

# PLAN DE IGUALDAD

IIS-FJD

Diciembre 2019



**INSTITUTO DE  
INVESTIGACIÓN  
S A N I T A R I A  
FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ**

**PLAN DE IGUALDAD 2019**



**PLAN DE  
IGUALDAD  
2019**

1. INTRODUCCIÓN
2. METODOLOGÍA DE TRABAJO
3. CONTEXTUALIZACIÓN
4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO
5. ACCIONES PROPUESTAS
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN



PLAN DE  
IGUALDAD  
2019

# 1. INTRODUCCIÓN

## ¿QUÉ ES UN PDI?

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.

## ¿PARA QUÉ?

- 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 guía de acreditación de IIS.

## ÁMBITOS DE ACTUACIÓN

- **Compromiso de la institución** (cultura, organización, lenguaje, canales de comunicación interna, objetivo igualdad, formación y sensibilización, dimensión de género en la I+D+i, etc.)
- **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, etc.,)
- **Formación continua** (participación equilibrada de mujeres y hombres en la formación interna- horarios, canales de difusión, participación de ponentes, horario 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 entidad).
- **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...)

## FASES Y ACTUACIONES

### 1. Compromiso

Fecha: enero de 2019

- Decisión.
- Comunicación.
- Definición del equipo de trabajo.

### 2. Diagnóstico

Fecha: enero de 2019 a septiembre de 2019

- Planificación
- Recogida de información
- Análisis y conclusiones

### Programación o diseño

Fecha: octubre de 2019 a diciembre de 2019

- Elaboración del Plan de Igualdad y sus acciones

### Ejecución

Fecha: diciembre 2019, año 2020 y año 2021

- Implementación y seguimiento de las acciones programadas.
- Comunicación.
- Seguimiento y control

### Evaluación

Fecha informe de seguimiento: octubre 2021

- Análisis de los resultados obtenidos.
- Recomendaciones de mejora.

