



Fundación Instituto de
Investigación Sanitaria
Fundación Jiménez Díaz
(FIIS-FJD)

Plan de igualdad



Instituto de
Investigación
Sanitaria
Fundación Jiménez Díaz



Contenido

1.	Características de la empresa	4
2.	Objeto y alcance	4
3.	Estructura del plan de igualdad	5
4.	Compromiso de la dirección	6
5.	Comision de igualdad	7
6.	Diagnóstico de la situación	7
7.	Características de la representación legal de la plantilla	8
8.	Características del headcount	10
9.	Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo	13
10.	Comunicación	13
11.	Medidas de conciliación	14
12.	Altas en la empresa	15
13.	Bajas en la empresa	16
14.	Salud laboral	16
15.	Formación	17
16.	Auditoria retributiva	20
17.	Objetivos y medidas	21
18.	Proced. contra el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el ámbito laboral	30
19.	Politica de desconexión digital	38
20.	Procedimiento lenguaje inclusivo	41
21.	Evaluacion y seguimiento del plan de igualdad	46
22.	Entrada en vigor, vigencia y revisión	46
23.	Ambito de aplicación	47

1. CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA

FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN FUNDACIÓN JIMENEZ DÍAZ	
<i>Sede Social</i>	Avda. Reyes Católicos, 2 MADRID
<i>Teléfono</i>	91 550 48 00
<i>Web</i>	www.fjd.es/iis-fjd
<i>CNAE</i>	7219 Otra investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas

Información general de la organización

El IIS-FJD es una estructura funcional de investigación biomédica multidisciplinar y traslacional, orientada a la investigación básica, clínica, epidemiológica y en servicios de salud.

Está integrado por los grupos de investigación clínicos y básicos del HUFJD y de los Hospitales Universitarios asociados: Infanta Elena (Valdemoro), Rey Juan Carlos (Móstoles), General de Villalba, así como por el personal docente e investigador de la UAM y personal investigador asociado del CIEMAT.

El IIS-FJD, UAM tiene como objetivo genérico promover e impulsar la investigación, el conocimiento científico y tecnológico, la docencia y la formación en el ámbito hospitalario, favoreciendo el establecimiento de sinergias y el desarrollo de una investigación integrada, capaz de agrupar un importante número de investigadores de excelencia en el ámbito biomédico, superando las barreras tradicionales que conlleva la adscripción a diferentes ámbitos administrativos y gestores.

La iniciativa de crear un IIS con planteamientos modernos y con personalidad jurídica propia, supone una oportunidad única favorecida por la elevada interdisciplinariedad, que potencia su componente traslacional. Por otra parte, la incorporación de investigadores emergentes asegura el futuro de la Institución a largo plazo.

Convenios colectivos de aplicación

Resulta de aplicación el convenio colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid.

Metodología:

La metodología de trabajo en la empresa se distribuye a través de un flujo de información direccional que parte de la Dirección hacia los mandos intermedios que a su vez lo transmiten a las personas trabajadoras.

2. OBJETO Y ALCANCE

El Plan de Igualdad que se presenta en este documento, se establece con la finalidad de avanzar en el objetivo de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres de todas las personas trabajadoras de la empresa IIS-FJD.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que implica la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción

de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 LOIEMH 3/2007), es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales, en tanto que su consecución constituye uno de los pilares del Estado de Derecho.

Tal como establece Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, Real Decreto-Ley 6/2019, así como el reciente Real Decreto-Ley 901/2020, la empresa, la Dirección y la Representación Legal de la Plantilla queremos cumplir con la legislación vigente en materia de igualdad, evitando que se produzcan discriminaciones entre ellos, optimizar los recursos humanos, asegurar el desarrollo de los sistemas de calidad y consolidar la Responsabilidad Social Corporativa, aumentando con ello la competitividad de la empresa.

En el contexto socioeconómico actual sigue poniéndose de manifiesto la necesidad de avanzar aún más en la consecución de una igualdad material y tangible tanto por pura observancia de las obligaciones jurídicas impuestas por la normativa existente en materia de igualdad entre mujeres y hombres, como por razones pragmáticas tales como la necesidad imperante en cualquier organización de incrementar su competitividad y la calidad de sus servicios, optimizar el aprovechamiento del potencial de la totalidad de sus recursos humanos o mejorar la implicación, participación y la motivación de su plantilla procurándose la fidelización de las personas cualificadas; objetivos todos ellos que se ven claramente favorecidos por un contexto de igualdad real y efectiva transversal de la propia entidad. Por todo ello, la apuesta estratégica de la empresa por mantener e implantar medidas de responsabilidad social corporativa camina de la mano de este Plan.

3. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD

Para conseguir el objetivo ya nombrado, de integrar la igualdad de trato y oportunidades entre hombre y mujer, debe de haber un compromiso de la Dirección y de la Representación Legal de la Plantilla, así como la implicación de la plantilla en esta tarea, pues se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del ambiente de trabajo y de las relaciones laborales, del clima laboral, de la satisfacción personal de la plantilla, su calidad de vida y su salud y seguridad laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora continua de la calidad y del aumento de la productividad, y no un mero documento realizado por imposición legal.

Por ello, el Plan de Igualdad debe de tener las siguientes características:

- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Homogeneizar, mejorar y optimizar la gestión de Personas de manera integral y actualizada manteniendo e incorporando la igualdad de oportunidades.
- Tener como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, representación legal de las personas trabajadoras y el conjunto de la plantilla).
- Ser preventivo eliminando cualquier posibilidad de discriminaciones por razón de sexo futuras.
- Ser dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Ser un compromiso de la empresa que garantizará los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

El Plan de Igualdad de IIS-FJD es un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a integrar y alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo en la empresa, así, se divide en las fases que se desglosan a continuación:

- Comisión de Igualdad.
- Diagnóstico de la Situación.
- Programación de objetivos y medidas.
- Evaluación y Seguimiento del Plan de Igualdad.

4. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



COMPROMISO EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES DE LA DIRECCIÓN DE FUNDACION INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ

D. Javier B. Arcos Campillo, con NIF 77329332C, en nombre y representación de la empresa FUNDACION INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ, declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en seguimiento de la política de la Empresa, y de acuerdo con las definiciones dispuestas en la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo](#), para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, prestando una especial atención a la eliminación de prácticas que puedan suponer una discriminación indirecta, entendiéndose por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo”*.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten en este ámbito y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través de la implantación de un Plan de igualdad que solvente cualquier situación detectada y mejorable en la situación presente, arbitrándose los correspondientes protocolos y procedimientos, sistemas de seguimiento y control con el fin de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres de la empresa y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de las personas trabajadoras, no sólo en el proceso de negociación colectiva, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, sino en todo el proceso de desarrollo del Plan de igualdad.

En Madrid, a 9 de enero de 2025.



D. Javier B. Arcos Campillo
FUNDACION INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN SANITARIA FUNDACIÓN JIMÉNEZ DÍAZ.

5. COMISION DE IGUALDAD

Por la parte empresarial:

- D. Alberto Montero Manso
- D^a. Miriam Ortiz Criado
- D^a. M^a Eugenia Fernández Rodríguez

Por la representación de los sindicatos con presencia en el comité de Empresa:

- D. Rubén Mariscal Ruiz
- D^a. M^a del Pilar del Peso Hernández
- D^a. M^a Aranzazu Cebrián Aranda

La “Comisión de Igualdad” es un órgano paritario, formado por tres personas representantes de la empresa con capacidad de decisión y que están ubicados en diferentes departamentos, y por tres representantes sindicales del único sindicato representativo en el Comité de Empresa.

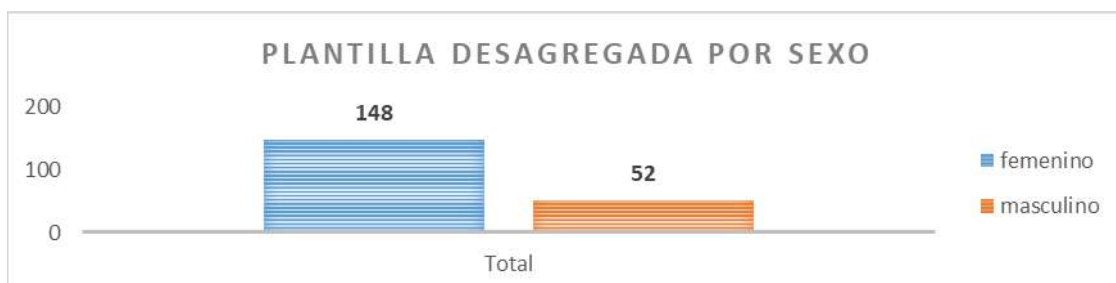
Para el seguimiento del plan, la Comisión Igualdad realizará la planificación temporal de las acciones que se van a desarrollar para velar por la no discriminación por razones de género en las condiciones de trabajo diario. El programa de actuaciones tiene una triple finalidad, por un lado, mantener las buenas prácticas para la igualdad existentes, por otro lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen en cuenta la perspectiva de género.

6. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN

HEADCOUNT DESAGREGADA POR SEXO

El total de *Headcount* de la Empresa analizado a fecha 31.12.2024 incluye al personal titular del puesto de trabajo (FTE) que son empleados/as indefinidos, los contratos de interinidad y a las contrataciones temporales.

