básicos, entre otras cosas
- 9.c** Aumentar significativamente el acceso a la tecnología de la información y las comunicaciones y esforzarse por proporcionar acceso universal y asequible a Internet en los países menos adelantados de aquí a 2020



## CONTRIBUCIONES DE IdiPAZ/FIBHULP RESPECTO AL ODS 9: INNOVACIÓN E INFRAESTRUCTURA

### La innovación en IdiPAZ/FIBHULP

- La innovación de IdiPAZ/FIBHULP se dinamiza a través de la Unidad de Apoyo a la Innovación, que es una Plataforma de apoyo a la investigación financiada por el Instituto de Salud Carlos III, teniendo como uno de sus objetivos principales el fomento de la innovación de manera transversal, mediante la captación de proyectos, su evaluación y posterior desarrollo y transferencia a empresas del sector o mediante la creación de spin-off, para que la innovación llegue con éxito lo antes posible a mercado.
- La innovación es un tema transversal que afecta a las instituciones que conforman IdiPAZ, por lo que contamos con una Comisión Plataforma de Innovación del Hospital Universitario La Paz (HULP), una iniciativa que fue creada en noviembre de 2014 por la Dirección-Gerencia del Hospital para fomentar, extender, potenciar y dinamizar la cultura de la creatividad y la innovación entre todas las personas vinculadas al Hospital. A través de la implantación y gestión de un modelo de innovación abierta y de enfoque social, que de oportunidades para que profesionales, pacientes, cuidadores, empresas y demás perfiles implicados aporten ideas de mejora basadas en su experiencia.
- A través de la “Convocatoria de ayuda, financiada por la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario La Paz, para el desarrollo de un proyecto de innovación” se potencia el desarrollo de proyectos de innovación, mediante la concesión, en régimen de publicidad, igualdad, objetividad y concurrencia competitiva, de una ayuda para llevar a cabo la ejecución de un proyecto de innovación con el fin de transferir soluciones innovadoras, generando beneficios para la comunidad, y permitiendo al mismo tiempo establecer alianzas entre entidades de investigación y empresas del sector farmacéutico, biotecnológico y de tecnologías médicas y sanitarias.
- La Institución promueve las alianzas con entidades que fomentan la investigación y la innovación, incentivando el trabajo en red.
- Proporciona servicios de innovación a otros centros sanitarios creando una cultura de innovación dentro del SNS, posibilitando que puedan tener acceso al sector productivo y a acuerdos de transferencia más beneficiosos, algo que por sí solos seguramente no podrían conseguir al no disponer de las capacidades necesarias para ello.
- Formamos parte de la Red Plataforma de Dinamización e Innovación de las capacidades industriales del SNS y su transferencia efectiva al sector productivo (ITEMAS), con el objetivo de dinamizar el sector industrial a partir de las innovaciones surgidas dentro del IdiPAZ/FIBHULP.
- A 31 de diciembre de 2019, la Unidad de Apoyo a la Innovación contaba con 183 proyectos o ideas de innovación en estado activo, 19 de los cuales estaban en la fase de captura, 60 en la evaluación fase, 26 en desarrollo, 44 en transferencia y 34 en el mercado. El 19% de los proyectos han sido explotados y posicionado en el mercado, porcentaje muy positivo
- Incremento exponencial del número de iniciativas emprendedoras surgidas en el seno del IdiPAZ/FIBHULP en el último año, teniendo en cuenta la importancia en la generación del sector productivo de la creación de empresas de base tecnológica (start-up o spin-off) como modelo de aceleración de innovaciones al mercado y por la alta capacidad de atracción de inversión privada.

### Calidad y transformación organizacional

- Instituto de Investigación Sanitaria acreditado por el Instituto de Salud Carlos III.
- Sistema de Gestión Integrado de Calidad según Norma ISO 9001:2015, UNE 166002, IQNet SR10.
- Sello de Excelencia de la Unión Europea HRS4R: *Human Resources Excellence in Research*

### Industria 4.0. Empresa conectada y TIC

- Plataforma de Bioinformática y Big Data



- Está en marcha un proyecto para optimizar la recogida de datos de la historia electrónica hacia registros de investigación y la obtención de informes requeridos por el Ministerio de Sanidad en relación a la actividad en las unidades que son Centros y Unidades de referencia (CSUR).

### **Infraestructuras**

- Con la construcción del Edificio IdiPAZ y la construcción del nuevo HULP, estamos diseñando políticas de infraestructuras modernas, verdes, sostenibles y resilientes que minimicen el impacto ambiental de nuestra Institución.
- Mejora de las instalaciones para hacerla sostenible y asegurar el bienestar de todas las personas: pacientes, familiares, acompañantes, profesionales, proveedores.

### **Información y comunicación fluida, transparente y sostenible**

- La newsletter diaria “**IdiPAZ Informa**” envía convocatorias, ofertas de empleo, la agenda científica y otras noticias de interés. Esta información también se publica a través de las redes sociales. Además, hay Píldoras formativas mensuales “**IdiPAZ Informa: Responsabilidad Social Cooperativa y Científica/Objetivos de Desarrollos Sostenible**” que trata de formar a nuestros grupos de interés en este tema y dar difusión a las actividades que se desarrollan en dicha materia. También se publica trimestralmente “**IdiPAZ+i News**” que recoge las principales noticias de Investigación e Innovación que han ocurrido.
- Existe una pantalla informativa en el hall del Edificio IdiPAZ, y también se realizan difusiones utilizando las pantallas habilitadas en el HULP, publicando noticias y la agenda.
- Anualmente se publica la Memoria Científica, en dos versiones, reducida y completa, que recopila los datos científicos más importantes, así como la estructura y composición actual científica y de la institución más importante que ha acontecido, así como datos y fotos relevantes.
- Facilitamos a la comunidad científica el acceso a la información a través de la biblioteca de Ciencias de la Salud, con un fondo de más de 100.000 recursos electrónicos. Asimismo, ofrecemos además dos servicios muy potentes: Documentalista, como servicio de Ayuda a la Investigación y el Préstamo Interbibliotecario.

### **Estructuras de servicios tecnológicos.**

- Facilitar el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación a empleados y a usuarios.
- Intranet HULP
- Página web IdiPAZ: [www.idipaz.es](http://www.idipaz.es)
- APP-HULP
- Plataformas de reunión y formación: Webex, Microsoft Teams y Zoom
- Aula virtual en los cursos de PRL
- Red de telecomunicaciones en continuo crecimiento y mejora.





## OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 17: ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS



### ACCIONES PRIORIZADAS DEL ODS 17

#### Tecnología

**17.6** Mejorar la cooperación regional e internacional Norte-Sur, Sur-Sur y triangular en materia de ciencia, tecnología e innovación y el acceso a estas, y aumentar el intercambio de conocimientos en condiciones mutuamente convenidas, incluso mejorando la coordinación entre los mecanismos existentes, en particular a nivel de las Naciones Unidas, y mediante un mecanismo mundial de facilitación de la tecnología

**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



## CONTRIBUCIONES DE IdiPAZ/FIBHULP RESPECTO AL ODS 17: ALIANZAS PARA LOGRAR LOS OBJETIVOS

### Alianzas internacionales

- Como parte de nuestras políticas de internacionalización contamos con una Plataforma de Internacionalización. La FIBHULP coordina la *European Reference Network* en Trasplante Pediátrico (ERN- TransplantChild) ([www.transplantchild.eu](http://www.transplantchild.eu)), con la participación de 35 hospitales de 18 estados miembros de la Unión Europea



- Además, la institución participa en otras *European Reference Network* (ERNs): RARE-LIVER (enfermedades raras hepáticas); ERN-EYE (enfermedades raras oftalmológicas); ERN BOND (enfermedades y desórdenes óseos); ERN ITHACA (malformaciones y síndromes congénitos con desórdenes neurológicos e intelectuales) y ERNICA (anomalías congénita y heredaras raras (digestivas y gastrointestinales)).

– Los investigadores de IdiPAZ colaboran en proyectos de investigación con más de 60 entidades internacionales:



– IdiPAZ colabora con la Embajada Británica, y desarrollando jornadas bilaterales compartiendo experiencias y buscando sinergias.

**Alianzas con el entorno**

- IdiPAZ participa en diferentes jornadas, concretando su integración en la estrategia de la empresa y buscando sinergias con éstas (Webinar Grupo Trabajo Empresas. Caixa Impulse; preselección proyectos Healthstar
- La FIBHULP participa en la Comisión Paritaria con el resto de FIBs de la Comunidad de Madrid.
- IdiPAZ mantiene una estrecha relación con los otros IIS y el ISCIII, participando en un Foro conjunto de Institutos a nivel nacional.
- IdiPAZ participa en 24 Redes de Investigación Biomédica (CIBER) y 13 Redes Temáticas de Investigación (RETICs) con temática en el ámbito de la investigación biomédica:
  - Networked Biomedical Research Center for Bio-engineering, Biomaterials and Nanomedicine
  - Networked Biomedical Research Center for Cardiovascular Diseases
  - Networked Biomedical Research Center for Hepatic and Digestive Diseases
  - Networked Biomedical Research Center for Rare Diseases



- Networked Biomedical Research Center for Respiratory Diseases
- Networked Biomedical Research Center for Public Health and Epidemiology
- Networked Biomedical Research Center for Neurodegenerative Diseases
- Networked Biomedical Research Center for Cancer
- Asthma, Adverse and Allergic Reactions
- Vascular and Cerebral Diseases Network
- Plataforma ITEMAS
- Red Temática de Receptores Nucleares en Cáncer, Metabolismo e Inflamación
- Research Network for Renal Diseases
- Tropical Disease Cooperative Research Network
- Investigational Network in Inflammation and Rheumatic Diseases
- Research Network for AIDS
- Red de Biobancos
- Research Network for Maternal and Child Health and Development
- Research Network for Maternal and Child Health and Development
- Plataforma de Unidades de Investigación Clínica y Ensayos Clínicos
- Research Network NRF2 as a Node of the Pathogenesome


#### **Alianzas con organizaciones de la sociedad civil**

- Tenemos convenios con organizaciones de la sociedad civil, entre las que destacan: Fundación Cris, Fundación Aladina, AECC; ONG Otromundoesposible, Fundación Sandra Ibarra, Fundación Familia Alonso, Fundación contra la Hipertensión Pulmonar, Fundación Isabel Gemio, Fundación Mari Paz Jiménez, Fundación La Sonrisa de Alex para la Investigación y Tratamiento del Sarcoma de Ewing, Fundación Menudos Corazones, Fundación Síndrome de Dravet, Fundación Unoentrecienmil, Fundación ACS, FUNDACIÓN ESPAÑOLA PARA EL FOMENTO DE LA INVESTIGACIÓN DE LA ESCLEROSIS LATERAL AMIOTRÓFICA, Asociación Síndrome Phelan-McDermid, Asociación Española de Afectados por Sarcomas, Fundación Mutua Madriena, Fundación Reina Sofía, Fundación TV · Marató, Asociación Síndrome Duplicación Inversión Deleción del Brazo Corto del Cromosoma 8 y Fundación Alicia Koplowitz..





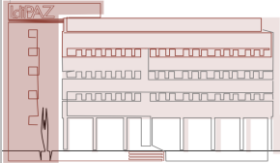
## 5.2. Contribución a otros Objetivos de Desarrollo Sostenible no priorizados



**1 FIN DE LA POBREZA**

**OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 1:**

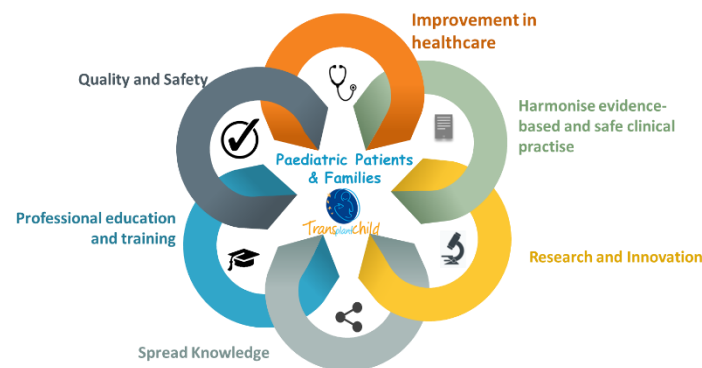
**FIN DE LA POBREZA**



### CONTRIBUCIONES DE IdiPAZ/FIBHULP RESPECTO AL ODS I: FIN DE LA POBREZA

#### Poner fin a la pobreza en todo el mundo

- IdiPAZ/FIBHULP tiene en cuenta la sostenibilidad de las innovaciones clínicas que se desarrollan en el ámbito del instituto con el objetivo de mantener el acceso a los servicios clínicos de salud, independientemente de la situación económica de la población con acceso a ellas y de la parte del mundo donde viva, tratando de minimizar las desigualdades que se producen en la atención sanitaria.
- La Hospital Universitario La Paz-IdiPAZ, a través de la European Reference Network (ERN) TransplantChild coordina los recursos y conocimientos existentes de los 26 hospitales de 18 Estados miembros europeos, hasta el día de hoy, implicados en la ERN TransplantChild con el fin de armonizar, generar y difundir el conocimiento relacionado con el trasplante en toda Europa, siguiendo las áreas estratégicas:



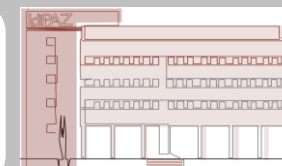
La red de colaboración con los hospitales europeos participantes en la red, se verá ampliado próximamente con la incorporación de centros de apoyo pertenecientes a otros países de América del Sur, como Colombia, Venezuela, Argentina y Brasil, para acercar la práctica clínica y compartir las experiencias.