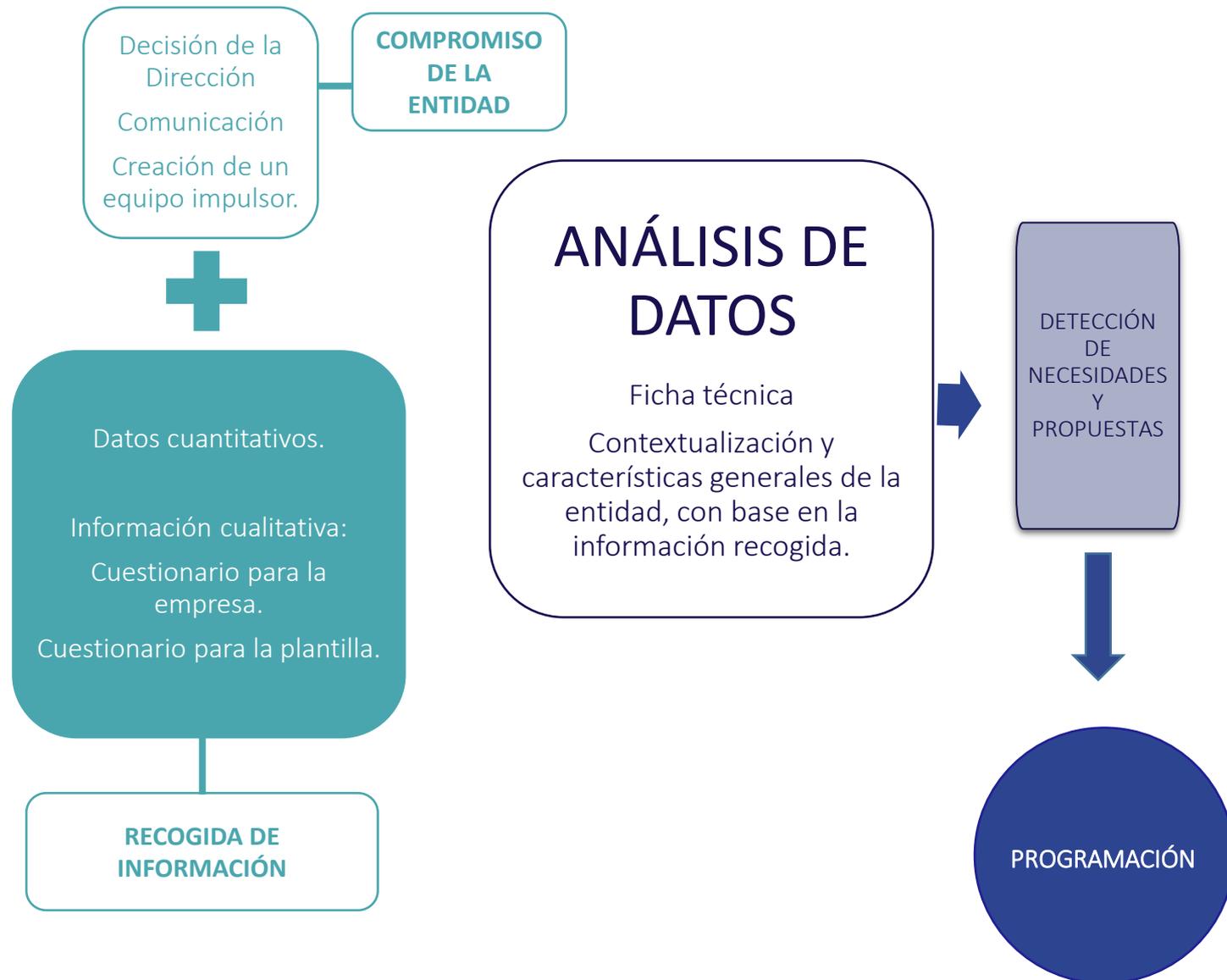
## CRONOGRAMA

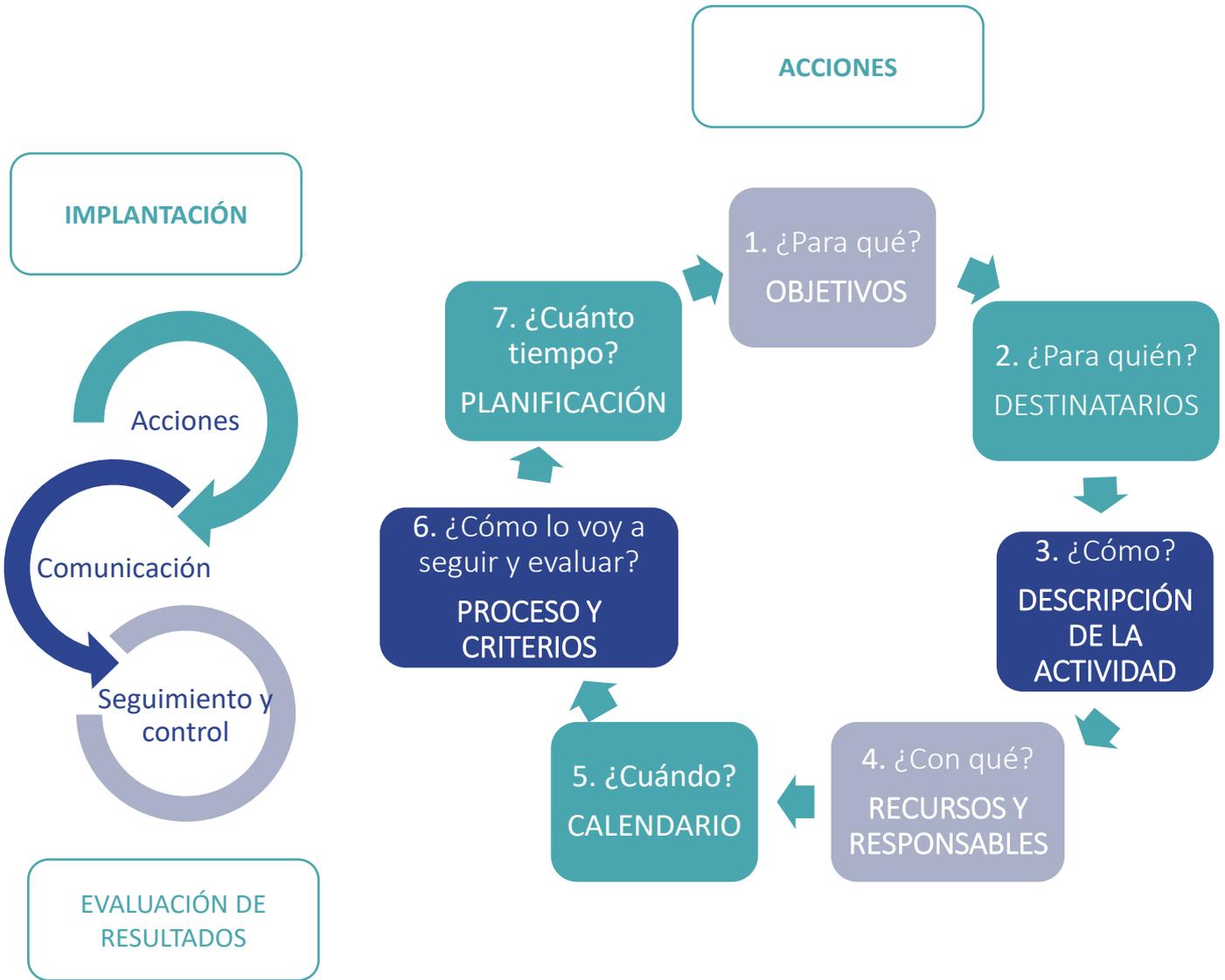
|           |  | 2019 | 2020 |    |    |    | 2021 |    |    |    |        |
|-----------|--|------|------|----|----|----|------|----|----|----|--------|
| ACTIVIDAD |  | T4   | T1   | T2 | T3 | T4 | T1   | T2 | T3 | T4 | D      |
| T.O<br>1  | Formalizar el compromiso de la fundación con la igualdad de oportunidades.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    | 3<br>M |
| T.O<br>2  | Comunicación del Plan de Igualdad  |      |      |    |    |    |      |    |    |    | 6<br>M |
| H.O<br>1  | Mejora de la comunicación de las medidas de conciliación a toda la plantilla.  |      |      |    |    |    |      |    |    |    | 3<br>M |
| H.O<br>2  | Área de promoción<br>Integración de mujeres en órganos del IIS-FJD   |      |      |    |    |    |      |    |    |    | 6<br>M |
| H.O<br>3  | Programa de liderazgo femenino   |      |      |    |    |    |      |    |    |    | 7T     |
| H.O<br>4  | Área de formación<br>Programa formativo para hombres y mujeres en materia de Igualdad e incorporación de la dimensión de género en la I+D+i. |      |      |    |    |    |      |    |    |    | 6<br>M |
| H.O<br>5  | Incorporación de la perspectiva de género en las políticas de prevención de riesgos laborales.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    | 6<br>M |
| H.O<br>6  | Implementación de un protocolo específico de actuación frente al acoso.  |      |      |    |    |    |      |    |    |    | 3<br>M |

D: Duración; M: Meses; T: Trimestres.