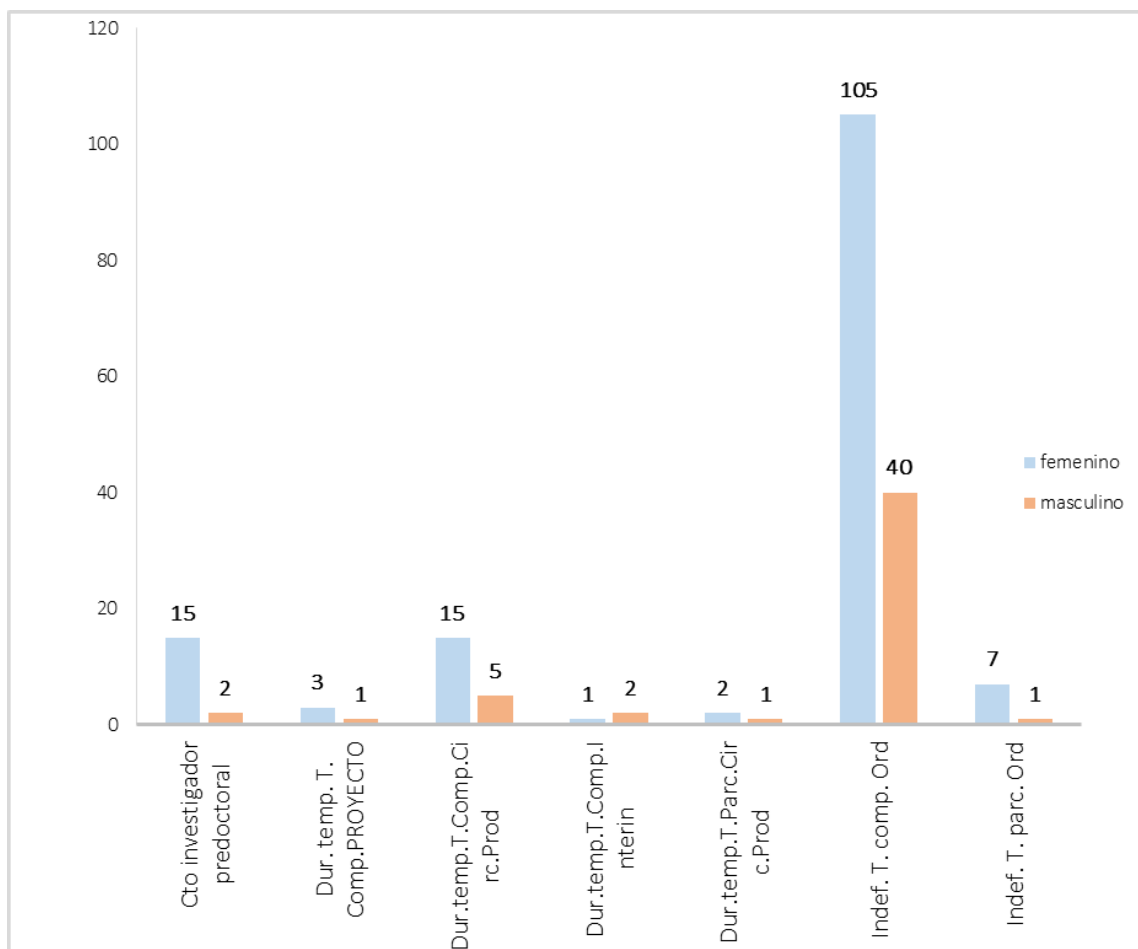
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
HeadCount	148	74,00%	52	26,00%	200



PORCENTAJE DE PLANTILLA CON CONTRATO INDEFINIDO DESAGREGADA POR SEXO

El total del Headcount asciende a 200 empleados/as, de los cuales el **76,50%** es personal indefinido.

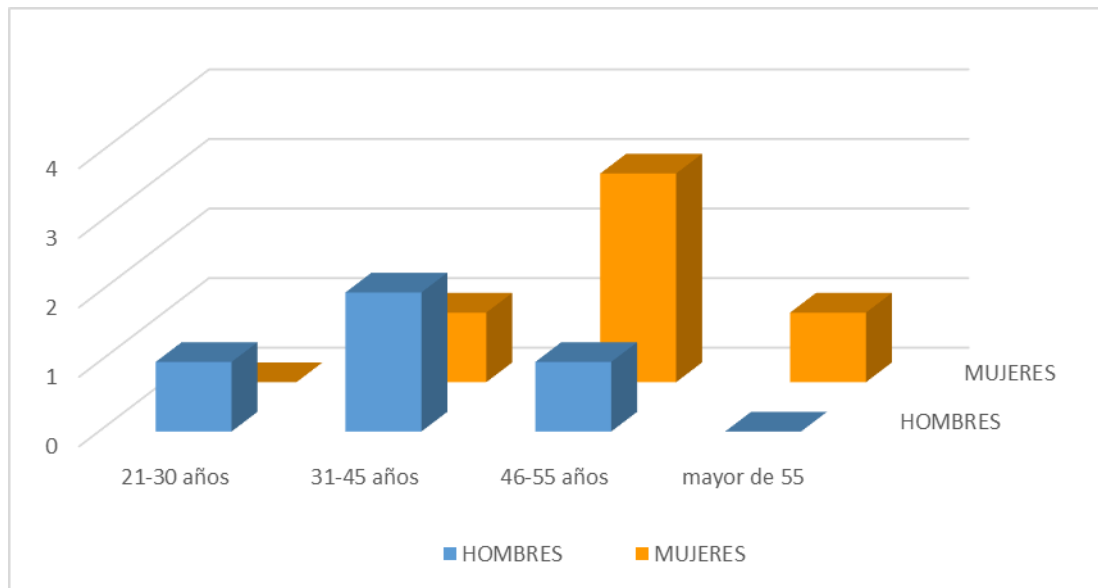
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Plantilla Indefinida Sobre Headcount	112	56,00	41	20,50	200



7. CARACTERÍSTICAS DE LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LA PLANTILLA

DISTRIBUCIÓN DE LA RLP POR EDADES

	21-30 años	31-45 años	46-55 años	mayor de 55	Total
<i>Hombres</i>	1	2	1	0	4
<i>Mujeres</i>	0	1	3	1	5
Total	1	3	4	1	9



La RLP se configura por todos los tramos de edad, siendo mayoritario el tramo de 46 a 55 años y siguiéndole en número mayoritario el tramo de 31 a 45 años.

DISTRIBUCIÓN POR SINDICATO DESAGREGADA POR SEXOS

CCOO		%		Total		%	
H	M	H	M	H	M	H	M
4	5	44,4%	55,6%	4	5	44,4%	55,6%
9		100%		9		100%	

DISTRIBUCIÓN DE LA RLP POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

	FACULTATIVO/LICENCIADO	ADMINISTRATIVO	TECNICO	TOTAL
<i>Hombres</i>	2	1	1	4
<i>Mujeres</i>	3		2	5
Total	5	1	3	9

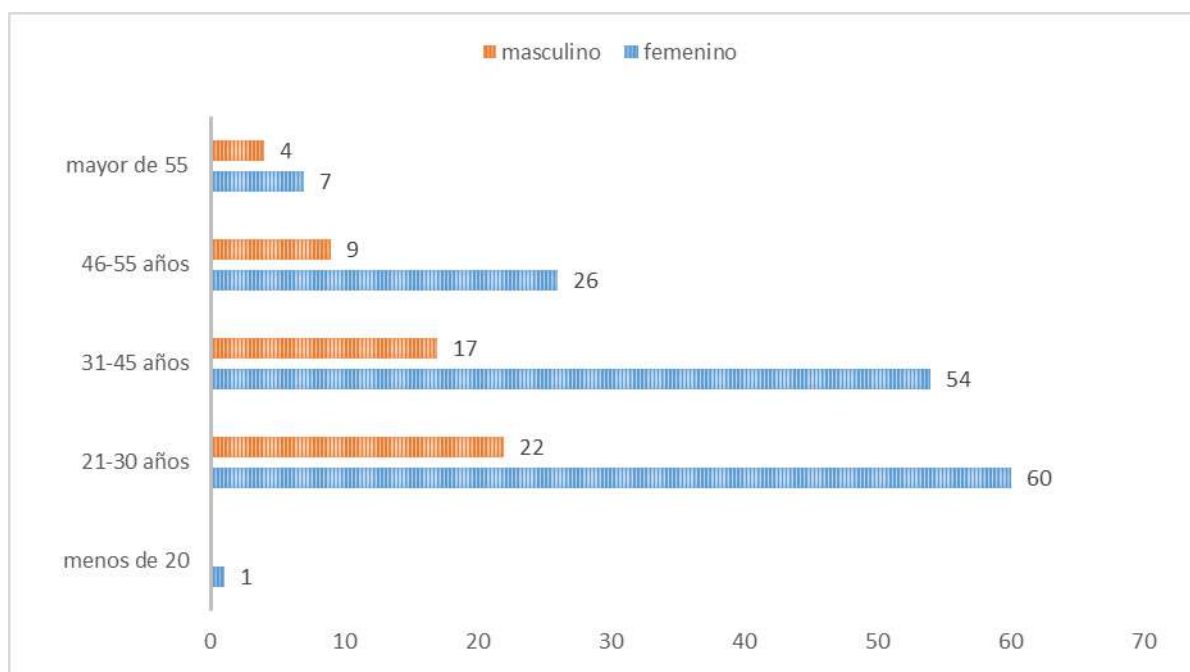
8. CARACTERÍSTICAS DEL HEADCOUNT

DATOS GENERALES

DISTRIBUCIÓN DEL HEADCOUNT POR EDADES

Se tiene en consideración la totalidad del HC y se realiza la sección por rango de edad diferenciada por sexo. El resultado muestra el predominio de mujeres en todos los rangos de edad, siendo sobresaliente su presencia en el grupo de edad entre 21 y 30 años.

La edad media de la totalidad del HeadCount es de 36 años; la edad media de la población femenina es de 36 y de los hombres de 38 años.



