

2021

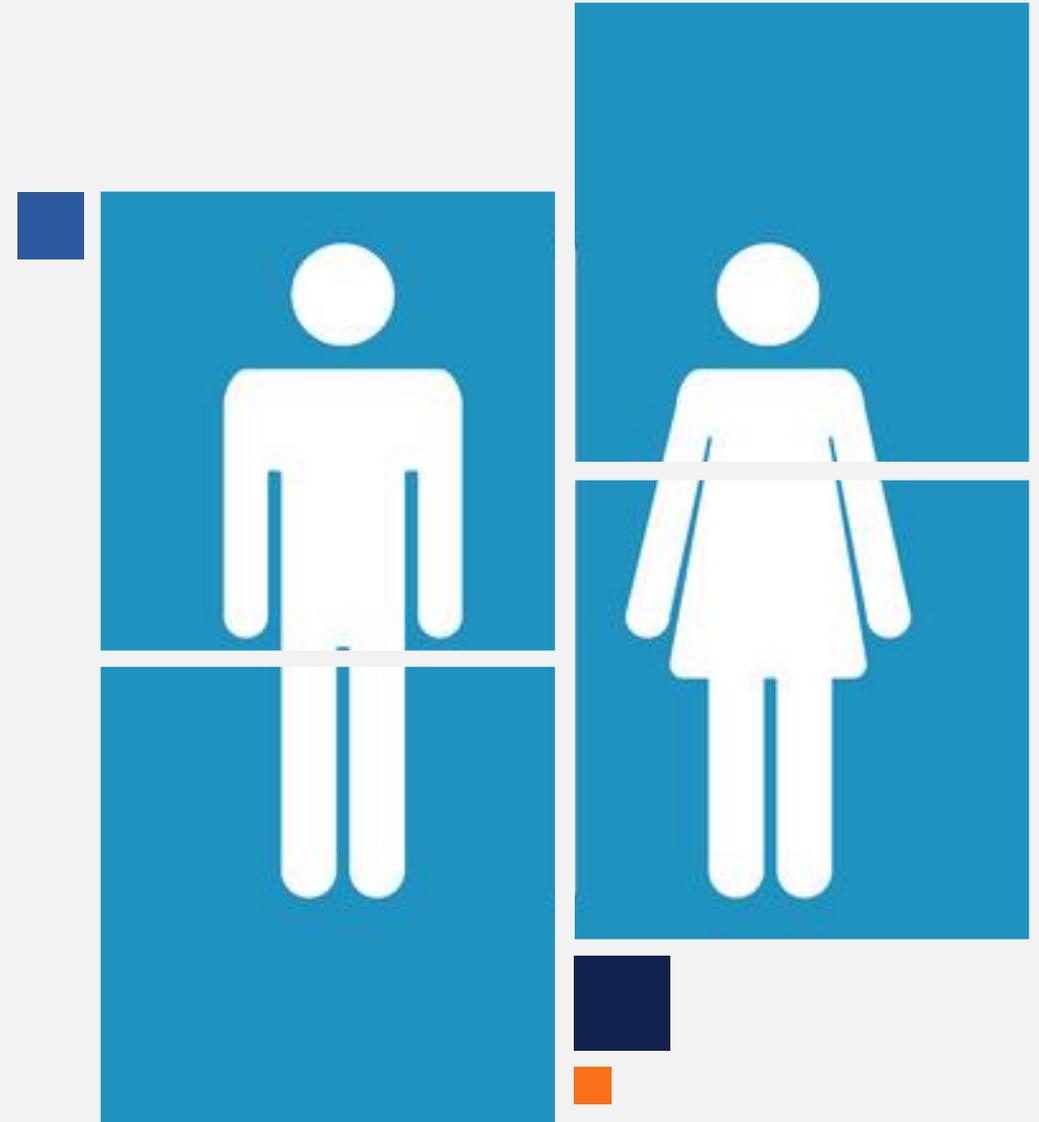
I Plan de Igualdad

CONTENIDO

- Marco normativo
- Introducción al *I Plan de Igualdad FIB-HUG*
- Diagnóstico
- Acciones de mejora
- Seguimiento y evaluación