Medidas transversales

Medidas horizontales







PLAN DE  
IGUALDAD  
2019

## 2. METODOLOGÍA DE TRABAJO

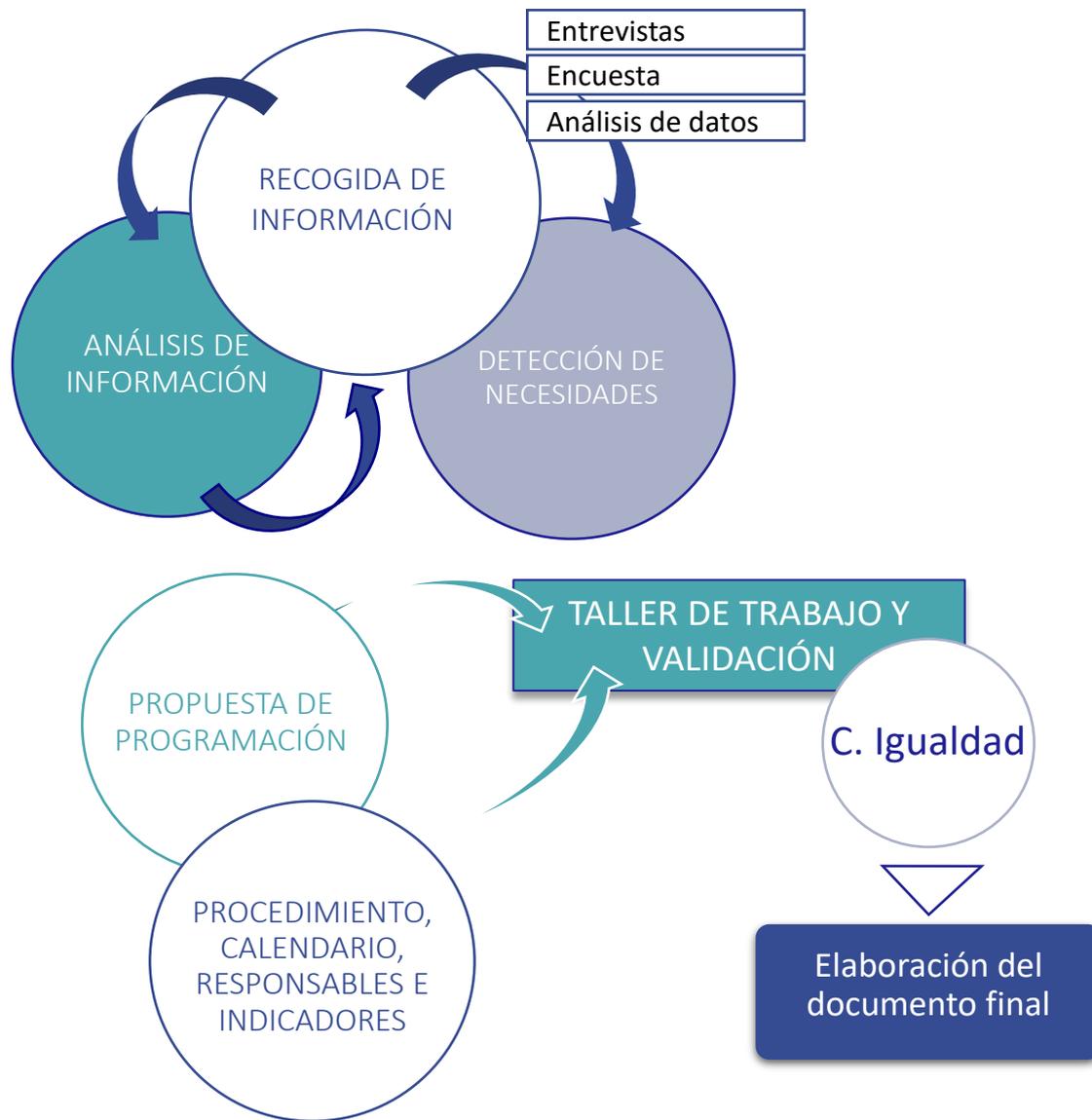


## PLAN DE IGUALDAD 2019

DIAGNÓSTICO

PROGRAMACIÓN

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN





PLAN DE  
IGUALDAD  
2019

## 3. CONTEXTUALIZACIÓN



## PLAN DE IGUALDAD 2019

# CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES

El Instituto de Investigación Sanitaria Fundación Jiménez Díaz (IIS-FJD) se crea por la asociación del Hospital Universitario Fundación Jiménez Díaz (FJD) y la Universidad Autónoma de Madrid (UAM) en 2009. El IIS-FJD fue acreditado por el ISCIII (MICINN) en 2010, renovando su acreditación en diciembre de 2015.

La Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Fundación Jiménez Díaz se crea en 2014 como órgano de gestión del IIS-FJD.