4 EDUCACIÓN DE CALIDAD



## OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD



### CONTRIBUCIONES DE IdiPAZ/FIBHULP RESPECTO AL ODS 4: EDUCACIÓN DE CALIDAD

#### Educación

- En el año 2020, 24 tesis doctorales
- En el año 2020, Investigadores de IdiPAZ Coordinan Programas de Doctorado de la Universidad Autónoma de Madrid:
  - o Programa Doctorado en Epidemiología y de la Salud - Fernando Rodríguez Artalejo
  - o Programa Doctorado en Medicina y Cirugía - Francisco García Río
  - o Programa Doctorado en Farmacología y Fisiología - Concepción Peiró Vallejo/Antonio Carcas Sansuan
  - o Programa Doctorado en Biociencias Moleculares - Francisco Zafra Gómez (Ciencias)/Isabel Sánchez Pérez (Medicina)
- En el año 2020, se celebró el *II TransplantChild Workshop on translational research: Novel strategies in paediatric transplantation*, dirigido a médicos y personal de enfermería.
- En el año 2020, se ha desarrollado material formativo dirigido a los pacientes trasplantados y sus familias, en formato de píldoras formativas.

#### Formación técnica profesional

- IdiPAZ acoge las prácticas de varios Ciclos de Grado Medio y Superior
  - o Ciclo Administración y finanzas
  - o Ciclo Gestión administrativa
  - o Ciclo Anatomía Patológica y Citodiagnóstico
  - o Título especialista en Gestión Administrativa de ensayos clínicos
  - o Master monitorización y gestión de proyectos en investigación clínica
  - o CECIC: Coordinación de ensayos clínicos en centros de investigación-Study Coordinator
  - o Master en monitorización y gestión de ensayos clínicos
  - o Master en monitorización de ensayos clínicos
  - o Técnico superior en Anatomía Patológica y Citodiagnóstico
  - o 4ª ESO
  - o Gestión Administrativa
  - o Técnico superior en Laboratorio Clínico y Biomédico
  - o Ciclo Cuidados Auxiliares de enfermería



- Master EECC
- Grado superior Administración y Finanzas
  
- IdiPAZ/FIBHULP acoge alumnos para la realización de TFG y TFM de varios centros universitarios:
  - Academia de Estudios Mir S.L.
  - Universidad CEU San Pablo
  - Fundación de la Clínica Universitaria de la Universidad Rey Juan Carlos
  - Universidad Autónoma de Madrid
  - Universidad Francisco de Vitoria
  - Universidad Nacional de Educación A Distancia
  - Sociedad Española de Fertilidad
  - Sociedad Española de Cardiología, Fundación Casa Del Corazón
  - Universidad High Institute Of Biotechnology Of Monastir
  - Universidad Internacional De La Rioja (Unir)
  - Universidad Camilo José Cela
  - Universidad de León
  - Universidad de Sevilla
  - Instituto Superior De Estudios Psicológicos
  - Universidad de Alcalá
  - Universidad Pontificia Comillas
  - Universidad Complutense De Madrid
  - Institut D'educació Continua De La Universidad Pompeu Fabra
  - Fundación Canaria De Investigación Sanitaria
  - Universidad a Distancia De Madrid
  - Universidad de Alcalá
  - Escuela de Medicina Tropical de Liverpool
  - Universidad Francisco de Vitoria
  - Universidad Católica San Antonio
  - Fundación Clínica Universitaria de la Universidad Rey Juan Carlos
  - Universidad Autónoma de Barcelona
  - Universidad Complutense de Madrid
  - Universidad Politécnica de Madrid
  - Universidad Rey Juan Carlos
  - Universidad de Las Palmas De Gran Canaria
  - Universidad Carlos III
  - Universidad Alfonso X El Sabio
  - Universidad de Castilla-La-Mancha
  - Universidad Alcalá De Henares
  - Universidad Cardenal Cisneros
  - Universidad de Vigo



- Universidad Católica de Valencia San Vicente Mártir
- Universidad Europea
- Universidad Politécnica de Madrid
- Universidad de Salamanca

**Formación y orientación para la investigación**

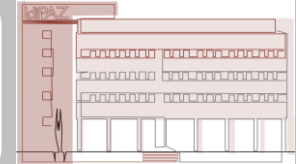
- IdiPAZ/FIBHULP cuenta con una Comisión de Formación acreditada con norma ISO 9001:2015.
- IdiPAZ/FIBHULP cuenta con un Plan de Formación anual, que en el año 2020 incluyó 9 cursos de investigación transversales y 17 Seminarios Científicos. Asimismo, cuenta con un Programa de Divulgación Científica, que en 2020 desarrolló 13 actividades.



7 ENERGÍA ASEQUIBLE  
Y NO CONTAMINANTE



## OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 7: ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE



### CONTRIBUCIONES DE IdiPAZ/FIBHULP RESPECTO AL ODS 7: ENERGÍA ASEQUIBLE Y NO CONTAMINANTE

#### Ahorro de energía

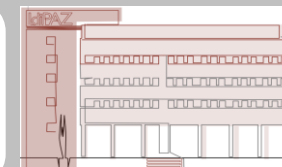
- IdiPAZ/FIBHULP es una institución responsable con su medio ambiente. Además de las facilidades que se ofrece a los trabajadores para el reciclaje de residuos, estamos trabajando en el desarrollo de un programa de ahorro de energía y de sensibilización de la misma entre el personal.
- El proyecto que hay en marcha para las nuevas instalaciones, tendrá en cuenta todas las posibilidades para integrar en la medida de lo posible, las tecnologías que permitan generar energía y su uso de forma eficiente.



8 TRABAJO DECENTE  
Y CRECIMIENTO  
ECONÓMICO



## OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO



### CONTRIBUCIONES DE IdiPAZ/FIBHULP RESPECTO AL ODS 8: TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO

#### Gestión Económica

- Gestión eficiente de los recursos naturales.
- Fomentar una política de igualdad
- Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores mediante la negociación colectiva con el Comité de Empresa y la Comisión Paritaria
- Proporcionar condiciones laborales dignas a empleados y proveedores.
- Proporcionar a los profesionales un desarrollarse laboral igualitario.
- No discriminación (género, edad, etc.) en las contrataciones.
- Utilizar herramientas que faciliten el trabajo decente, la innovación y el emprendimiento
- Fomento de la I+D+i.
- Facilitar la formación práctica a estudiantes de pregrado, grado y postgrado.

#### Generación de empleos

- IdiPAZ/FIBHULP cuenta con 23 investigadores estabilizados, 68 investigadores, 189 personas de apoyo a la investigación y 27 personas de administración y servicios.