Rango de Edad	Femenino	Masculino	Total	% sobre total	
menor de 20	1	0	1	0,50%	0,00%
21-30 años	60	22	82	30,00%	11,00%
31-45 años	54	17	71	27,00%	8,50%
46-55 años	26	9	35	13,00%	4,50%
mayor de 55	7	4	11	3,50%	2,00%
Total	148	52	200	74,00%	26,00%

DISTRIBUCIÓN HEADCOUNT POR TIPO DE CONTRATO

En la empresa se gestiona principalmente un sistema de contratación indefinida, utilizando los contratos temporales para investigadores predoctorales en formación, la cobertura de puestos por absentismo del titular o por índices de actividad elevados no permanentes en el tiempo.

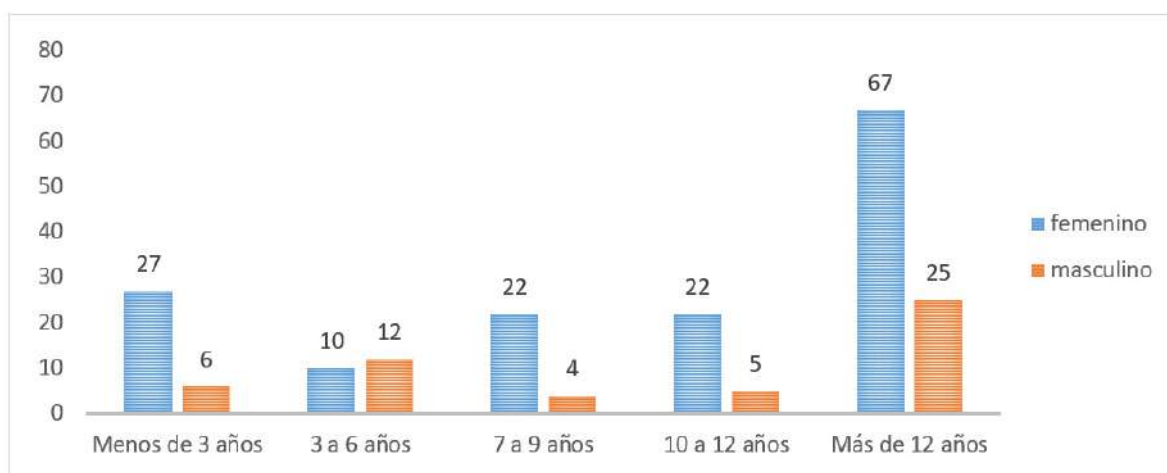
	Femenino	Masculino	Total	% de ocupación total	% ocupación Femenina	% ocupación Masculina
INDEF. T/C	105	40	145	72,50%	72,41%	27,58%
INDEF. T/P	7	1	8	4,00%	87,50%	12,50%
INTERIN. T/C	1	2	3	1,5%	33,33%	66,66%
TEMP. T/C	18	6	24	12,00%	75,00%	25,00%
TEMP. T/P	2	1	3	1,50%	66,66%	33,33%
INV. PREDICT	15	2	17	8,50%	88,24%	11,76%
Total	148	52	200	100,00%	74,00%	26,00%

Los porcentajes de ocupación femenina se corresponden en todos los modelos de contratación al mayor porcentaje de presencia de este colectivo dentro de la empresa, circunstancia representativa del sector en nuestro país.

DISTRIBUCIÓN POR ANTIGÜEDAD

Seccionamos el HC de la empresa por rango de edad y por sexo. Se determina que una vez más es lineal el porcentaje de presencia del colectivo femenino en todas las secciones con la presencia general en la empresa.

Rango de antigüedad	Femenino	Masculino	Total	% Total	% Sobre Total H.C.	
					Femenino	Masculino
Menos de 3 años	27	6	33	16,50%	81,82%	18,18%
3 a 6 años	10	12	22	11,00%	45,45%	54,54%
7 a 9 años	22	4	26	13,00%	84,61%	15,38%
10 a 12 años	22	5	27	13,50%	81,48%	18,52%
Más de 12 años	67	25	92	46,00%	72,83%	27,17%
Total	148	52	200	100%	74,00%	26,00%



DISTRIBUCIÓN POR CATEGORÍAS PROFESIONALES

Clasificación en AREAS profesionales

Se efectúa una clasificación del personal de acuerdo con las siguientes áreas de actividad:

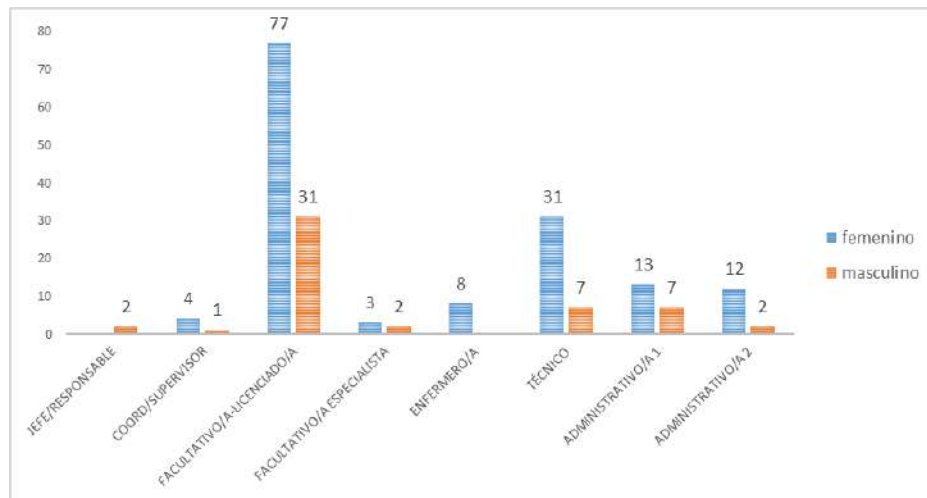
AREA PROFESIONAL	CATEGORIA PROFESIONAL
JEFE/RESPONSABLE	Jefe/ Servicio, Responsable
COORD/SUPERVISOR	Coordinador/a Ensayos Clínicos
FACULTATIVO/A-LICENCIADO/A	Biólogo/a, Bioinformático, Biomédico/a, Bioquímico/a, Biotecnólogo/a, Farmacéutico/a, Físico/a, Nutricionista, Psicólogo/a, Terapeuta Ocupacional, Químico/a, Veterinario
FACULTATIVO/A ESPECIALISTA	Facultativo/a Esp. Hematología y Hemoterapia, Facultativo/a Esp. Neurología
ENFERMERO/A	Enfermero/a
TÉCNICO	Asesor Jurídico, Dietista, Optometrista, Técnico/a Esp. Anatomía Pat., Técnico/a Esp. Farmacia, Técnico/a Esp. Laboratorio, Técnico/a Documentación
ADMINISTRATIVO/A	ADMINISTRACIÓN 1: Administrativo/a Administración, Administrativo/a Investigación
	ADMINISTRACIÓN 2: Auxiliar Administrativo/a Administración, Auxiliar Administrativo/a Investigación

DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS PROFESIONALES

Seccionando el HC por razón de sexo y Área Profesional, se determinan los siguientes índices de ocupación:

Existe una gran ocupación por parte del colectivo femenino en las Áreas Profesionales de Facultativos/as -Licenciados/as, Enfermería y Técnicos, así como Administrativos 2, mientras que en las áreas profesionales de Facultativos/as Especialistas y Administrativos 1 prevalece la ocupación femenina pero no de forma tan acusada.

AREA PROFESIONAL	Femenino	Masculino	Total	% Total	% Ocupación Femenino	% Ocupación Masculino
JEFE/RESPONSABLE	0	2	2	1,00%	0,00%	100,00%
COORD/SUPERVISOR	4	1	5	2,50%	80,00%	20,00%
FACULTATIVO/A-LICENCIADO/A	77	31	108	54,00%	71,30%	28,70%
FACULTATIVO/A ESPECIALISTA	3	2	5	2,50%	60,00%	40,00%
ENFERMERO/A	8	0	8	4,00%	100,00%	0,00%
TÉCNICO	31	7	38	19,00%	81,58%	18,42%
ADMINISTRATIVO/A 1	13	7	20	10,00%	65,00%	35,00%
ADMINISTRATIVO/A 2	12	2	14	7,00%	85,71%	14,29%
Total	148	52	200	100,00%	74,00%	26,00%



9. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Existe un protocolo en materia de acoso laboral implantado en la empresa que puede ser activado ante cualquier situación irregular que sufra una persona trabajadora en su ámbito de trabajo.

Cuando la Dirección conozca de la denuncia de una persona trabajadora en relación con la existencia de una situación de acoso sexual hacia su persona o hacia otro empleado/a, lo pondrá en conocimiento de la Dirección del Centro y se iniciará un expediente contradictorio para depurar responsabilidades. Dicho expediente será instruido por personal de RRLL externo al centro de trabajo, garantizando las valoraciones objetivas al no conocer a las personas que se vean vinculadas al proceso de investigación. Dicha investigación garantizará la confidencialidad del denunciante y con carácter previo, podrá recomendarse la adopción de medidas inmediatas que pudieran interrumpir las circunstancias denunciadas. Finalizada la investigación por el instructor, emitirá informe a la Dirección del Centro recomendando las medidas disciplinarias que en su caso tuvieran que ser adoptadas.

Asimismo, existe un comité del *Compliance* que está actualmente diseñando un procedimiento de “*Whistle-blowing*” para comunicar denuncias internas en materia de acoso en el ámbito laboral (sea cual fuere la naturaleza del mismo).

10. COMUNICACIÓN

La empresa dispone de los siguientes canales de comunicación con las personas trabajadoras:

- Intranet del centro de trabajo.
- Portal del Empleado.
- Cartelería.
- Correo electrónico corporativo.

Todas las cuestiones de afectación general son emitidas en la intranet del centro de trabajo y en el portal del empleado.





11. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

A continuación, se aportan los datos en relación con las medidas de conciliación, concretamente excedencias y reducciones de jornada solicitadas en el año 2024. Las edades están establecidas en un promedio.

EXCEDENCIAS POR GUARDA LEGAL Y CUIDADO DE FAMILIAR

AREA PROFESIONAL	Fem.	Edad	Masc.	Edad	Total	% Total	% Fem.	% Masc.
JEFE/RESPONSABLE	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
COORD/SUPERVISOR	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
FACULTATIVO/A-LICENCIADO/A	2	37	0	0	2	66,67%	100,00%	0,00%
FACULTATIVO/A ESPECIALISTA	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
ENFERMERO/A	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
TÉCNICO	1	43	0	0	1	33,33%	100,00%	0,00%
ADMINISTRATIVO/A 1	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
ADMINISTRATIVO/A 2	0	0	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Total	3	39	0		3	100,00%		

Según los resultados de la tabla anterior, en cuanto a las **excedencias**, el 100% de las solicitudes provienen del género femenino, siendo 39 años la media de edad. En este sentido el 66,67 % de las peticiones proceden del área de “Facultativo/a-Licenciado/a” y un 33,33% proceden de “Técnicos”.

REDUCCIONES DE JORNADA POR GUARDA LEGAL, CUIDADO POR MENOR CON ENFERMEDAD GRAVE Y CUIDADO DE FAMILIAR

AREA PROFESIONAL	Femenino	Masculino	Total	% Total	% Femenino	% Masculino
JEFE/RESPONSABLE	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
COORD/SUPERVISOR	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
FACULTATIVO/A-LICENCIADO/A	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
FACULTATIVO/A ESPECIALISTA	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
ENFERMERO/A	1	0	1	100,00%	100,00%	0,00%
TÉCNICO	1	0	1	100,00%	100,00%	0,00%
ADMINISTRATIVO/A 1	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
ADMINISTRATIVO/A 2	0	0	0	0,00%	0,00%	0,00%
Total	1	0	1	100,00%		

Según los resultados de la tabla anterior, se puede observar que la dos únicas **reducciones de jornada** registradas en 2024 han sido solicitadas por mujeres, una del área de “Enfermería” y otra del área de “Técnicos”.

	LACTANCIA ACUMULADA				MATERNIDAD/PATERNIDAD			
	M	H	% M.	%H.	M	H	%M.	%H.
JEFE/RESPONSABLE	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
COORD/SUPERVISOR	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
FACULTATIVO/A-LICENCIADO/A	0	1	0%	100%	1	1	50%	50%
FACULTATIVO/A ESPECIALISTA	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
ENFERMERO/A	0	0	0%	0%	2	0	100%	0%
TÉCNICO	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
ADMINISTRATIVO/A 1	0	0	0%	0%	1	0	100%	0%
ADMINISTRATIVO/A 2	0	0	0%	0%	1	0	100%	0%
TOTAL GENERAL	0	1	0%	100%	5	1	83%	17%

En cuanto a **maternidades/paternidades**, en el año 2024, han acontecido en el área de Facultativos/as-Licenciados/as, Enfermería y Administrativos, y respecto a los casos de Lactancia Acumulada en 2024, sólo ha habido una solicitud por parte de un Facultativo-Licenciado.

ASPECTOS CUALITATIVOS

La empresa cuenta con acciones, para favorecer la conciliación y la corresponsabilidad, tales como:

- ✓ Píldoras informativas para promover el ejercicio de la corresponsabilidad disponible en la intranet corporativa.
- ✓ Reconocimiento de la desconexión digital fuera de los tiempos de trabajo, no reconociendo el uso de dispositivos personales o mensajería instantánea como medios o canales de comunicación.
- ✓ Facilidades para la acumulación de la lactancia.
- ✓ Se facilitan cambios de puesto en movilidad horizontal para conciliación, siempre que haya vacantes disponibles.
- ✓ Las personas trabajadoras de la compañía disfrutan de una política de retribución flexible puesta a disposición de todo el personal. Mediante el proveedor Edenred, las personas se pueden beneficiar de la retribución flexible, la cual permite elegir al empleado qué parte de su salario quiere cobrar en dinero y qué parte en productos o servicios-pago en especie- que gozan de ventajas fiscales (no tributan IRPF hasta el 30% de la retribución bruta anual).

Por otra parte, cuenta con una intranet corporativa en la que difunde información sobre sus medidas de conciliación.

12. ALTAS EN LA EMPRESA

A continuación, se muestran los datos correspondientes las nuevas altas durante el año 2024

ALTAS	Mujeres	Hombres	TOTAL
MENOS DE 20	0	1	1
21-30 AÑOS	34	16	50
31-45 AÑOS	20	8	28
46-55 AÑOS	7	2	9
Total general	61	27	88

13. BAJAS EN LA EMPRESA

A continuación, se muestran los datos correspondientes las finalizaciones de contrato durante el año 2024, divididos por áreas y género, así como especificando el motivo de la desvinculación (fin contrato, despido, jubilación o baja voluntaria).

Bajas	AGOTAMIENTO DE IT		BAJA VOLUNTARIA		DESPIDO		FALLECIMIENTO		FIN CONTRATO		INVALIDEZ		JUBILACIÓN		NO SUPER P.PRUEBA EMPRESA		NO SUPER P.PRUEBA TRABAJADOR		Total general	
	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H		
<i>JEFE/RESPONSABLE</i>																				
<i>COORD/SUPERVISOR</i>			1	1																2
<i>FACULTATIVO/A-LICENCIADO/A</i>			15	8	1				12	5			1		1	1				44
<i>FACULTATIVO/A ESPECIALISTA</i>			1																	1
<i>ENFERMERO/A</i>			1						2											3
<i>TÉCNICO</i>			6	3	1	1			4	1					1					17
<i>ADMINISTRATIVO/A 1</i>				1	1	1									1					4
<i>ADMINISTRATIVO/A 2</i>			1																	1
Total general	0	0	25	13	2	3	0	0	18	6	0	0	1	0	3	1	0	0	72	

A través de los datos de las tablas anteriores, se puede observar que ha habido **72 bajas en la empresa**. Destacan tanto las bajas voluntarias como las finalizaciones de contrato de las cuales, de aquellas, 25 son mujeres por 13 hombres, y de éstas, 18 mujeres por 6 hombres.

En cuanto a los **despidos**, en el año 2024, se dieron 5 casos de los cuales hubo 2 mujeres y 3 hombres.

14. SALUD LABORAL

ACCIDENTES DE TRABAJO

	ACCIDENTE DE TRABAJO				ACCIDENTE IN ITINERE				ACCIDENTE SIN BAJA			
	M	H	M%	H%	M	H	M%	H%	M	H	M%	H%
<i>JEFE/RESPONSABLE</i>	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
<i>COORD/SUPERVISOR</i>	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
<i>FACULTATIVO/A-LICENCIADO/A</i>	1	0	100%	0%	0	0	0%	0%	1	0	100%	0%
<i>FACULTATIVO/A ESPECIALISTA</i>	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
<i>ENFERMERO/A</i>	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
<i>TÉCNICO</i>	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
<i>ADMINISTRATIVO/A 1</i>	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
<i>ADMINISTRATIVO/A 2</i>	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%	0	0	0%	0%
TOTAL GENERAL	1	0	100%	0%	0	0	0%	0%	1	0	100%	0%

Se puede observar una mínima incidencia de accidentes de trabajo sólo aconteciendo 1 accidente laboral en el área de “Facultativo/a-Licenciado/a” y 1 accidente sin baja en ese mismo área siendo en los dos casos mujeres.

Procedimiento para trabajadores especialmente sensibles

La empresa cuenta con un protocolo de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) para las personas trabajadoras especialmente sensibles. Dicho procedimiento tiene como objetivo adoptar medidas especiales de prevención y protección desde el Servicio de Vigilancia de la Salud cuando algún puesto de trabajo de la empresa sea o vaya a ser ocupado por personas especialmente sensibles o con algún tipo de limitación para el desarrollo de su trabajo. Podemos considerar que aquellos trabajadores con una capacidad biológica menoscabada por la causa que sea pueden verse afectados por los efectos negativos de una exposición con mayor probabilidad que el resto de la población trabajadora.