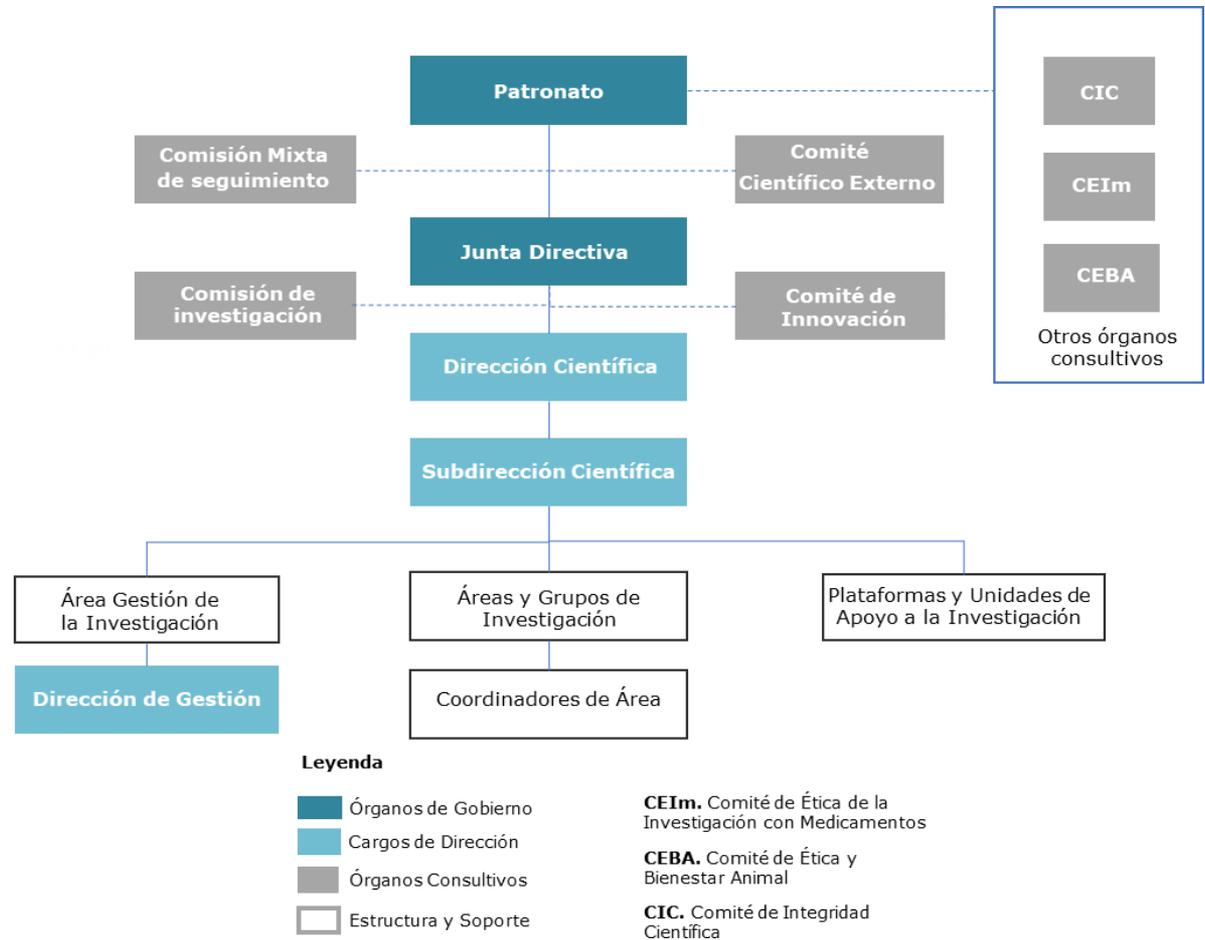
El principal objetivo del IIS-FJD, como centro de excelencia dentro del Sistema Nacional de Salud, es impulsar la investigación biomédica traslacional, orientada a la resolución de problemas sanitarios y a la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos.



## PLAN DE IGUALDAD 2019

La estructura organizativa del IIS-FJD se compone de los siguientes órganos:

## CONTEXTUALIZACIÓN Y CARACTERÍSTICAS GENERALES



Nota: Se trata del organigrama del IIS-FJD a fecha de diciembre de 2019.



## PLAN DE IGUALDAD 2019



## Objetivos estratégicos

1. **ACTIVIDAD CIENTÍFICA.** Mejorar la calidad de la actividad científica y su impacto en los centros sanitarios del grupo y del SNS, generando conocimiento reconocido internacionalmente.
2. **TRASLACIÓN E INNOVACIÓN.** Fomentar la cultura innovadora orientada al desarrollo de productos, procesos y prácticas útiles para la organización sanitaria y la transferencia de los resultados de la I+D+i biomédica a la práctica clínica, al tejido productivo y a la sociedad.
3. **ALIANZAS E INTERNACIONALIZACIÓN.** Fomentar las alianzas con agentes clave impulsando especialmente el posicionamiento internacional de la investigación e innovación desarrollada.
4. **SOSTENIBILIDAD.** Avanzar en el modelo de sostenibilidad económica del Instituto, fomentando, entre otros, la capacidad de captación de recursos para la I+i a nivel internacional.
5. **TRANSPARENCIA Y CALIDAD.** Mejorar el modelo de gestión transparente y de calidad de la investigación orientado a satisfacer las necesidades y expectativas de sus recursos humanos, aliados y agentes financiadores y a los retos sociales.
6. **CONOCIMIENTO.** Crear cultura de I+D+i a través de actividades de formación y difusión a la comunidad científica y a la sociedad, como partícipes y receptores de los resultados de la investigación.



PLAN DE  
IGUALDAD  
2019

## 4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO



## PLAN DE IGUALDAD 2019

# ÁREAS DE ESTUDIO

1. Composición y distribución de la plantilla.
2. Condiciones de trabajo.
3. Ordenación del tiempo de trabajo.
4. Acceso al empleo, promoción y formación.
5. Bajas y permisos.
6. Prevención y actuación frente al acoso en el ámbito laboral.
7. Lenguaje, comunicación y publicidad.