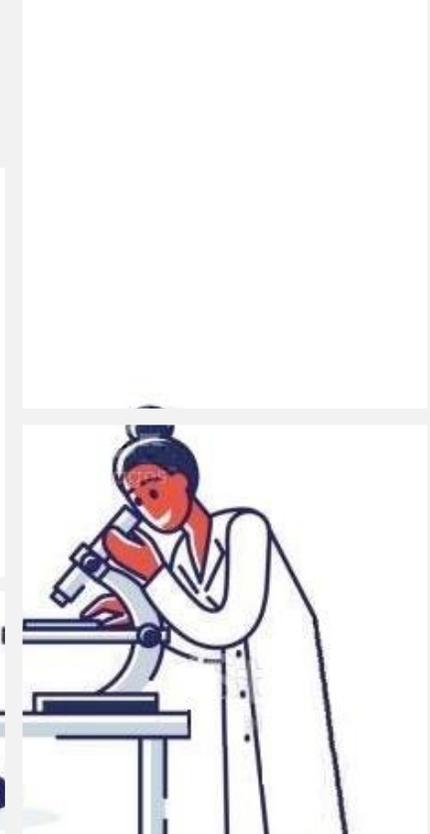
- ❑ Un Plan de Igualdad (PDI) es un conjunto ordenado de medidas evaluables, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.
- ❑ Los planes de igualdad fijarán los objetivos concretos, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.



□ El presente Plan de Igualdad se ha elaborado con el compromiso de la Dirección de la Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario de Getafe (FIB-HUG) y se vehiculará a través de la Comisión de Igualdad.

□ El I Plan de Igualdad FIB-HUG quiere establecer las bases de una nueva cultura en la organización, para favorecer:

- La igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Posibilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Y alcanzar la corresponsabilidad en nuestras acciones, abordando de forma conjunta la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo, orientación sexual, raza, religión, u otras, fomentando el respeto a las diferencias culturales y de cualquier otra índole.





Marco normativo

LEGISLACIÓN

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

Según la citada normativa, tienen obligatoriedad de poseer un Plan de este tipo:

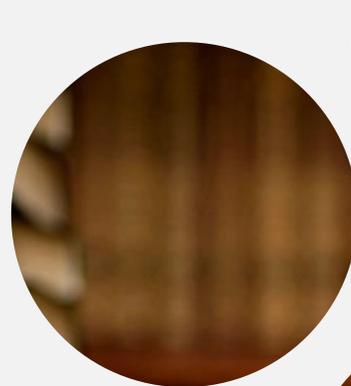
- Empresas con plantilla entre 150 y 250 trabajadores/as, OBLIGATORIO.
- Empresas de 101 a 150 trabajadores/as, a partir del 7 de marzo de 2021.
- Empresas de más de 50 trabajadores/as, a partir del 7 de marzo de 2022.
- Otras empresas que tienen la obligación de elaborar e implantar un Plan de Igualdad son:
 - Las Administraciones Públicas.
 - Las empresas cuyo capital único o mayoritario sea público.
 - Las organizaciones cuyo convenio colectivo marque dicha obligación.
 - Aquellas que hayan sido sancionadas por Inspección de Trabajo, especialmente tras una denuncia por acoso sexual o por razón de sexo/género.



Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

El objeto de este real decreto es establecer medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva, desarrollando los mecanismos para identificar y corregir la discriminación en este ámbito y luchar contra la misma, promoviendo las condiciones necesarias y removiendo los obstáculos existentes, de conformidad con lo establecido en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española y de acuerdo con lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Este real decreto será de aplicación en el ámbito de las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.





Introducción al I Plan de Igualdad

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN



ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

- Compromiso de la Organización. Cultura, organización, lenguaje, canales de comunicación interna, objetivo igualdad, formación y sensibilización, dimensión de género en la I+D+i, etcétera.
- Situación de mujeres y hombres en la Organización. Tiempo de trabajo y temporalidad.
- Acceso a la Organización. Ofertas de empleo, lenguaje, canales, adecuación de perfiles y objetividad de los criterios, participación en los sistemas de selección, etcétera.
- Formación continua. Participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación interna, horarios, canales de difusión, participación de ponentes o formatos semi/no presenciales.
- Política retributiva. Igual remuneración por igual trabajo, eliminación de diferencias entre mujeres y hombres.
- Ordenación del tiempo de trabajo y conciliación. Conocimiento de las medidas por los trabajadores, flexibilidad, fomento de la corresponsabilidad por mujeres y hombres, acercar los servicios de cuidado a personas dependientes, integrar la conciliación en la cultura de la Organización.
- Salud laboral. Prevención de riesgos, vigilancia de la salud, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, actuación ante casos de violencia de género etcétera.

¿PARA QUÉ UN PDI?

- ❑ Para avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.
- ❑ Porque más allá de la imposición legal, la implantación de un plan de igualdad conlleva una mejora en las relaciones laborales, favorece un buen clima laboral, desarrollando las capacidades y el potencial de los empleados y derivando, por tanto, en una mayor productividad y una mejora en la calidad de vida de todos.
- ❑ Requisito para obtención de determinadas ayudas y convocatorias europeas a proyectos de investigación.