15. FORMACIÓN

Número de trabajadores/as formados en 2024:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Total Gral.
PERSONAS FORMADAS	128	72,73	48	27,27	176	100

Número total de horas de formación:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Total Gral.
HORAS FORMACION	423,01	67,21	206,40	32,79	629,41	100 %

Número de personas formadas según categoría profesional:

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	Total Gral
ADMINISTRATIVO	17	60,71	11	39,29	28	100 %
BIÓLOGO/A	38	76,00	12	24,00	50	100 %
BIOQUÍMICO/A	11	57,89	8	42,11	19	100 %
DIRECCIÓN/ MMII	0	0,00	1	100,00	1	100 %
ENFERMERO/A	9	100,00	0	0,00	9	100 %
FARMACÉUTICO/A	1	50,00	1	50,00	2	100 %
FÍSICO/A	0	0,00	1	100,00	1	100 %
FACULTATIVO/A	8	80,00	2	20,00	10	100 %
OPTOMETRISTA	1	100,00	0	0,00	1	100 %
PSICÓLOGO/A	3	100,00	0	0,00	3	100 %
TECNICO ESP	39	79,59	10	20,41	49	100 %
TERAPEUTA OCUP.	1	100,00	0	0,00	1	100 %
VETERINARIO/A	0	0,00	2	100,00	2	100 %
TOTAL GENERAL	128	72,73	48	27,27	176	100 %

Número de trabajadores/as formados y relación de cursos:

FORMACIÓN	Hombre	Mujer	Total	% Hombre	% Mujer	% Total
ACREDITACIÓN JOINT COMMISSION INTERNATIONAL: ASPECTOS CLAVE	2		2	100,00	0,00	100,00
ACREDITACIÓN JOINT COMMISSION INTERNATIONAL: ASPECTOS CLAVE	1	2	3	33,33	66,67	100,00
ANATOMIA PATOLOGICA		1	1	0,00	100,00	100,00
BIENESTAR PSICOEMOCIONAL - AF 672		1	1	0,00	100,00	100,00
Canal de Denuncias	22	71	93	23,66	76,34	100,00
Caso práctico: conciliación muestra		1	1	0,00	100,00	100,00
Caso práctico: Petición externa		1	1	0,00	100,00	100,00
Caso práctico: Petición interna		1	1	0,00	100,00	100,00
Cazaestafas - Phish Catcher Game	2	10	12	16,67	83,33	100,00
Checklist Quirúrgico Joint Comission International	1		1	100,00	0,00	100,00
CODIGO DE CONDUCTA Y ETICO DEL GRUPO QUIRON SALUD		1	1	0,00	100,00	100,00
CODIGO DE CONDUCTA Y ETICO DEL GRUPO QUIRON SALUD 22265		1	1	0,00	100,00	100,00
Codigo Ético y de Conducta del Grupo Quirónsalud	18	39	57	31,58	68,42	100,00
Comprendiendo la discapacidad	1		1	100,00	0,00	100,00
CONCEPTOS GENERALES EN CASIOPEA		1	1	0,00	100,00	100,00
CONCIENCIACION DE LA PROTECCION DE DATOS: MEDIDAS DE SEGURIDAD	1	9	10	10,00	90,00	100,00
Concienciación de la Protección de Datos: Medidas de Seguridad	13	23	36	36,11	63,89	100,00
CONOCE CASIOPEA		1	1	0,00	100,00	100,00
CONTIGO BIENESTAR: Alimentación y Deporte II		1	1	0,00	100,00	100,00
CONTIGO BIENESTAR: Etiquetado de Alimentos		1	1	0,00	100,00	100,00
CONTIGO BIENESTAR: Taller Gestión del Tiempo		1	1	0,00	100,00	100,00
CONTIGO-iPractica el Batch cooking!	1		1	100,00	0,00	100,00
CONTIGO-Equilibrio mental, como reiniciar y cuidar tu mente		1	1	0,00	100,00	100,00
Diez formas de evitar las estafas de phishing		1	1	0,00	100,00	100,00
ESTADÍSTICA (SPSS) - AF 705	1		1	100,00	0,00	100,00
EXPLICACION DE CONCEPTOS GENERALES DE CASIOPEA		1	1	0,00	100,00	100,00
FlashDiet: Aprende a comer sano		1	1	0,00	100,00	100,00
Formación en PRL: Administrativo/a	1	6	7	14,29	85,71	100,00
Formación en PRL: Biólogo/a	5	8	13	38,46	61,54	100,00
Formación en PRL: Bioquímico/a	2		2	100,00	0,00	100,00
Formación en PRL: Enfermero/a		2	2	0,00	100,00	100,00
Formación en PRL: Farmacéutico/a	1		1	100,00	0,00	100,00
Formación en PRL: Médico/a	2	1	3	66,67	33,33	100,00
Formación en PRL: Psicólogo/a		1	1	0,00	100,00	100,00
Formación en PRL: Técnico/a anatomía patológica	1		1	100,00	0,00	100,00

Formación en PRL: Técnico/a de laboratorio	3	9	12	25,00	75,00	100,00
Formación en PRL: Terapeuta ocupacional		1	1	0,00	100,00	100,00
Formación general en Ciberseguridad 2024	33	97	130	25,38	74,62	100,00
Fundamentos para prevenir el phishing	1	8	9	11,11	88,89	100,00
GESTION DE EQUIPOS DE EMERGENCIAS - AF 347 (IIS)	1	4	5	20,00	80,00	100,00
GESTION DE EQUIPOS DE EMERGENCIAS 347.2		2	2	0,00	100,00	100,00
Gestión y Seguridad de las instalaciones (Formación FMS)		1	1	0,00	100,00	100,00
HIGIENE DE MANOS	4	13	17	23,53	76,47	100,00
Higiene de Manos (NO USAR)	1	3	4	25,00	75,00	100,00
HM_1_Introducción	1	1	2	50,00	50,00	100,00
Integridad en Fresenius - Hacer lo correcto cuando nadie mira	32	74	106	30,19	69,81	100,00
INTELIGENCIA EMOCIONAL I:AUTOCAUIDADO Y RELACIONES SANAS EN TU VIDA - AF .718		1	1	0,00	100,00	100,00
INTELIGENCIA EMOCIONAL II RESILIENCIA Y MENTE CONSTRUCTIVA POSITIVA AF. 719		1	1	0,00	100,00	100,00
Introducción al sistema Casiopea	5	22	27	18,52	81,48	100,00
ITINERARIO FORMATIVO M. EMERGENCIAS Y P. QUIMICOS		1	1	0,00	100,00	100,00
La experiencia de paciente eres tú	1	1	2	50,00	50,00	100,00
La Experiencia de Paciente eres tú (Conceptos básicos)	4	14	18	22,22	77,78	100,00
Laboratorio		1	1	0,00	100,00	100,00
METODOLOGIA "ANALISIS MODAL DE FALLOS Y EFECTOS (AMFE)" AF - 485		1	1	0,00	100,00	100,00
Modelo BBDD Casiopea 2/IMD-H		1	1	0,00	100,00	100,00
NAVEGACION POR CASIOPEA		1	1	0,00	100,00	100,00
Obligatorias Legal	9	19	28	32,14	67,86	100,00
Onboarding: Seguridad del Paciente	2	9	11	18,18	81,82	100,00
Pantalla principal Filtros Iconografía		1	1	0,00	100,00	100,00
Pestaña Historia. Filtros Iconografía		1	1	0,00	100,00	100,00
PETICION DE PRUEBAS		1	1	0,00	100,00	100,00
Píldora Formativa M. Emergencias y P. Químicos		1	1	0,00	100,00	100,00
PILDORA SEGREGACION DE RESIDUOS		1	1	0,00	100,00	100,00
PRL 50 HORAS 5.2	1		1	100,00	0,00	100,00
PRL PUESTO: BIOLOGO/A		2	2	0,00	100,00	100,00
PRL PUESTO: BIOQUIMICO/A		1	1	0,00	100,00	100,00
PRL PUESTO: MEDICO/A		1	1	0,00	100,00	100,00
Riesgos biológicos	6	23	29	20,69	79,31	100,00
RIESGOS BIOLÓGICOS + RIESGOS QUÍMICOS	7	21	28	25,00	75,00	100,00
SEGURIDAD DEL PACIENTE	3	11	14	21,43	78,57	100,00
SOLICITUD BIOPSIA Y ETIQUETADO		1	1	0,00	100,00	100,00
Solicitud de prestaciones		1	1	0,00	100,00	100,00

Solicitud de prestaciones (EXTERNO)		1	1	0,00	100,00	100,00
Soporte vital básico y DEA	1	3	4	25,00	75,00	100,00
Soporte vital básico y DEA (FJD)	1	2	3	33,33	66,67	100,00
Spot the Phish - Game Reloaded	5	10	15	33,33	66,67	100,00
TECNICA DE EXTRACCION DE HEMOCULTIVOS (PROA)		1	1	0,00	100,00	100,00
TRANSFUSIÓN DE COMPONENTES SANGUÍNEOS	1		1	100,00	0,00	100,00
UQS: Búsqueda de contenidos en tu plataforma Universidad Quirónsalud		1	1	0,00	100,00	100,00
WEBINAR CIENTIFICO- LIFE SENSSEI 26.10.2022		1	1	0,00	100,00	100,00
WEBINAR CIENTIFICO-MONINCO sesion 28.09.22		1	1	0,00	100,00	100,00
WEBINAR: Genómica, Transcriptómica y Monit Terapéutica de Fármacos en Oncología	1		1	100,00	0,00	100,00
Total general	198	559	757	26,16	73,84	100,00

16. AUDITORIA RETRIBUTIVA

A 31 de diciembre de 2024, la plantilla del Instituto de Investigación Sanitaria Fundación Jiménez Díaz estaba compuesta por 186 personas trabajadoras, de las cuales 135 eran mujeres (73%) y 51 hombres (27%), lo que refleja la naturaleza del sector sanitario, históricamente vinculado a profesiones ocupadas por mujeres.

En materia retributiva, en el análisis agregado no se han detectado brechas superiores al 10%, lo que significa que las brechas detectadas no responden a criterios discriminatorios, sino a factores relacionados con el puesto o la función desempeñada.

Respecto a la brecha salarial por categoría interna, se observan diferencias favorables a las mujeres y se explican por la composición actual del personal, condicionada por factores estructurales e históricos del sector salud. Estas diferencias no responden a criterios discriminatorios.

Como conclusión, la empresa cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, de manera transversal y completa..