Este análisis de diagnóstico de la situación del IIS-FJD en materia de igualdad en las distintas áreas de estudio que se mencionan, se llevó a cabo durante los meses de enero de 2019 a septiembre de 2019.



## PLAN DE IGUALDAD 2019

### CONCLUSIONES

#### 1. COMPOSICIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTILLA

- Entidad joven y feminizada.
- Entre las mujeres del IIS, el 34% de ellas están en el rango etario entre los 20 y 29 años. El 50% están entre los 30 y 45 años y el 16% tiene 46 o más años. Los datos para los hombres, que son similares.
- Personal mayoritario universitario (característico del sector). Mayor % de hombres doctores (34% de los hombres en plantilla, frente al % de las mujeres en plantilla)

#### 2. CONDICIONES DE TRABAJO

- Alta temporalidad y baja antigüedad (característico del sector). Mayor porcentaje relativo de hombres indefinidos (26% de los hombres en plantilla, frente al 17% de las mujeres). Los hombres presentan en mayor porcentaje una mayor antigüedad: el 14% de los hombres y el 7% de las mujeres tienen antigüedad superior a los 6 años.
- Contratación mayoritaria a tiempo completo sin sesgos aparentes por razón de sexo.
- En cuanto a la estructura organizativa del IIS-FJD se aprecia segregación vertical en Patronato, Junta Directiva y Comité de Integridad.
- Alta segregación vertical en responsables de grupo (incluye personal adscrito, no vinculado laboralmente con la Fundación).
- Desviación observada en el análisis del salario medio, debida fundamentalmente a la ocupación de puestos de mayor responsabilidad por hombres. No se aprecia sesgo en las categorías mayoritarias.



## PLAN DE IGUALDAD 2019

### CONCLUSIONES

#### 3. ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

- El 83% de la plantilla no tiene hijos, principalmente debido a que nuestra plantilla incluye mucho personal investigador en formación, de edades muy jóvenes. Por ello, solo el 17% de la plantilla tiene hijos, que incluye el 16% de todas las mujeres (N=20 mujeres) y el 22% de todos los hombres. De las mujeres que tienen hijos, el 55% tienen al menos 2.

#### 4. ACCESO AL EMPLEO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

- Incorporación femenina mayoritaria. No se aprecian barreras de acceso.
- La mayoría de incorporaciones 2019 corresponden a la categoría titulado superior, con contrato temporal a jornada completa.
- No se aprecian barreras de acceso a la formación en ninguno de los dos sexos.
- No se ha impartido formación sobre Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres ni específica para mujeres.
- No se ha impartido formación sobre incorporación de la dimensión de género a la I+D+i.

#### 5. BAJAS Y PRL

- La mayoría de las bajas que se produjeron son bajas voluntarias (16 bajas en total, frente a 11 finalizaciones de contrato). De éstas, el 81% corresponden a mujeres. Del total de bajas (N=27) el 48% (N=13) son bajas voluntarias de mujeres.
- No existen medidas de vigilancia de la salud dirigidas específicamente a mujeres, más allá de los análisis de los puestos ocupados por mujeres embarazadas.



## PLAN DE IGUALDAD 2019

### CONCLUSIONES

#### 6. LENGUAJE, COMUNICACIÓN Y PUBLICIDAD

- No se cuenta con un sistema de revisión del lenguaje incluyente en las comunicaciones.
- No se realiza formación, ni campañas de sensibilización, sobre comunicación incluyente.



PLAN DE  
IGUALDAD  
2019

## 5. FASE DE DISEÑO

## PLAN DE IGUALDAD 2019

| Ficha de acción<br>T01   |   |  INSTITUTO DE<br>INVESTIGACIÓN<br>SANITARIA<br>FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ |   |
|--|---|--|---|
| ÁREA   | ACCIÓN  | TEMPORALIZACIÓN  | OBJETIVOS   |
| TRANSVERSAL  | Formalizar el compromiso de la asociación con la igualdad de oportunidades. | T4 2019  | Afianzar y confirmar el compromiso de la dirección con la igualdad. |
| <p><b>DESCRIPCIÓN</b></p> <p>Difundir el compromiso con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del IIS-FJD, incorporando referencias a la igualdad de oportunidades en la documentación corporativa del Instituto, incluyendo presentaciones o comunicaciones en todas sus formas y canales: manual de bienvenida, reglamentos de régimen interno, memorias anuales, web, etc.</p> |   |  |   |
| MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.   | Número de documentos analizados frente a los previstos.                     |  |   |
| PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO   | A toda la plantilla y la sociedad en general.                               |  |   |
| PERSONAL RESPONSABLE   | RRHH y Comunicación.  |  |   |