FASES	ACTUACIONES
1. Compromiso	<input type="checkbox"/> Decisión. Comunicación.
	<input type="checkbox"/> Definición del equipo de trabajo.
2. Diagnóstico	<input type="checkbox"/> Planificación
	<input type="checkbox"/> Recogida de información
	<input type="checkbox"/> Análisis y presentación de propuestas
3. Programación	<input type="checkbox"/> Elaboración del Plan de Igualdad: definición de objetivos, acciones, personas destinatarias, calendario, recursos necesarios, indicadores, técnicas de evaluación, seguimiento y mejora continua.
4. Ejecución	<input type="checkbox"/> Implementación y seguimiento de las acciones programadas. Comunicación.
	<input type="checkbox"/> Seguimiento y control
5. Evaluación	<input type="checkbox"/> Análisis de los resultados obtenidos. Recomendaciones de mejora.

PUNTOS DE ESPECIAL INTERÉS



The background is a blurred laboratory scene. On the left, a person's hands are visible, one holding a pipette and the other a piece of paper. In the center, a microscope is partially visible. On the right, there are several test tubes in a rack. A large white circle is superimposed over the center of the image, containing the text. There are also three small colored circles: a small orange one at the top left, a medium blue one to the left of the circle, and a dark blue one at the bottom right.

Diagnóstico

VALORACIÓN DE LA
SITUACIÓN ACTUAL

RESUMEN DE CONCLUSIONES



Plantilla fuertemente feminizada (71,4%). La media de edad en la FIB-HUG se sitúa en torno a los 43 años.

Estabilidad laboral. El 68% son contratos indefinidos y 32% restante están por obra y servicio.

Estudios. El 78% de la plantilla cuenta con estudios universitarios o superiores. Amplia coherencia, con sus estudios base, su categoría profesional.

El año de ingreso medio del persona en activo es 2016, con lo que tiene de media una antigüedad equivalente a 5 años de servicio en esta organización. El 100% está a jornada completa.

RESUMEN DE CONCLUSIONES



Altos cargos.
Actualmente la Dirección del centro la ostenta una mujer; y en Patronato, un 50% de sus miembros son mujeres.



Ausencia de plan de formación y promoción.
Necesaria puesta en marcha de un Plan de Desarrollo de la Carrera Profesional.



Desconocimiento de las oportunidades existentes (permisos retribuidos, reducción de la jornada, etc.)



Brecha salarial global muy reducida. El personal mejor remunerado ostenta puestos de mayor responsabilidad. El sexo no es determinante en el factor salario.





Acciones de
mejora

IMPLEMENTACIÓN

PROPUESTAS DE MEJORA. ACCIONES

Medida	Responsable	Destinatarios	Indicadores
Medida 1.1. Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.	RRHH	RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.	Número de comunicaciones con píldoras formativas enviadas.
Medida 1.2. Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas, y contrataciones realizadas por sexo.	RRHH	Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.	Estadística anual de solicitudes recibidas. Estadística anual de contrataciones por sexos.
Medida 1.3. Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.	Presidente y vocales del comité de selección	RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.	Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.
Medida 1.4. Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.	RRHH + Comité de selección	RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.	Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.
Medida 2.1. Creación de un área de igualdad en la página web de la entidad.	Comisión de Igualdad	Toda la plantilla.	Evidencia de creación de este apartado en la web; estadísticas de visitas a esta sección de la web; número de acciones de difusión realizadas comunicando la existencia de este apartado.
Medida 2.2. Introducción al Plan de Igualdad en el Manual de Bienvenida de la institución.	Comisión de Igualdad	Toda la plantilla.	Constatación en el Manual de Bienvenida de un enlace al Plan de Igualdad, acompañado de una pequeña descripción y de las acciones que se recogen.
Medida 2.3. Recordar periódicamente a la plantilla sus derechos de conciliación mediante comunicaciones globales.	Comisión de Igualdad	Toda la plantilla.	Número de acciones de difusión realizadas.
Medida 3.1. Realizar una formación específica en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo la plantilla.	RRHH	RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.	Programa de acciones formativas y número de participantes. Número de cursos realizados y personas que lo reciben.

PROPUESTAS DE MEJORA. ACCIONES

Medida	Responsable	Destinatarios	Indicadores
Medida 4.1. Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en el género menos representado.	RRHH	RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.	Listado de sugerencias formativas solicitadas por la propia plantilla.
Medida 4.2. Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para todos los trabajadores que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.	RRHH	Toda plantilla.	Plan de Formación.
Medida 4.3. Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.	Comunicación FIB-HUG	Toda la plantilla.	Plan de formación y evidencia de difusión del mismo.
Medida 5.1. Revisar y, en su caso, actualizar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.	Salud laboral	Toda la plantilla.	Plan de Prevención de RRLL.
Medida 5.2. Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.	Salud laboral	Comisión de Igualdad.	Documentación acreditativa de la realización del registro.
Medida 6.1. Registrar y analizar los casos de acoso producidos en la empresa.	RRHH	Representantes de los trabajadores, Comisión de Igualdad.	Registro de casos identificados en la empresa.
Medida 6.2. Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.	Comisión de Igualdad	Toda la plantilla.	Estadísticas de difusión del canal de denuncias.
Medida 6.3. Garantizar máxima confidencialidad y eficacia que vele por la intimidad de la víctima.	RRHH	Trabajadores/as víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.	Documento de confidencialidad de la empresa.