#### Plan de acogida y de integración

- Guía de acogida de IdiPAZ/FIBHULP que se envía a los trabajadores para mejorar su integración en la institución de una manera sea más amigable y efectiva.
- Participación en la Jornada de Bienvenida de los Residente del HULP



## OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 11: CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES



### CONTRIBUCIONES DE IdiPAZ/FIBHULP RESPECTO AL ODS 11: CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES

#### Espacios sostenibles

- El IdiPAZ dispone de 9.173,10 m<sup>2</sup> en el **entorno hospitalario** y bajo la gestión directa de IdiPAZ. El Instituto dispone de un “**Edificio IdiPAZ**” que centraliza varias de las instalaciones de investigación e innovación desarrolladas.



El edificio de investigación del Hospital universitario la Paz se construyó conforme a los criterios de diseño establecidos en proyecto de ejecución visado en el año de su construcción.

El CTE (código técnico de la edificación) de aplicación en el momento de su redacción, incluía el DB HE (Documento básico de ahorro energético) que marca los criterios de diseño para el ahorro de energía, en base a este y diferenciado en los siguientes grupos se adoptaron las siguientes medidas:



**HE 1.-Limitación de la demanda energética del edificio.**

Con una correcta elección de los materiales que conforman los paneles y aislamiento de fachada, vidrios de ventanas, y sistema de cubierta.

**HE2.-Rendimiento de las instalaciones térmicas**

El edificio dispone de una instalación térmica apropiada destinada a proporcionar el bienestar térmico regulando el rendimiento de las mismas y de sus equipos, según se desarrolla en el RITE, por ejemplo con la instalación en los climatizadores de recuperadores de calor.

**HE3.-Eficiencia energética de las instalaciones de iluminación**

Las zonas de uso esporádico tales como pasillos, escaleras, aseos etc. disponen de un sistema de detección de presencia. Se instaló también un sistema de aprovechamiento de la luz natural que regula el nivel de iluminación en función del aporte que llegue de luz solar.

**HE4.- Contribución solar mínima de agua caliente sanitaria**

Se instaló un sistema de contribución al agua caliente sanitaria mediante placas solares y acumuladores de agua.

- El resto de plataformas o unidades que conforman IdiPAZ/FIBHULP está integrado en las **instalaciones del Hospital Universitario La Paz**. La dirección de IdiPAZ/FIBHULP ha participado en el diseño del Plan Funcional, Plan de Espacios y Plan de Equipamiento del nuevo Hospital, que apuesta por un espacio sostenible que ha sido diseñado teniendo en cuenta a los pacientes, asociaciones de pacientes, los profesionales y otras partes interesadas.



**I° Gestión ambiental.-** Orientada a garantizar el mínimo impacto del funcionamiento del Hospital en el entorno, sustentada en políticas de sostenibilidad y conservación que incluye el desarrollo sistemas de máxima eficiencia que permitan:

- a) Reducir el uso de los recursos naturales (especialmente el consumo de agua) y
- b) Minimizar los residuos generados tanto en fase constructiva como en uso habitual.
- c) Clasificar los residuos generados y garantizar su adecuada evacuación, tratamiento y reciclaje.



**2° Ahorro y eficiencia energética/ sostenibilidad-** Estableciendo un diseño del edificio basado en parámetros de eficiencia energética que permitan minimizar el consumo en iluminación, climatización y agua caliente sanitaria, optimizando el uso de energías renovables y acercando su diseño desde el principio al concepto de “hospital huella cero”

Los hospitales son grandes consumidores de energía y de muchos otros productos y recursos. Racionalizando consumos energéticos, consumos de materiales y diseños arquitectónicos y de las instalaciones, los hospitales pueden aparecer como abanderados del progreso, constituyendo construcciones seguras y confortables con el menor consumo energético posible, con una clara apuesta por la sostenibilidad como paradigma de desarrollo, promoviendo y fortaleciendo las relaciones entre los agentes implicados y fomentando el respeto social.

El diseño de las nuevas instalaciones se fundamenta en el análisis de tres preceptos básicos de sostenibilidad: protección, seguridad y confort de los usuarios, protección del medioambiente y eficiencia en el uso del suelo.

**3° Ambiente humanizado.-** Considerando especialmente el ajardinando del medio y la creación de un entorno luminoso y con uso de sistemas de ventilación avanzados eficientes, utilizando en la medida de lo posible sistemas naturales.

**4° Conciliador.-** Creando estructuras que permitan:

- Apoyar a pacientes y cuidadores durante la prestación de asistencia, especialmente en ciclos de alta resolución y/o en régimen de día y apoyarles en aspectos complementarios de su asistencia, creando espacios de apoyo apropiados.
- Apoyar a la conciliación de los profesionales creando estructuras de apoyo que se expresan en la dotación de servicio de guardería y centro de apoyo a mayores.

**5° Creación de un centro eficiente y seguro.-** Creando las condiciones estructurales que permitan garantizar el confort y seguridad para los pacientes (y sus allegados/cuidadores) y los profesionales, estableciendo:

- Diseño de las dependencias orientadas a la seguridad creando estructuras y dotando equipos y sistemas, sólidos, con las protecciones necesarias y, cuando fuera preciso, con redundancias para garantizar la ausencia de fallos.
- Buscando soluciones técnicas preliminares que permitan evitar o minimizar potenciales riesgos físicos y medioambientales.
- Diseño orientado al funcionamiento de los edificios e instalaciones, que le otorgue claridad y se ajuste a las necesidades de desarrollo de los procesos asistenciales<sup>4</sup> reduciendo al mínimo los desplazamientos de pacientes y profesionales y preservando la intimidad de la asistencia.

**6° Accesible.-** Integrando en diseño, las medidas necesarias para garantizar:

- La idoneidad de los accesos al conjunto del hospital (incluyendo aparcamientos) y a sus edificios e instalaciones y su adecuado diferenciación de funciones en relación con sus destinos.
- La adecuada ordenación interna del edificio (intrínsecamente complejo) que sea fácilmente comprensible tanto para el personal como por el público, estableciendo tráfic y circulaciones adecuadamente jerarquizados, dotadas de un esquema fácilmente comprensible.
- La dotación de un número de recursos específicos para las personas con limitaciones y, en todo caso, dar cobertura el cumplimiento de los conocidos como “Requisitos Dalco” (Deambulación, Aprehensión, Localización y Comunicación) en lo que se refiere al acceso de las personas a las dependencias.

**7° Tecnológicamente avanzado e innovador.-** Se ha trabajado en el desarrollo de un centro de alta capacidad y con recursos de muy alto nivel e innovador, posibilitando la incorporación de nuevas tecnologías. La capacidad tecnológica y de innovación se expresa en:

- La dotación de recursos estructurales capaces de acoger equipos y sistemas para la ejecución de procedimientos de diagnóstico y terapéutica avanzados bien desde el momento de puesta en marcha bien en previsión de incorporación a medio plazo.
- Previsión para amplias capacidades en TIC (tecnologías de la información y comunicaciones) lo que obliga a pensar en condiciones apropiadas en las instalaciones centrales y también en las periféricas: electrónica activa, redes de transmisión...

Las nuevas instalaciones estarán basadas en la innovación tecnológica en todas sus áreas:

- Sistemas integrados en red.