## PLAN DE IGUALDAD 2019

| Ficha de acción<br>T02  |   |  INSTITUTO DE<br>INVESTIGACIÓN<br>SANITARIA<br>FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ |   |
|---|---|--|---|
| ÁREA  | ACCIÓN  | TEMPORALIZACIÓN  | OBJETIVOS   |
| TRANSVERSAL   | Comunicación del Plan de Igualdad   | T1 2020<br>T1 2021   | Implicar a la plantilla en la integración de la igualdad en toda la organización. |
| <p><b>DESCRIPCIÓN</b></p> <p>Difundir el Plan de Igualdad entre la plantilla en un seminario de presentación con la participación de la Dirección y la Comisión de Igualdad. El contenido de la reunión incluirá un resumen de las acciones ya puestas en marcha por IIS-FJD, informando sobre aquellos aspectos más desconocidos por la plantilla (según resultados de la encuesta).</p> <p>Esta sesión se repetirá anualmente para dar cuenta de la evolución de los objetivos y acciones realizadas y comunicar nuevas acciones previstas.</p> <p>Se incluirá una referencia al Plan de Igualdad en el manual de bienvenida del IIS-FJD.</p> |   |  |   |
| MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.  | Jornada realizada.<br>Número y % de ponentes mujeres.<br>% de asistentes frente al total de plantilla del IIS-FJD |  |   |
| PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO  | A toda la plantilla.  |  |   |
| PERSONAL RESPONSABLE  | Comisión de Igualdad.   |  |   |
| MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN  | Listas de distribución, cartelería e intranet del IIS-FJD.  |  |   |

## PLAN DE IGUALDAD 2019

| Ficha de acción<br>H01   |  |  |  |
|--|--|---|--|
| ÁREA   | ACCIÓN   | TEMPORALIZACIÓN   | OBJETIVOS  |
| Ordenación del tiempo de trabajo.  | Mejora de la comunicación de las medidas de conciliación a toda la plantilla.                                | T2 2020   | Mejorar el conocimiento de la plantilla acerca de las medidas de conciliación aplicables en el IIS-FJD |
| <p><b>DESCRIPCIÓN</b></p> <p>Elaborar para difusión junto con el manual de bienvenida del IIS-FJD de un folleto informativo sobre las medidas de conciliación aplicables. Este documento será distribuido en papel a los integrantes de la plantilla en el momento de contratación.</p> <p>En este folleto informativo se incluirá la dirección de contacto para efectuar consultas en esta materia.</p> |  |   |  |
| MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.   | Grado de conocimiento sobre las medidas de conciliación por parte de la plantilla (resultados cuestionario). |   |  |
| PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO   | A toda la plantilla.   |   |  |
| PERSONAL RESPONSABLE   | RRHH.  |   |  |
| MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN   | Distribución en papel en el momento de la contratación..   |   |  |

## PLAN DE IGUALDAD 2019

| Ficha de acción<br>H02  |   |  INSTITUTO DE<br>INVESTIGACIÓN<br>SANITARIA<br>FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ |  |
|---|---|--|--|
| ÁREA  | ACCIÓN  | TEMPORALIZACIÓN  | OBJETIVOS  |
| Composición y distribución de la plantilla.   | Integración de mujeres en órganos del IIS-FJD               | T4 2019 – T1 2020  | Promover el desarrollo profesional de las mujeres de la institución y su participación en los órganos y comités de decisión. |
| <p><b>DESCRIPCIÓN</b></p> <p>Incrementar la participación femenina en aquellos comités y órganos de decisión en los que se aprecia una falta de equilibrio en el género de sus integrantes. De esta manera, siempre que la distribución de miembros natos lo permita, se priorizará la incorporación de mujeres especialmente el Patronato, su Junta Directiva y el Comité de Innovación.</p> |   |  |  |
| MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.  | Balance de género en los órganos del IIS-FJD.               |  |  |
| PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO  | Estructura organizativa.                                    |  |  |
| PERSONAL RESPONSABLE  | Dirección IIS FJD.  |  |  |
| MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN  | Documento “Estructura Organizativa”, página web y memorias. |  |  |

## PLAN DE IGUALDAD 2019

| Ficha de acción<br>H03  |   |  INSTITUTO DE<br>INVESTIGACIÓN<br>S A N I T A R I A<br>FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ |   |
|---|---|--|---|
| ÁREA  | ACCIÓN  | TEMPORALIZACIÓN  | OBJETIVOS   |
| Composición y distribución de la plantilla.   | Programa de liderazgo femenino                                      | T2 2020- T4 2021   | Fomentar el liderazgo femenino en I+D+i contribuyendo a identificar y derribar barreras existentes. |
| <p><b>DESCRIPCIÓN</b></p> <p>Programa que incluirá:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La creación de un espacio de participación y mentoring enfocado en la puesta en común de problemas y soluciones para las mujeres del IIS-FJD, con especial atención a las necesidades y dificultades con las que se encuentran aquellas mujeres en fases más iniciales de su carrera y que permitan romper el techo de cristal. Entre las acciones a realizar por los miembros del foro, se incluye el análisis del sistema actual de promoción y la identificación de posibles barreras específicas para las mujeres.</li> <li>2. Este programa se complementará con acciones formativas ad-hoc en comunicación y liderazgo femenino.</li> </ol> |   |  |   |
| MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.  | Balance de género de las áreas y responsables de grupo del IIS-FJD. |  |   |
| PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO  | Plantilla femenina de la IIS FJD                                    |  |   |
| PERSONAL RESPONSABLE  | Comisión de Igualdad  |  |   |
| MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN  | Página web y listas de distribución.                                |  |   |