Tabla 3. Análisis de diferencia salarial

Análisis Resumen			Mujeres	Hombres	Brecha salarial
Salario Fijo Anual	Salario fijo Jornada Completa	Mediana	21.770,55 €	22.264,06 €	2%
		Promedio	23.739,35 €	26.254,57 €	10%
Retribución Total Real	Salario fijo Jornada Completa y Conceptos salariales variables	Mediana	22.159,70 €	22.264,06 €	-0,2%
		Promedio	25.057,63 €	27.423,61 €	7%

17. OBJETIVOS Y MEDIDAS

1. SELECCIÓN

OBJETIVO	Garantizar la aplicación de medidas concretas que refuercen el principio de no discriminación e igualdad de oportunidades desde el primer momento, entendiendo como tal el momento inicial y previo a la contratación. Lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las distintas áreas de la FIIS-FJD adoptando medidas para corregir la subrepresentación de las mujeres si se produjese.
MEDIDAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Publicitar en las ofertas de empleo que se publiquen el compromiso de la empresa en la Igualdad de Oportunidades. 2. Eliminar de las ofertas de empleo el lenguaje sexista. 3. No especificar en las ofertas de empleo el sexo de los candidatos/as. 4. Utilizar en las ofertas de empleo imágenes de mujeres y hombres no estereotipadas. 5. Revisar los criterios de selección, eliminando cualquier requisito que pueda tener, directa o indirectamente, consecuencias discriminatorias. 6. Establecer procedimientos de selección con criterios objetivos al margen del sexo. 7. Incorporar en los protocolos de acogida establecidos información sobre la existencia del Plan de Igualdad en su contenido extenso (incluidos protocolos). 8. Incorporación de lenguaje no sexista en la denominación de las categorías y puestos de trabajo. 9. Formación de las personas trabajadoras en el Área de Selección en materia de igualdad. 10. Aplicar el principio de que, en igualdad de condiciones de idoneidad y competencia, accederá al puesto vacante una mujer cuando se trate de puestos donde la mujer se encuentre infrarrepresentada.
RESPONSABLES	Departamento de Personas y Organización
RESULTADOS ESPERADOS	Ausencia de discriminación en las contrataciones
INDICADORES	Portales de ofertas con el contenido, procedimiento de selección, formación en igualdad de responsables de selección, registros de contratos indefinidos hombres-mujeres. Análisis de la evolución de candidaturas y contrataciones desglosadas por género.
MEDIOS	Portal del empleado, web corporativa
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

2. PROMOCIÓN

OBJETIVO	Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.
MEDIDAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que los procesos de promoción se realicen en Igualdad de oportunidades. 2. Introducir lenguaje inclusivo y la perspectiva de género en la descripción de los puestos de trabajo. 3. En igualdad de condiciones de idoneidad y competencia tendrá preferencia, para incentivar la promoción en cargos de responsabilidad, el sexo menos representado. 4. Formar en igualdad al personal responsable de los procesos de promoción para evitar sesgos inconscientes de género en la promoción. 5. Garantizar que las personas que se acojan a cualquiera de los derechos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no vean mermado el desarrollo de su carrera profesional ni sus posibilidades de promoción ni retribución.
RESPONSABLES	Todas las Direcciones.
RESULTADOS ESPERADOS	Ausencia de discriminación en las promociones.
INDICADORES	Registro de promociones.
MEDIOS	Portal del Empleado, Intranet.
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	Durante la vigencia del Plan de Igualdad.

3. FORMACIÓN

OBJETIVO	<p>Afianzar una política formativa basada en la igualdad de oportunidades y que asegure el desarrollo profesional dentro de la organización, posibilitando el acceso a puestos de mayor responsabilidad.</p> <p>Informar y sensibilizar en materia de igualdad, en materia de Violencia sexual, Acoso sexual y por razón de sexo a toda la plantilla.</p>
MEDIDAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Que los cursos de formación lleguen a todo el personal de manera igualitaria e informar al personal de la formación que se imparta en igualdad de oportunidades. 2. Formar en materia de igualdad y perspectiva de género al personal adscrito al Departamento de Personas y Organización. 3. Incluir en el plan de formación anual del IIS-FJD a hombres y mujeres en igualdad de oportunidades en la formación específica en la materia adaptada al sector científico e investigador que la empresa oferte anualmente. 4. Priorizar, siempre que sea posible, las acciones formativas obligatorias en horario laboral con los medios necesarios para su desarrollo, siendo compensado el tiempo establecido para el curso en caso de tener que realizarlo fuera del horario de trabajo. 5. Se realizarán acciones de sensibilización e información en materia de derechos de conciliación, para fomentar la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres. 6. Alojar la formación en materia de Igualdad en la Universidad Corporativa. 7. Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para el personal que se incorpora tras una excedencia o hayan sido víctimas de violencia de género. 8. Introducción de Campaña vía mail a través de Universidad Corporativa para potenciar el conocimiento de la formación en materia de igualdad con un link directo a la misma. 9. Establecer formación especializada para mandos intermedios que les permita una detección temprana de situaciones de desigualdad o acoso sexual. 10. Se integrará en el proceso de selección vigente en la empresa la valoración de la formación en igualdad que aporten las personas candidatas en sus curriculum. 11. Derecho a participar en las acciones formativas a personas en excedencia por motivos vinculados al cuidado de hijos/as o familiares conforme al Art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores. 12. La RLTP participará en la propuesta de cursos de formación en igualdad anualmente.
RESPONSABLES	Departamento de Personas y Organización.
RESULTADOS ESPERADOS	Garantizar el acceso a la formación a todas las personas.
INDICADORES	Formaciones realizadas en igualdad en todos los niveles desagregadas por sexo y difusión del Plan de Igualdad.
MEDIOS	Portal del Empleado, Intranet, Plan de Formación.
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	Dieciocho meses desde el inicio de vigencia del Plan de Igualdad.

4. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL.

<p>OBJETIVO</p>	<p>Reforzar el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal y familiar, FIIS-FJD cuenta con toda una serie de medidas que apoyan la flexibilidad, al tiempo que potencian el desarrollo profesional de las personas.</p>
<p>MEDIDAS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informar a la plantilla sobre los permisos y excedencias existentes en la normativa laboral de aplicación a la empresa en materia de conciliación. 2. Vigilar en la comisión de seguimiento del Plan de Igualdad que el ejercicio de derechos de conciliación no conlleve un perjuicio en términos de acceso a la formación, así como del resto de condiciones laborales y psicosociales. 3. Actualizar puntualmente a través de los canales de comunicación de la empresa, los derechos y medidas de conciliación vigentes en cada momento. 4. Fomentar mediante campañas informativas y de sensibilización a toda la plantilla la corresponsabilidad y reparto equilibrado de tareas, en aras de mejorar los datos cuantitativos por sexos de las medidas que recogen derechos de conciliación de la vida familiar y laboral. 5. Facilitar, siempre y cuando las necesidades organizativas y productivas del Departamento lo permitan, la acumulación a jornadas completas de la reducción de jornada por guarda legal, previo acuerdo con la empresa. 6. Facilitar en la medida de lo posible, y siempre que el puesto o Departamento lo permita, la adaptación y concreción de la jornada solicitada de las personas trabajadoras que tengan hijos/as menores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio y que, por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que se fundamenta la petición. 7. Facilitar, mediante adaptación de la jornada de ese día o compensación en un momento posterior y, siempre y cuando las necesidades organizativas y productivas del servicio lo permitan, el acompañamiento a mayores dependientes de hasta el 1º grado de consanguinidad o afinidad, a citas o gestiones en los centros de atención social de la administración pública, que en todo caso deberán justificarse con posterioridad mediante el Portal del Empleado. Debe existir un preaviso expreso al mando Intermedio correspondiente mínimo de 48 horas y autorización expresa. 8. Facilitar, mediante adaptación de la jornada de ese día o compensación en un momento posterior y, siempre y cuando las necesidades organizativas y productivas del servicio lo permitan, el acompañamiento a familiares hasta 1º grado de consanguinidad a tratamientos de quimioterapia y/o radioterapia contra el cáncer, siempre que quede justificada la necesidad de acompañamiento y por el tiempo indispensable. Debe existir un preaviso expreso al mando Intermedio correspondiente mínimo de 48 horas y autorización expresa. 9. Facilitar, mediante adaptación de la jornada de ese día o compensación en un momento posterior y, siempre y cuando las necesidades organizativas y productivas del servicio lo permitan, la asistencia a consultas de procesos de reproducción asistida para mujeres trabajadoras de FIIS-FJD. Debe existir un preaviso expreso al mando Intermedio correspondiente mínimo de 72 horas y autorización expresa así como justificarse con posterioridad mediante el Portal del Empleado. 10. Facilitar, mediante adaptación de la jornada de ese día o compensación en un momento posterior y, siempre y cuando las necesidades organizativas y productivas del servicio lo permitan, la asistencia a tutorías de hijos o hijas menores de 16 años, con un máximo de 3 anuales.

RESPONSABLES	Departamento de Personas y Organización.
RESULTADOS ESPERADOS	Fomentar la corresponsabilidad en la conciliación de la vida familiar y laboral.
INDICADORES	Registros de reducciones de jornadas y adaptaciones horarias por sexo, número de medidas propuestas, comunicadas y puestas en marcha.
MEDIOS	Cuerpo de las campañas.
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	Desde la firma y durante la vigencia del Plan de Igualdad.