- Sanidad electrónica “e-health”.
  - Atención Domiciliaria Especializada.
  - Adaptación a las últimas tecnologías sanitarias.
  - Logística Robotizada (Dispensación Automatizada, Transporte Robotizado, ...).
- 
- El grupo de Fragilidad y Envejecimiento en las Personas mayores está desarrollando un proyecto de investigación titulado “Hospital amable con las personas mayores”, con el objetivo de incrementar la calidad de trato y la humanización en la atención de pacientes ingresados en la planta tercera del Hospital de Traumatología del Hospital Universitario La Paz que dispone de 32 camas.  
Dichas actuaciones se estructuran en cinco líneas estratégicas:
    - Mejoras en la asistencia sanitaria
    - Mejoras en la organización
    - Mejoras en la formación de profesionales y familiares/acompañantes
    - Mejoras en las infraestructuras
    - Mejoras en la implicación de pacientes y familiares
- 
- El Servicio de Neonatología está llevando a cabo el proyecto “Una nueva cara para un gran equipo” con la finalidad de introducir y desarrollar nuevas políticas orientadas a la familia, el llamado *Family Integrated Care* (FICareL).
  - En el bloque quirúrgico Infantil del Hospital La Paz se ha llevado a cabo el proyecto “Mejora de la humanización de la asistencia sanitaria en el bloque quirúrgico infantil. Importancia de la presencia parental en quirofanos durante la inducción de la anestesia”, analizando distintas metodologías de control de la ansiedad preoperatoria en pacientes pediátricos que fueron sometidos a cirugía mayor ambulatoria.
  - Proyecto de investigación en el Hospital Infantil sobre la mejora de la recuperación del paciente pediátrico a través de la adecuación de una sala de juegos en Pediatría, con el objetivo de mejorar el entorno y analizar el impacto en el estado anímico y bienestar de los usuarios del espacio.
  - Proyecto de Investigación del Grupo Psiquiatría y Salud mental sobre la creación de un espacio exterior abierto para los pacientes de la Unidad Psiquiátrica, con el objetivo de analizar la mejoría en su sintomatología.





## OBJETIVO DE DESARROLLO SOSTENIBLE 13: ACCIÓN POR EL CLIMA



### CONTRIBUCIONES DE IdiPAZ/FIBHULP RESPECTO AL ODS 13: ACCIÓN POR EL CLIMA

#### Promoción de prácticas para combatir el cambio climático y sus efectos

##### Infraestructuras y equipamiento

- Implementación de políticas de uso y gestión de infraestructuras que sean respetuosas con el medio ambiente.
- Incorporación de propuestas e ideas de diseño arquitectónico que minimicen el impacto medioambiental (eficiencia energética, placas solares, climatización conforme al RITE, ...) y que han sido incluidas en la construcción del Edificio IdiPAZ.
- Compartir recursos como el uso de instalaciones y proveedores.
- Dotación en las zonas comunes del nuevo Edificio IdiPAZ (pasillos, aseos, vestuarios, etc..) con controles de iluminación automáticos (control por detectores de movimiento).
- Configuración de equipos que estén dotados de temporizadores para su apagado automático.
- Dotación con reguladores de temperatura independiente en los despachos del nuevo Edificio IdiPAZ.
- Programa de mantenimiento controlado y limpieza periódica para los equipos e instalaciones, optimizando su uso y explotación, vida útil y repercusión sobre el medio ambiente.
- Observancia por el cumplimiento de la normativa de aplicación en materia de seguridad y medio ambiente (ROHS, uso refrigerantes ecológicos con bajo GWP, etc.) y sobre la eliminación adecuada de los residuos generados (MSDS) en la adquisición de equipamiento.
- Aplicación de actuaciones específicas responsables en la actividad del instituto para incrementar la eficacia de algunos equipos y limitar el consumo de energía o agua (uso compartido de equipos como el autoclave, el lavavajillas, ultracongeladores, incubadores, neveras, cámaras frías, etc....; pre-enfriamiento de los rotores de las centrífugas; apagado de equipos cuando no están en uso; empleo de grifos con sensor de movimiento automático, preferencia por manuales y catálogos en versión electrónica frente a impresa, reutilización de cajas y recipientes de espuma de poliestireno, etc.).
- Reutilización e integración de equipos usados procedentes del Hospital de Cantoblanco y el Hospital Carlos III tras su fusión con el Hospital La Paz en la infraestructura del IdiPAZ, promoviendo la economía circular.

##### Organizativas

- Los responsables de las instalaciones y/o equipos promueven el uso responsable de las mismas mediante normas, manuales de buenas prácticas y actividades formativas dirigidas a los usuarios.
- Formación personalizada en ciertas materias lo que evita errores y repeticiones y genera menos residuos.



- Existencia de un Comité Ético de Bienestar Animal en el IdiPAZ, órgano encargado de velar por el bienestar de los animales utilizados como modelos experimentales en investigación, evitando los riesgos para la salud humana y animal y para el medio ambiente (contaminación, toxicidad, patogenicidad, etc.).

### Suministros

- Compartir recursos y suministros entre diferentes grupos de investigación y servicios del HULP.
- Favorecer las relaciones duraderas y el trato y confianza con los proveedores y priorizando a aquellos cercanos para reducir la huella de carbono derivada del transporte de suministros.

### Desechos y residuos

- Participación activa en campañas para reducir considerablemente la generación de desechos mediante actividades de formación para la reducción, reciclado y reutilización de materiales.
- Disponibilidad de un almacén común de productos químicos y material en el Edificio IdiPAZ, lo que abarata costes en su adquisición y evita compras excesivas, optimiza un control en su consumo y caducidad, favorece su uso compartido y considera el empleo de reactivos más seguros desde el punto de vista de la seguridad del trabajador, sus procesos y el medio ambiente.
- Mantenimiento y actualización de un inventario de productos químicos y fichas de seguridad de éstos.
- Priorización de recipientes de vidrio reutilizables para preparación de soluciones y tampones en lugar de botellas desechables.
- Reutilización de cajas de puntas para pipetas en algunos laboratorios y técnicas, reduciendo considerablemente la generación de desechos plásticos.