## PLAN DE IGUALDAD 2019

| Ficha de acción<br>H04   |   |  INSTITUTO DE<br>INVESTIGACIÓN<br>SANITARIA<br>FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ |   |
|--|---|--|---|
| ÁREA   | ACCIÓN  | TEMPORALIZACIÓN  | OBJETIVOS   |
| Formación  | Programa formativo para hombres y mujeres en materia de Igualdad.   | T4 2020 Y T4 2021  | Implicar a la plantilla en la integración de la igualdad en toda la organización. |
| <p><b>DESCRIPCIÓN</b></p> <p>Elaborar e implantar, como parte del Plan de Formación del instituto, un programa formativo para hombres y mujeres en materia de Igualdad, incluyendo además acciones formativas sobre la incorporación de la dimensión de género en la I+D+i</p> |   |  |   |
| MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.   | <p>Número de acciones formativas realizadas frente a planificadas.</p> <p>Número de personas que realizan el curso de formación desagregado por sexo.</p> |  |   |
| PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO   | A toda la plantilla.  |  |   |
| PERSONAL RESPONSABLE   | Formación y Comisión de Igualdad.   |  |   |
| MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN   | Listas de distribución, página web e intranet del IIS-FJD.  |  |   |

## PLAN DE IGUALDAD 2019

| Ficha de acción<br>H05  |  |  INSTITUTO DE<br>INVESTIGACIÓN<br>SANITARIA<br>FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ |  |
|---|--|--|--|
| ÁREA  | ACCIÓN   | TEMPORALIZACIÓN  | OBJETIVOS  |
| BAJAS Y PRL   | Incorporación de la perspectiva de género en las políticas de prevención de riesgos laborales. | T2 2020 Y T3 2021  | Identificar posibles causas del mayor porcentaje de bajas voluntarias por parte de las mujeres de la plantilla del IIS-FJD |
| <p><b>DESCRIPCIÓN</b></p> <p>Llevar a cabo un análisis en profundidad de las causas de baja definitiva en la plantilla del IIS FJD que permita identificar aquellos aspectos con mayor impacto en la salud de las trabajadoras y los trabajadores del IIS-FJD de forma desagregada, permitiendo validar el análisis realizado y, en su caso, trazar una estrategia de mejora.</p> |  |  |  |
| MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.  | Riesgos identificados.<br>% de soluciones propuestas e implementadas                           |  |  |
| PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO  | A toda la plantilla.   |  |  |
| PERSONAL RESPONSABLE  | Servicio de PRL y Comisión de Igualdad   |  |  |
| MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN  | Listas de distribución.  |  |  |

## PLAN DE IGUALDAD 2019

| Ficha de acción<br>H06   |   |  INSTITUTO DE<br>INVESTIGACIÓN<br>SANITARIA<br>FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ |  |
|--|---|--|--|
| ÁREA   | ACCIÓN  | TEMPORALIZACIÓN  | OBJETIVOS  |
| PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL.   | Implementación de un protocolo específico de actuación frente al acoso. | T1 2020  | Elaborar y dar a conocer el protocolo de actuación frente a situaciones de acoso laboral |
| <p><b>DESCRIPCIÓN</b></p> <p>Elaborar un protocolo de actuación frente a situaciones de acoso en el trabajo propio del IIS FJD de forma coordinada con la Fundación Jiménez Díaz. Este protocolo que se gestionará de forma compartida con la FJD, incorporará la figura del mediador externo y otras medidas que faciliten la identificación de estos casos, junto con un procedimiento de tratamiento y posibles sanciones.</p> <p>Se elaborará material gráfico explicativo que incluirá al menos una descripción de ejemplos de situaciones de acoso, la vía de denuncia del caso y las sanciones de posible aplicación. Se incluirá una referencia al protocolo en el manual de bienvenida.</p> |   |  |  |
| MECANISMO DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.   | Número de denuncias de acoso.<br>% de resolución de denuncias.          |  |  |
| PERSONAL A QUIEN VA DIRIGIDO   | A toda la plantilla.  |  |  |
| PERSONAL RESPONSABLE   | RRHH y Comisión de Igualdad   |  |  |
| MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN   | Listas de distribución, cartelería, página web, manual de bienvenida.   |  |  |

# PLAN DE IGUALDAD 2019

## CRONOGRAMA

|           |  | 2019 | 2020 |    |    |    | 2021 |    |    |    |     |
|-----------|--|------|------|----|----|----|------|----|----|----|-----|
| ACTIVIDAD |  | T4   | T1   | T2 | T3 | T4 | T1   | T2 | T3 | T4 | D   |
| T.0 1     | Formalizar el compromiso de la fundación con la igualdad de oportunidades.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    | 3 M |
| T.0 2     | Comunicación del Plan de Igualdad  |      |      |    |    |    |      |    |    |    | 6 M |
| H.0 1     | Mejora de la comunicación de las medidas de conciliación a toda la plantilla.  |      |      |    |    |    |      |    |    |    | 3 M |
| H.0 2     | Área de promoción<br>Integración de mujeres en órganos del IIS-FJD   |      |      |    |    |    |      |    |    |    | 6 M |
| H.0 3     | Programa de liderazgo femenino   |      |      |    |    |    |      |    |    |    | 7T  |
| H.0 4     | Área de formación<br>Programa formativo para hombres y mujeres en materia de Igualdad e incorporación de la dimensión de género en la I+D+i. |      |      |    |    |    |      |    |    |    | 6 M |
| H.0 5     | Incorporación de la perspectiva de género en las políticas de prevención de riesgos laborales.   |      |      |    |    |    |      |    |    |    | 6 M |
| H.0 6     | Implementación de un protocolo específico de actuación frente al acoso.  |      |      |    |    |    |      |    |    |    | 3 M |

D: Duración; M: Meses; T: Trimestres.