5. ATENCIÓN DE SITUACIONES DE ESPECIAL PROTECCIÓN

OBJETIVO	Garantizar la seguridad y la salvaguarda de los derechos laborales de las víctimas de Violencia sexual, Acoso sexual o por razón de sexo y de las víctimas de violencia de género. Desarrollar una cultura empresarial comprometida con la lucha contra la violencia de género.
MEDIDAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se efectuará un control periódico de las posibles denuncias por violencia sexual, acoso sexual y/o por razón de sexo, que pudieran ser informadas a través del Procedimiento de actuación en materia de Violencia sexual, Acoso sexual y/o por razón de sexo. 2. Facilitar a las mujeres víctima de violencia de género la adaptación de la jornada, el cambio de turno y/o cambio de localización, así como la flexibilidad horaria. 3. Formación específica de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo a la Persona de Referencia encargada de recepcionar las denuncias. 4. Realizar formación en materia de prevención, detección y atención a las víctimas de violencia de género, para las personas que sean referentes en la Empresa en esa materia. 5. Difundir el Procedimiento de actuación en materia de Violencia sexual, Acoso sexual y/o por razón de sexo entre toda la plantilla. 6. Campaña de sensibilización sobre la importancia de prevenir la violencia de género en la empresa, haciéndolo coincidir con el 25 de noviembre, Día Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer. 7. Se aceptará como acreditación de víctima de la violencia de género cualquiera de las formas de acreditación previstas en la Ley Orgánica 1/2004 contra la violencia de género y en la Ley Orgánica 10/2022. 8. Facilitar el acceso a cursos de reciclaje para mujeres víctimas de violencia de género que se han visto obligadas a optar por la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo. 9. Se establece que, en caso de ostentar condición de víctima de género y acreditarlo debidamente, se incrementará en 2 días adicionales el permiso de mudanza. 10. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

RESPONSABLES	Departamento de Personas y Organización.
RESULTADOS ESPERADOS	Reducir y prevenir casos especialmente protegidos.
INDICADORES	Registro de denuncias por acoso sexual y violencia de género. Acciones realizadas con motivo del 25 de noviembre.
MEDIOS	Canal de Denuncias y Procedimiento de actuación en materia de Violencia sexual, Acoso sexual y/o por razón de sexo.
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	Desde la firma y durante la vigencia del Plan de Igualdad.

6. POLÍTICA SALARIAL Y RETRIBUCIONES

OBJETIVO	Garantizar la igualdad retributiva de hombres y mujeres por el desempeño de trabajo de igual valor.
MEDIDAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizar anualmente el registro retributivo de toda la plantilla de acuerdo con la normativa vigente, poniéndolo a disposición de la Comisión de seguimiento y de la representación legal de la plantilla. 2. La Auditoría Retributiva presentada se actualizará los dos años de vigencia del Plan ya la finalización del mismo, las siguientes actualizaciones se realizarán cada cuatro años conforme a lo establecido en el RD que rige los Planes de Igualdad.
RESPONSABLES	Departamento de Personas y Organización / Gerencia
RESULTADOS ESPERADOS	Reducir la brecha de género en materia retributiva.
INDICADORES	Datos de Auditoría Retributiva cada dos años.
MEDIOS	Auditoría Retributiva.
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	Desde la firma y durante la vigencia del Plan de Igualdad.

7. COMUNICACIÓN

OBJETIVO	Fomentar una comunicación interna que promueva una imagen y lenguaje igualitario entre mujeres y hombres.
MEDIDAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incorporación del lenguaje y comunicación no sexista en los contenidos de la Intranet. 2. Utilización de los medios internos de comunicación con el objetivo de publicitar el Plan de Igualdad. 3. Activación del programa “Contigo en Equilibrio” para facilitar ayuda psicológica a la plantilla laboral incluidas las víctimas de violencia de género y violencia sexual. 4. Se promoverá el uso inclusivo del lenguaje y se fomentará en la comunicación interna y externa, incluyendo la publicidad institucional, una imagen diversificada y realista de las posibilidades y aptitudes de las mujeres y hombres, evitando una imagen estereotipada y sexista. 5. Publicitar y facilitar el acceso de toda la plantilla al Plan de Igualdad una vez firmado. 6. Las Empresas colaboradoras y proveedoras que presten servicios para la Empresa serán informadas de la existencia del Código Ético vigente y firmarán su compromiso de respeto y cumplimiento del mismo. 7. Señalar los canales internos en los que se podrá encontrar información sobre la igualdad en la empresa. 8. Realizar campañas relacionadas con la igualdad, acoso sexual y/o por razón de sexo, contra la violencia de género en los días señalados. 9. Incorporar en la Intranet un logotipo interno que identifique la existencia del Plan de Igualdad en la Empresa.
RESPONSABLES	Departamento de Personas y Organización / Comunicación.
RESULTADOS ESPERADOS	Máxima publicidad; comunicación inclusiva.
INDICADORES	
MEDIOS	Intranet, comunicaciones internas.
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	Durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.

8. PREVENCIÓN VIOLENCIA SEXUAL, ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

OBJETIVO	Prevenir la Violencia Sexual, Acoso Sexual y por razón de Sexo en la empresa.
MEDIDAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaborar un protocolo específico de prevención y actuación frente a la Violencia Sexual, el Acoso Sexual y por razón de sexo, conjuntamente con la representación legal de la plantilla. 2. Formación específica de prevención y actuación ante casos de acoso sexual y/o por razón de sexo a la Persona de Referencia encargada de recepcionar las denuncias. 3. Difundir el protocolo de Acoso sexual y por razón de sexo entre toda la plantilla. 4. Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya el Canal de denuncias.

RESPONSABLES	Departamento de Personas y Organización / Comunicación.
RESULTADOS ESPERADOS	Reducir el número de situaciones de acoso.
INDICADORES	Número de expedientes tramitados. Actuaciones de formación de personas partícipes.
MEDIOS	Procedimiento contra la Violencia Sexual, Acoso Sexual y por razón de Sexo.
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	Formación de la Persona de Referencia en un plazo de 6 meses desde la aprobación del Plan de Igualdad.

9. SALUD LABORAL

OBJETIVO	Introducir la dimensión de género en la política de salud laboral y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades de las personas trabajadoras.
MEDIDAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creación del protocolo de violencia ocupacional, incluyendo en el mismo, los diferentes tipos de violencias. 2. Incorporación en informes de salud laboral la perspectiva de sexo tanto en los sistemas de recogida de datos, como en el estudio e investigación generales en las evaluaciones en materia de prevención de riesgos laborales (incluidos los psicosociales: dobles y triples jornadas, acoso sexual y por razón de sexo, violencia de género, estrés), con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo. 3. Incorporar en el informe de uso del programa de apoyo psicológico “Contigo Equilibrio” la perspectiva de género. 4. Elaborar un registro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
RESPONSABLES	Departamento de Personas y Organización / Departamento de Salud Laboral
RESULTADOS ESPERADOS	Promoción de la salud laboral de las personas trabajadoras desde una perspectiva de género
INDICADORES	Datos de accidentabilidad desagregada por sexo y edad. Número de personas que realizan la formación desagregada por sexo.
MEDIOS	
PLAZO DE IMPLANTACIÓN	Desde la firma y durante la vigencia del Plan de Igualdad.



18. PROCEDIMIENTO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO EN EL ÁMBITO LABORAL

1. PRESENTACION

El presente documento nace con la voluntad de la Dirección y la Representación Legal de la Plantilla de prevenir, sensibilizar y abordar en la empresa **FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN FUNDACIÓN JIMENEZ DÍAZ** las eventuales situaciones de violencia sexual, acoso sexual y por razón de sexo que puedan producirse en el marco laboral, entendiendo que dichas situaciones atentan a los derechos fundamentales de la persona, a su dignidad y a su salud.

El presente procedimiento se constituye como una herramienta importante para conseguir un entorno de trabajo seguro, respetuoso y productivo, donde la violencia sexual, el acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género no serán permitidos ni tolerados, sino combatidos y sancionados con contundencia. Así mismo, materializa el compromiso y la garantía por parte de quienes lo suscriben de que todas las quejas y denuncias se tratarán rigurosamente, tramitándose de forma justa, rápida y de manera confidencial.

2. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente procedimiento se aplicará en todos los centros de trabajo de la Empresa, dando cobertura a toda persona trabajadora que forme parte de la plantilla. Quedan incluidos los lugares en los que se presten servicios, aunque no sean propiedad de la Empresa, por razón de viajes (incluida la estancia del hotel proporcionado por la empleadora siempre que se mantenga la causa laboral de su estancia), eventos sociolaborales y actividades vinculadas a la prestación laboral o centros de formación a los que sea enviada la persona trabajadora por la empresa como parte de su actividad laboral o formativa.

El ámbito de aplicación de este protocolo se establece por la relación de causalidad entre el acoso y el trabajo: aquel que no se habría producido si la persona no hubiera prestado sus servicios a la empresa.

3. MARCO LEGISLATIVO

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de las personas, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad (artículo 10.1), la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en sentido amplio (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidos a tratos degradantes (artículo 15), el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18.1). El artículo 35.1 de la Constitución incorpora a su vez, el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, prohíbe expresamente el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, definiendo estas conductas (artículos 7, 8, 48 y 62).

El artículo 48 de la citada Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que

La diferencia que se establece entre acoso sexual y acoso por razón de sexo es que, mientras la primera es de índole sexual, el acoso por razón de sexo supone un tipo de situaciones laborales discriminatorias mucho más amplias que tienen como origen el sexo de la persona y lo que de él se deriva (genero).

puedan formular quienes hayan sido objeto de éste, debiendo negociarse con los representantes de los trabajadores las medidas que se implanten.

El acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral debe ser entendido como una manifestación más de discriminación, por cuanto que contribuye a un mantenimiento de la desigualdad en el mercado de trabajo.

El acoso sexual supone la vulneración de derechos fundamentales de las personas, como son el derecho a la dignidad, a la intimidad, a la libertad sexual, a la no discriminación por razón de sexo, a la salud y a la seguridad en el trabajo.

A través del desarrollo del presente protocolo para la prevención de la violencia sexual, del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, la Empresa en el ámbito laboral deja expresa constancia de su intención de adoptar, en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para impulsar un ambiente de trabajo libre de acoso, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, indica que “las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Y además, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital”.

4. CONCEPTOS

La Directiva 2006/54/CE y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, consideran que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo son conductas discriminatorias, y definen estas conductas estableciendo medidas para prevenirlas y en su caso, combatirlas.