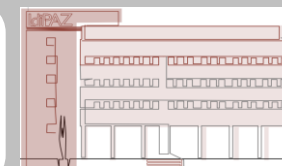
### Gestión del impacto

- Colaboración con el Hospital La Paz en:
  - campañas de sensibilización y formación y otras actuaciones para mejorar la visibilidad del programa (carteles y píldoras informativos) ayudando a mejorar el comportamiento y conductas de los empleados y su concienciación sobre la importancia de practicar hábitos ecológicos.
  - medición de impactos (residuos, emisiones, agua...).
  - elaboración de estrategias y programas orientados a prevenir, reducir o mitigar el impacto negativo en el medioambiente.
  - promoción de prácticas dirigidas a disminuir el impacto medioambiental:
    - Uso papel: limitación uso de papel (libre de cloro, con sello ecolabel PT/I 1/002 y certificado PEFC /13-32-001), reutilización del usado, preferencia de escaneado de papel frente a impresión, uso impresoras comunes controladas por tarjetas, configuración predeterminada para la impresión a doble cara, dotación con contenedores para reciclaje de papel, etc...
    - Programas de reciclaje de residuos (cartón, vidrio), tóners y cartuchos de impresora, equipos de laboratorio e informáticos, dispositivos electrónicos, baterías y pilas y otros (además se dispone de un punto limpio).
    - Campañas de sensibilización “¿Qué envases podemos depositar en el contenedor amarillo?” y “Separar los residuos aquí también es importante”, con objeto de reciclar correctamente los residuos generados.
    - Aplicación de procedimientos de Gestión interna de residuos, de eliminación de residuos biológicos, químicos, radioactivos, punzantes, cristales y vidrios, plásticos, etc...y de Gestión de derrames, pérdida y/o desaparición de residuos, con señalización clara para ayudar a una correcta segregación.
    - Campaña “no fumar” (de acuerdo a la Ley 42/2010, de 30 de diciembre de 2010, medidas sanitarias frente al tabaquismo; Artículo 7) y señalización de zonas no permitidas.
    - Campaña “Si malgastas agua, derrochas vida, cuidala” y Programa de Formación y sensibilización sobre la huella hídrica dentro del III Plan de Gestión y Uso Sostenible del Agua del HULP.





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



### CONTRIBUCIONES DE IdiPAZ/FIBHULP RESPECTO AL ODS 16: PAZ, JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS

#### Transparencia y rendición de cuentas

- Anualmente se realizan las Cuentas Anuales del ejercicio, las cuales son auditadas anualmente por una empresa auditora externa, y son aprobadas por el Patronato antes del 30 de junio de año siguiente. Estas cuentas se presentan a diversos Organismos Públicos y se registran en Protectorado de Fundaciones de la Comunidad de Madrid, el cual emite una resolución de su depósito en el Registro de Fundaciones. La FIBHULP es auditada cada año por la Comunidad de Madrid.
- Las Cuentas Anuales se realizan conforme al Plan General de Contabilidad a las entidades sin fines lucrativos, las cuales son auditadas para comprobación de su cumplimiento. También se realiza anualmente el Plan de Actuación el cual es aprobado por el Patronato y es enviado a los Organismos Públicos que lo requieren y al Protectorado de Fundaciones de la Comunidad de Madrid
- El IdiPAZ es auditado cada 5 años por el ISCIII y anualmente por la Dirección General de Investigación, Docencia y Documentación de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid.
- La Fundación para dar cumplimiento a la Ley de Contratos del Sector Público cuenta con un Departamento Legal y de Compras que se encarga de establecer los procedimientos y aprobar los modelos de documentos con los que se deben trabajar en esta materia, encontrándose recogidos todos ellos en el PNT Procedimiento de Compras PNT-026. Además, estamos estableciendo una Política para la evaluación y selección de nuestros proveedores teniendo en cuenta la incorporación de Criterios de Compra Pública Responsable en los procesos de contratación de forma que se traslade la importancia que tiene la institución respecto a materias como Igualdad, Seguridad y Salud Laboral, Empresa Saludable, Huella de Carbono, Gestión Ambiental, Retirada y Gestión de Residuos..., etc. a las empresas ofertantes. Asimismo, se valorará la posible incorporación de criterios sociales aportados por el recientemente publicado “Adquisiciones sociales — Una guía para considerar aspectos sociales en las contrataciones públicas — 2.a edición (2021/C 237/01)”, publicado por la Comisión Europea.
- La FIBHULP, según lo establecido en los apartados 1 y 2 del artículo 66 de la Ley 10/2019, de 10 de abril, y en el artículo 2.1 de la Ley 10/2019, de 10 de abril, y con el objetivo de dar a conocer nuestra entidad y la información relevante sobre ella, la FIBHULP se encuentra inscrita en el Registro de Transparencia de la Comunidad de Madrid desde el 4 de marzo de 2021 con el número de registro 202100170
- Asimismo, siguiendo el Acuerdo Interinstitucional entre el Parlamento Europeo y la Comisión Europea establece las normas y principios en los que se basa el Registro de Transparencia. El primer Acuerdo (firmado en junio de 2011) se revisó al cabo de dos años. El Acuerdo revisado se adoptó en abril de 2014. En la actualidad, la FIBHULP está adscrita al Registro de la Unión Europea desde el 10 de mayo de 2021 con el número de registro 866996242652-90.



### **Gobernanza y gestión**

- La FIBHULP e IdiPAZ tienen en funcionamiento sus estructuras de gobierno en las que se garantiza la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades
- Se garantiza el acceso público a la información sobre los proyectos de investigación, de acuerdo a la legislación vigente y se da publicidad de la actividad a través de la publicación de las cuentas anuales, la memoria científica y puntualmente en la web.
- Entre los objetivos fundamentales del IdiPAZ está el de favorecer la participación de actores clave no científicos en la toma de decisiones de la actividad científica que se desarrolla en el instituto. Conscientes de que la actividad del Instituto está orientada al desarrollo de investigación traslacional para mejorar la calidad de los pacientes, aumentar la participación e involucración de los pacientes en la actividad desarrollada en el Instituto es uno de los principales objetivos de la institución.
- Los actores no científicos que participan en los órganos de gobierno del IdiPAZ corresponden a los siguientes perfiles:
  - Directora de la FIBHULP
  - Director de Gestión del HULP
  - Representantes no científicos del CEIm (abogado, representante intereses pacientes)
- Como ejemplo de experiencia piloto desarrollándose actualmente, el IdiPAZ, como miembro de la red ERN-Transplant-Child, ha constituido un Subcomité de Pacientes que participa en la gobernanza activa de la red desde el Comité Ejecutivo del HULP

### **Protección de datos**

- Desde 2018 existe un Delegado de Protección de Datos de la FIBHULP que vela por el cumplimiento en esta materia de la institución.
- Con los proveedores que vayan a tratar datos personales de responsabilidad de la FIBHULP se firma un contrato de encargado de tratamiento en los contratos de EECC, patrocinio, prestación de servicios para proyectos de investigación, convenios de colaboración y convenios de cooperación educativa, existe una cláusula reguladora de la protección de datos
- Existen cláusulas específicas para velar por los datos personales tanto del personal de la FIBHULP como de personal colaborador