Medidas transversales

Medidas horizontales



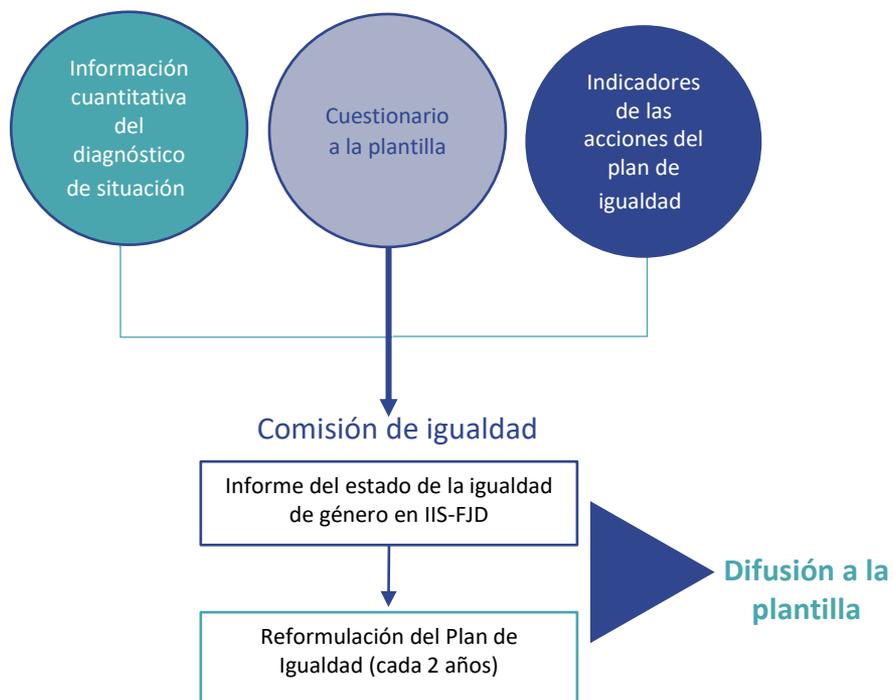
PLAN DE  
IGUALDAD  
2019

## 6. FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO



## PLAN DE IGUALDAD 2019

### 6. FASE DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO



Durante el mes de octubre de 2021, se ha llevado a cabo un informe de seguimiento del Plan de Igualdad del IIS-FJD, indicando las distintas acciones realizadas hasta el momento.



**PLAN DE  
IGUALDAD  
2019**

**MEDIDAS TRANSVERSALES**

**T.01. Formalizar el compromiso del IIS-FJD con la igualdad de oportunidades.**

- Se ha explicitado el **compromiso del IIS-FJD con la igualdad** en su **memoria científica**.
- El despliegue del Plan de Igualdad del IIS-FJD se ha incluido en el **Plan de Calidad y Mejora** y en el **Plan Estratégico del Instituto**.
- Los **órganos de gobierno y comités asesores del IIS-FJD** han sido **modificados** con el objetivo de que se cumplan las **condiciones de paridad**. De esta forma, tanto el **Comité Científico Externo**, la **Comisión de Investigación**, el **Consejo Asesor de Agentes Sociales** y el resto de **órganos consultivos**, cumplen ya con esta condición.
- El **manual de bienvenida** para el personal que se incorpore al IIS-FJD va a incluir una referencia específica al Plan de Igualdad.

**T.02. Comunicación del Plan de Igualdad.**

- El **Plan de Igualdad del IIS-FJD** ha sido **ratificado** por todos los **órganos de gobierno del Instituto**.
- Se han celebrado reuniones de la **Comisión de Igualdad**.



PLAN DE  
IGUALDAD  
2019

## ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

### H.01. Mejora de la comunicación de las medidas de conciliación a toda la plantilla.

- Desde el área de gestión del IIS-FJD y la Dirección Científica, se han establecido **directrices respecto al teletrabajo**.
- La **implantación del Portal del Empleado** ha permitido que todos los empleados del IIS-FJD puedan realizar de **forma telemática** gestiones.

## ACCESO AL EMPLEO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

### H.02. Área de promoción. Integración de mujeres en órganos del IIS-FJD.

- Se ha actualizado la **Comisión de Investigación y del Comité Científico Externo del IIS-FJD** para cumplir con los **criterios de igualdad y paridad** entre hombres y mujeres. En la composición del **Consejo Rector del IIS-FJD de nueva creación** se han tenido en cuenta las **condiciones de igualdad y paridad**.

### H.03. Programa de liderazgo femenino.

- La **Comisión de Investigación del IIS-FJD** presta especial atención a las **necesidades y dificultades** con las que se encuentran los **investigadores** y especialmente las **mujeres en ejercicio de su profesión**, haciendo una labor de **mentoring**.

### H.04. Área de formación. Programa formativo para hombres y mujeres en materia de igualdad e incorporación de la dimensión de género en la I+D+i.

- El **IIS-FJD** está elaborando **un vídeo divulgativo e interactivo para todos los empleados** en esta materia, incluyéndose por tanto entre las entidades corporativas que realizan acciones formativas en **materia de igualdad**.



**PLAN DE  
IGUALDAD  
2019**

**BAJAS Y PRL**

**H.05. Incorporación de la perspectiva de género en las políticas de prevención de riesgos laborales.**

- Se llevará a cabo un **análisis de las causas de bajas definitivas del personal para identificar los aspectos de mayor impacto y planes de mejora en el futuro.**

**PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL**

**H.06. Implementación de un protocolo específico de actuación frente al acoso.**

- El IIS-FJD está adscrito al protocolo del Hospital Universitario Fundación Jiménez Díaz en este tema “Procedimiento contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral”.