Seguimiento y evaluación

EVALUACIÓN

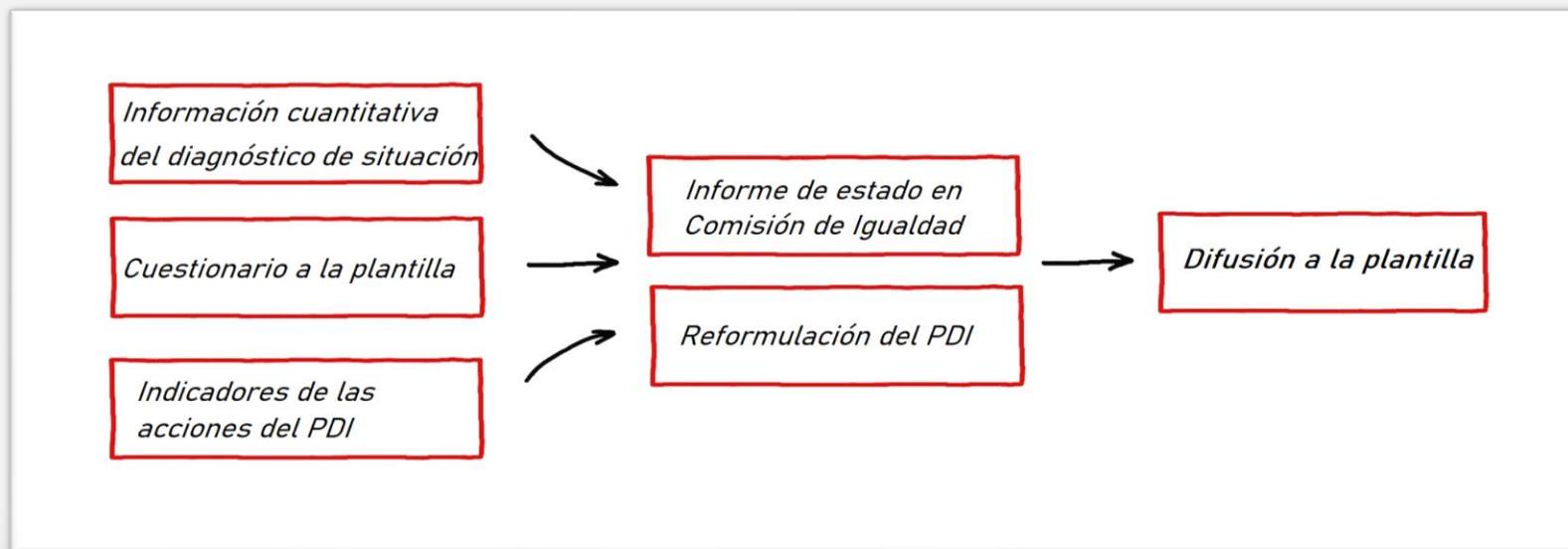
SEGUIMIENTO Y CONTROL

- ❑ El órgano encargado de realizar el seguimiento y la evaluación del plan es la Comisión de Igualdad, que se reunirá con periodicidad semestral con el fin de realizar el seguimiento del proceso de implantación y ejecución de las acciones en base a los indicadores establecidos.
- ❑ Como resultado de este ejercicio de revisión, se podrá dar continuidad a las acciones previstas, finalizar alguna o incluso detectar nuevas acciones en base a nuevas necesidades.



EVALUACIÓN Y MEJORA CONTÍNUA

- ❑ Los indicadores de las acciones propuestas se medirán, al menos, anualmente. Verificando, al finalizar cada anualidad, que los resultados siguen una tendencia positiva hacia el objetivo fijado.
- ❑ Así mismo, una vez transcurrida la vigencia inicial del presente plan (fijada en cuatro años), se llevará a cabo una evaluación más amplia y pormenorizada, analizando el grado de eficacia de esta planificación, para atender necesidades observadas y no satisfechas en las siguientes ediciones del documento. El esquema a seguir en esta gran evaluación cuatrianual es el siguiente:



Trabajar en igualdad
es una tarea de toda
la organización.

**¡Ayúdanos a
conseguirlo!**

igualdad@iisgetafe.eu