## ANEXO I. ÍNDICE DE REFERENCIA DE CUMPLIMIENTO GRI

Requisito GRI	Bloque /Apartado/ pagina
<b>Apartado 1. Estrategia y Análisis</b>	
G4-1 Declaración del responsable principal de las decisiones de la organización	Introducción/ 1.2 Estructura de Gobierno, Política y Gestión/ 7-10
G4-2 Principales efectos, riesgos y oportunidades	1.4 Misión, Valores y Visión/ 23-27
<b>Apartado 2. Perfil de la Organización</b>	
G4-3 Nombre de la organización	Introducción/ 1.1. Perfil de la Organización/ 3
G4-4 Marcas, productos y servicios más importantes	Introducción/ 1.1. Perfil de la Organización/ 6-7
G4-5 Lugar donde se encuentra la sede central de la organización	Introducción/ 1.1. Perfil de la Organización/ 4-6
G4-6 Países donde opera la organización y nombre aquellos países donde la organización lleva a cabo operaciones significativas o que tienen una relevancia específica para los asuntos relacionados con la sostenibilidad que se abordan en la memoria	Introducción/ 1.1. Perfil de la Organización/ 3
G4-7 Naturaleza del régimen de propiedad y su forma jurídica	Introducción/ 1.1. Perfil de la Organización/ 3
G4-8 Qué mercados se sirve (con desglose geográfico, por sectores y tipos de clientes y destinatarios)	Introducción/ 1.1. Perfil de la Organización/ 3-7
G4-9. Tamaño de la organización	Bloque Social/ 5.5 Compromiso con los Profesionales/ 319-322 G4-LA1/ 323-333 Bloque Económico/ 3.1 Propietarios C. Autofinanciación/ 125
G4-10 Desglose del colectivo de trabajadores	Bloque Social/ 5.6. Indicadores de lo Social G4-LA1 / 323-333
G4-11. Porcentaje de empleados cubiertos por convenios colectivos	Bloque Social/ 5.6. Indicadores de lo Social G4-LA5 / 334

G4-12 Descripción cadena de suministro de la organización.	Introducción/ 1.2 Estructura de Gobierno, Política y Gestión  Plataforma Área de Soporte Técnico-Administrativo y Logístico  Logística Sanitaria/ 18-20
G4-13 Cambio significativo que haya tenido lugar durante el periodo objeto de análisis en el tamaño, la estructura, la propiedad accionarial o la cadena de suministro de la organización	Introducción/ 1.1. Perfil de la Organización/ 4-8
<b>Participación en iniciativas externas</b>	
G4-14. Como aborda la organización, si procede, el principio de precaución	Introducción/ 1.2 Estructura de Gobierno, Política y Gestión/ 7-10  2. Asistencial/ 5. Seguridad del Paciente/ 108-114
G4-15 Lista de las cartas, los principios u otras iniciativas externas de carácter económico, ambiental y social que la organización suscribe o ha adoptado	Introducción / 1.5 Compromiso con la Responsabilidad Social y grupos de interés / 40
G4-16 Lista de asociaciones (por ejemplo, las asociaciones industriales) y las organizaciones de promoción nacional o internacional a las que la organización pertenece	Introducción / 1.5 Compromiso con la Responsabilidad Social y grupos de interés / 40
<b>Apartado 3. Aspectos materiales y Cobertura</b>	
G4-17 Entidades incluidas en los informes financieros o documentos equivalentes de la organización y entidades no cubiertas por la memoria	Introducción/  1.2 Estructura de Gobierno, Política y Gestión/ 7-10
G4.18 Definición Contenido Memoria	Introducción/  1.5 Compromiso con la Responsabilidad Social y grupos de interés/ 27-40  Introducción/  1.6 Perfil de la Memoria/ 41
G4-19. Lista de los Aspectos materiales que se identificaron durante el proceso de definición del contenido de la memoria	Introducción/  1.5 Compromiso con la Responsabilidad Social y grupos de interés/ 27-29



G4-20. Cobertura de cada Aspecto material dentro de la organización	Introducción/ 1.5 Compromiso con la Responsabilidad Social y grupos de interés/ 27-29
G4-21. Límite de cada Aspecto material fuera de la organización	Introducción/ 1.5 Compromiso con la Responsabilidad Social y grupos de interés/ 27-29  Introducción/ 1.6 Perfil de la Memoria/ 41
G4-22 Consecuencias de las reexpresiones de la información de memorias anteriores y sus causas	Introducción/ 1.5 Compromiso con la Responsabilidad Social y grupos de interés/ 27-29
G4-23 Cambio significativo en el alcance y la Cobertura de cada Aspecto con respecto a memorias anteriores	Introducción/ 1.5 Compromiso con la Responsabilidad Social y grupos de interés/ 27-29
<b>Apartado 4. Participación de los grupos de interés</b>	
G4.24 Lista Grupos Interés	Introducción/ 1.5 Compromiso con la Responsabilidad Social y grupos de interés/ 27-40
G4.25 Elección Grupos de Interés	
G4.26 Enfoque de Participación Grupo de Interés	
G4.27 Preocupaciones de los Grupos Interés	
<b>Apartado 5. Perfil de la memoria</b>	
G4-28 Periodo objeto de la memoria (por ejemplo, año fiscal o año calendario)	Introducción/ 1.6 Perfil de la Memoria/ 41
G4-29 Fecha de la última memoria (si procede)	
G4-30 Ciclo de presentación de memorias (anual, bienal, etc.)	
G4-31 Punto de contacto para solventar las dudas que puedan surgir en relación con el contenido de la memoria	
<b>Índice GRI</b>	
G4-32 Opción "In accordance" e informe de verificación externa	Índice GRI/ 347  Guía

	<p>GRI G4 en su opción "esencial" de conformidad con la Guía</p> <p>Introducción/ 1.6 Perfil de la Memoria/ 41</p>
<b>Verificación</b>	
<p>Política y prácticas vigentes de la organización respecto a la verificación externa de la memoria</p>	<p>Bloque Ambiental/ Anexo Validación Externa Declaración Ambiental/280</p> <p>Introducción/ 1.3 Acción ambiental, social y calidad/ 20-23</p> <p>Introducción / 1.5 Compromiso con la Responsabilidad Social y grupos de interés / 40</p>
<b>Apartado 6. Gobierno</b>	
<b>La estructura de gobierno y su composición</b>	
<p>G4-34 Estructura de gobierno. Comités responsables de la toma de decisiones en lo relativo a los impactos económicos, medioambientales y sociales</p>	<p>Introducción/ 1.2 Estructura de Gobierno, Política y Gestión/ 7-20</p>
<b>Apartado 7. Ética e integridad</b>	
<p>G4-56 Valores, principios, estándares y normas de la organización</p>	<p>Introducción/ 1.4 Misión, Valores y Visión/ 23-27</p>
<b>8.1. Indicadores del Desempeño Económico</b>	
<p>G4-EC1 Valor económico directo generado y distribuido</p>	<p>Bloque Económico/ 122-137</p>
<p>G4-EC2 Consecuencias económicas y otros riesgos y oportunidades para las actividades de la organización que se derivan del cambio climático</p>	<p>Bloque Económico/ 3.5 Sociedad_Derechos de Emisión/ 136-137</p>
<p>G4-EC3 Cobertura de las obligaciones de la organización derivada de su plan de prestaciones</p>	<p>Bloque Económico/ 122-137</p>

G4-EC4 Ayudas económicas otorgadas por entes del gobierno	Bloque Económico/ 122-137
G4-EC5 Relación entre el salario inicial desglosado por sexo y el salario mínimo local en lugares donde se desarrollan operaciones significativas	Bloque Económico/ 3.2 Profesionales C. Salarios y Género/ 127-130
G4-EC6 Porcentaje de altos directivos procedentes de la comunidad local en lugares donde se desarrollan actividades significativas	Bloque Económico/ 122-137
G4-EC7 Desarrollo e impacto de la inversión en infraestructuras y los tipos de servicios	Bloque Económico/ 3.2 Profesionales B. Formación y Capital Humano/ 127
G4-EC8 Impactos económicos indirectos significativos y alcance de los mismos	Bloque Económico/ 3.5 Sociedad C. Rentas Ahorradas/ 135
G4-EC9 Porcentaje del gasto en los lugares con operaciones significativas que corresponde a proveedores locales	Bloque Económico/ 3.3 Proveedores/ 131-132
<b>Categoría 8.2. MEDIO AMBIENTE</b>	
G4-EN1 Materiales por peso o volumen	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 257 (198-203)
G4-EN2 Porcentaje de los materiales utilizados que son materiales reciclados	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 258
G4-EN3 Consumo energético interno	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 258 (188-229)
G4-EN4 Consumo energético externo	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 258 (176)
G4-EN5 Intensidad energética	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 258 (188-229)
G4-EN6 Reducción del consumo energético	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 259
G4-EN7 Reducciones de los requisitos energéticos de los productos y servicios	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 260
G4-EN8 Captación total de agua según la fuente	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 260 (216)
G4-EN9 Fuentes de agua que han sido afectadas significativamente por la captación de agua	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 260 (n/a)
G4-EN10 Porcentaje y volumen total de agua reciclada y reutilizada	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 261

G4-EN11 Instalaciones operativas propias, arrendadas, gestionadas que sean adyacentes, contengan o estén ubicadas en áreas protegidas y áreas no protegidas de gran valor para la biodiversidad	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/262 (232-233)
G4-EN12 Descripción de los impactos más significativos en la biodiversidad de áreas protegidas o áreas de alta biodiversidad no protegidas, derivados de las actividades, los productos y los servicios	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 262 (n/a)
G4-EN13 Hábitats protegidos o restaurados	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 262 (n/a)
G4-EN14 Número de especies incluidas en la lista roja de la UICN y en listados nacionales de conservación cuyos hábitats se encuentran en áreas afectadas por las operaciones, según el nivel de peligro de extinción de la especie	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 263 (n/a)
G4-EN15 Emisiones directas de gases de efecto invernadero (alcance 1)	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental / 263 (210-211)
G4-EN16 Emisiones indirectas de gases de efecto invernadero al generar energía (alcance 2)	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 264 (n/a)
G4-EN17 Otras emisiones indirectas de gases de efecto invernadero (alcance 3)	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 264 (n/a)
G4-EN18 Intensidad de las emisiones de gases de efecto invernadero	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 263 (210-211)
G4-EN19 Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 266
G4-EN20 Emisiones de sustancias que agotan el ozono	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 267
G4-EN21 NOx, SOx y otras emisiones atmosféricas significativas	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 267 (n/a)
G4-EN22 Vertido total de aguas, según su calidad y destino	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 267-270
G4-EN23 Peso total de los residuos, según tipo y método de tratamiento	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 270-271 (230-232)
G4-EN24 Número y volumen totales de los derrames significativos	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 271
G4-EN25 Peso de los residuos transportados, importados, exportados o tratados que se consideran peligrosos en virtud de los	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 272 (230-232)

anexos I, II, III y VIII del convenio de BASILEA2, y porcentaje de residuos transportados internacionalmente	
G4-EN26 Identificación, tamaño, estado de protección y valor de biodiversidad de las masas de agua y los hábitats relacionados afectados significativamente por vertidos y escorrentía procedentes de la organización	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 272 (n/a)
G4-EN27 Grado de mitigación del impacto ambiental de los productos y servicios	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 273
G4-EN28 Porcentaje de los productos vendidos y sus materiales de embalaje que se recuperan al final de su vida útil, por categorías de productos	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 273 (n/a)
G4-EN29 Valor monetario de las multas significativas y número de sanciones no monetarias por incumplimiento de la legislación y la normativa ambiental	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 273
G4-EN30 Impactos ambientales significativos del transporte de productos y otros bienes y materiales utilizados para las actividades de la organización, así como del transporte de personal	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 274 (250-251)
G4-EN31 Desglose de los gastos y las inversiones ambientales	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 275-276
G4-EN34 Número de reclamaciones ambientales que se han presentado, abordado y resuelto mediante mecanismos formales de reclamación	Bloque Ambiental/ 4.10 Indicadores de lo Ambiental/ 276-279
<b>8.3. Desempeño Social</b>	
<b>8.3.1. Prácticas laborales y trabajo digno</b>	
G4-LA1 Número y tasa de contrataciones y rotación media de empleados, desglosados por grupo etario, sexo y región	Bloque Social/ 5.6. Indicadores de lo Social/ 223-333
G4-LA2 Prestaciones sociales para los empleados a jornada completa que no se ofrecen a los empleados temporales o a media jornada, desglosadas por ubicaciones significativas de actividad	Bloque Social/ 5.6. Indicadores de lo Social/ 333
G4-LA5 Porcentaje de trabajadores que está representado en comités formales de seguridad y salud conjuntos para dirección y empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de seguridad y salud laboral	Bloque Social/ 5.6. Indicadores de lo Social/ 334-340
G4-LA8 Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con los sindicatos	Bloque Social/ 5.6. Indicadores de lo Social/ 341

G4-LA9 Promedio de horas de capacitación anuales por empleado, desglosado por sexo y por categoría laboral	Bloque Social/ 5.6. Indicadores de lo Social/ 341-342
G4-LA10 Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomentan la empleabilidad de los trabajadores y les ayudan a gestionar el final de sus carreras profesionales	Bloque Social/ 5.6. Indicadores de lo Social/ 342-344
G4-LA11 Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional, desglosado por sexo y por categoría profesional	Bloque Social/ 5.6. Indicadores de lo Social/344
<b>8.3.2. Derechos Humanos</b>	
G4-HR3 Número de casos de discriminación y medidas correctivas adoptadas	Bloque Social/ 5.6. Indicadores de lo Social/ 345
<b>8.3.3. Sociedad</b>	
G4-SO1 Porcentaje de centros donde se han implantado programas de desarrollo, evaluaciones de impactos y participación de la comunidad local	Bloque Social/ 5.6. Indicadores de lo Social/ 345
<b>8.3.4. Responsabilidad sobre productos</b>	
G4-PR1 Porcentaje de categorías de productos y servicios significativos cuyos impactos en materia de salud y seguridad se han evaluado para promover mejoras	Bloque Social/ 5.6. Indicadores de lo Social/ 346