Violencia Sexual

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la **violencia sexual** como: “*todo acto sexual, la tentativa de consumir un acto sexual, los comentarios o insinuaciones sexuales no deseados, o las acciones para comercializar o utilizar de cualquier otro modo la sexualidad de una persona mediante coacción por otra persona, independientemente de la relación de esta con la víctima, en cualquier ámbito, incluidos el hogar y el lugar de trabajo*”.

Acoso Sexual

Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo

Cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo.

Para saber si se sufre una situación de acoso sexual se debe atender al criterio establecido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Convenio 111 y la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, que establecen que se tiene que dar tres situaciones:

- ⇒ Un comportamiento de carácter sexual.
- ⇒ Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.
- ⇒ Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

Es difícil hacer una relación de los diferentes actos y comportamientos que se pueden considerar acoso sexual o acoso por razón de sexo, pero a modo de ejemplo y sin que se pueda considerar una relación excluyente o limitadora podemos enumerar algunos:

Tipologías de acoso sexual:

Conductas verbales

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la persona trabajadora.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, audios, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de éstas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas, mensajes de correo electrónico o en redes sociales, y/o mensajería instantánea de carácter ofensivo de contenido sexual.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas físicas

- Contacto físico deliberado y no solicitado o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

Tipologías de acoso por razón de sexo:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Utilización de humor sexista.
- Ridiculizar y desprestigiar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.
- Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales, bisexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

Obligaciones de las partes:

Obligaciones de la empresa: la empresa tiene la plena responsabilidad de garantizar el derecho de todas las personas a un entorno de trabajo saludable, la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y establecer procedimientos para su prevención y sanción (Ley Orgánica 3/2007, art. 48).

Es obligación de todas las personas con responsabilidades de dirección:

- Tratar cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria.
- Garantizar el cumplimiento y el seguimiento de las orientaciones y los principios que establece el protocolo.
- Facilitar que se informe de estas situaciones utilizando las vías y los procesos establecidos.
- Informar rigurosamente sobre las quejas o denuncias a la persona de referencia en el centro.
- Mantener la confidencialidad de los casos a los que haya podido tener acceso o conocimiento.

Obligaciones de la representación de la plantilla: Contribuir a prevenir la violencia sexual, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras ante estos y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que puedan propiciar (art. 48.2).

Es obligación de la representación legal de la plantilla:

- Implicarse en la definición de la política de la empresa contra la violencia sexual, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo; participar en la elaboración del protocolo (colaborar en la definición de un régimen de sanciones coherentes con la gravedad de las conductas, etc.).
- Contribuir a crear una mayor cultura y sensibilidad sobre este tema.
- Facilitar el acceso a los mecanismos y procedimientos establecidos en este Plan de Igualdad a las posibles personas afectadas y contribuir a la detección de situaciones de riesgo.
- Apoyar a las personas trabajadoras que puedan estar sufriendo esta situación.
- Actuar como garantes de los procesos y los compromisos establecidos.
- Garantizar la inexistencia de represalias hacia las personas trabajadoras que se acojan a actuaciones

contra conductas de violencia sexual, acoso sexual o de acoso por razón de sexo.

- Garantizar la aplicación efectiva de las sanciones que sean impuestas por la Empresa.

Obligaciones de las personas trabajadoras: las personas trabajadoras tienen un papel clave para crear un entorno laboral en el que la violencia sexual y/o el acoso sexual sea inaceptable. Pueden contribuir a prevenirlo desde su sensibilidad en torno al tema, y garantizando unos estándares de conducta propia y hacia los demás que no sean ofensivos.

Son obligaciones y derechos de las personas trabajadoras:

- El derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir violencia sexual, acoso sexual ni acoso por razón de sexo.
- La obligación de tratar a los demás con respeto.
- La obligación de no ignorar estas situaciones.
- La obligación de informar de las situaciones de violencia sexual, acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo de las que se tenga conocimiento.
- La obligación de cooperar en la investigación de una denuncia interna violencia sexual, acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.
- El deber de confidencialidad.

Las personas trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

5. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

¿Quién puede denunciar la violencia sexual, el acoso sexual y/o acoso por razón de sexo?

Ante cualquier comportamiento inadecuado u ofensivo, es fundamental que la persona trabajadora afectada o terceras personas que conozcan directamente la situación (representantes legales de la plantilla, compañeros/as, colaboradores externos, etc.), denuncien el caso para poner en marcha las acciones correspondientes para su eliminación ante la **Persona de Referencia**.

¿Quién se encarga de atender las reclamaciones o denuncias y asesorar a las personas?

La **Persona de Referencia** del centro, previamente formada en materia de Igualdad, será la encargada de recibir las denuncias internas y las provenientes del Canal de Denuncias en materia de violencia sexual, de acoso sexual y/o de acoso por razón de sexo.

La Empresa propondrá a la representación legal de la plantilla a la Persona de Referencia, quien pertenecerá al Departamento de Organización y Personas. El comité de empresa admitirá a la persona propuesta salvo que alegue causas objetivas, y en su caso probadas, por las cuales no se considere adecuada.

La Persona de Referencia debe tener las siguientes funciones:


- Dar apoyo a la persona que denuncia.
- Supervisar el proceso de denuncia para que no adolezca de errores de contenido y se canalice por las vías establecidas.
- Prestar su asesoramiento respecto a la identificación de si el comportamiento denunciado puede ser susceptible o no de constituir acoso sexual o acoso por razón de sexo.
- Proponer a la Dirección medidas cautelares en caso de necesidad.
- Asesorar sobre las diferentes vías de resolución, externas e internas.

Las personas de referencia se nombrarán cada 4 años, con posibilidad de renovación.


¿Qué canales de denuncia existen en la empresa para poner en conocimiento esta situación?


La Empresa dispone de un **Canal de Denuncias** externo, gestionado por un tercero especializado, que garantiza la tramitación de las denuncias de manera confidencial.


Información general


 **Objetivo** ^


Poner en conocimiento de la Empresa las posibles infracciones, irregularidades, incumplimientos o violaciones del Código Ético y de Conducta del Grupo Quirónsalud.


 **¿Quién?** ^



Trabajadores


Pacientes


Colaboradores


Proveedores


Terceras partes

 **¿Qué?** ^

Normativa de entorno laboral

- Acoso laboral
- Discriminación y trato de favor
- Violencia ocupacional
- Seguridad y salud en el trabajo
- Acoso sexual y por razón de género
- Conflicto de intereses

Adicionalmente la Empresa admitirá denuncias por el **Canal Interno** establecido a través del correo electrónico de la Persona de Referencia, quien mantendrá deber de sigilo durante todo el proceso.

¿Qué datos o información debe contener la denuncia?

Para poder garantizar la rápida activación del procedimiento interno, la denuncia deberá contener:

- Datos identificativos de la persona trabajadora sujeto de la situación de violencia sexual, acoso sexual o acoso por razón de sexo; Nombre y Apellidos, cargo o puesto de trabajo que ocupa, etc.
- Datos de la persona denunciante, si no coincide con la persona que pudiera estar sufriendo las conductas objeto de la denuncia. Teléfono y/o correo electrónico para poder contactarle en caso de necesidad.
- Los datos que permitan identificar al presunto responsable del acoso; nombre y apellidos, cargo o puesto de trabajo ocupado, descripción física, etc.

- Una descripción de los hechos que justifiquen la denuncia interna, indicando fechas, turnos de trabajo, unidad asistencial o ubicación dentro del centro de trabajo donde se producen los hechos.
- Los datos de posibles testigos de los hechos descritos; Nombre y Apellidos, cargo o puesto de trabajo que ocupa, relación profesional con la empresa (persona trabajadora, profesional externo, paciente, familiar de paciente, estudiante, etc.)
- Cualquier documento escrito, visual, audio o gráfico que pueda aportar indicios de la existencia de una situación de acoso.

Activación del procedimiento

Presentada la denuncia escrita y verificada la forma y el contenido de la misma por la Persona de Referencia, se activará el presente procedimiento contra el acoso sexual o acoso por razón de sexo en el plazo de 3 días hábiles.

La Persona de Referencia que recibe la denuncia, una vez verificada, pondrá los hechos en conocimiento de la Dirección de Personas y Organización mediante correo electrónico y se procederá al nombramiento de dos instructores/as, que asumirán la creación del "*Grupo de Instrucción*".

Las personas que configuren el Grupo de Instrucción cumplirán de manera exhaustiva sus funciones con imparcialidad, por lo que, en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna de las partes afectadas por el procedimiento, deberán abstenerse de participar en el proceso de instrucción. Asimismo, en caso de amistad o enemistad manifiesta con cualquiera de las partes afectadas, o en caso de existir un interés directo o indirecto en el proceso deberá presentar su abstención.

En el supuesto de existir estas circunstancias que exijan la abstención, si la persona integrante del Grupo de Instrucción no la ejerciese, cualquiera de las partes afectadas en el proceso podrá solicitar la recusación de esa persona por escrito con la argumentación debida en el plazo de 48 horas desde la designación de los integrantes para que el resto de los miembros del Grupo de Instrucción lo valore y decida por mayoría simple si se admite o no la petición. En caso de admitirse, será nombrado otro integrante del **Grupo de Instrucción**.

- La Dirección de Personas y Organización notificará mediante correo electrónico a la Comisión de Permanente Igualdad la existencia de una denuncia en esta materia. La parte sindical de esta comisión elegirá una persona asesora especialista en materia de igualdad, y lo notificará en el plazo de 24 horas mediante correo electrónico su identidad para que se incorpore al acta de constitución del Grupo de Instrucción.
- El Grupo de Instrucción quedará integrado por dos (2) personas representantes elegidas por la parte sindical de la Comisión de Igualdad y dos (2) personas del departamento de Personas y Organización.
- El Grupo de Instrucción procederá a la apertura de un expediente, notificando por escrito de su inicio a las personas trabajadoras afectadas y a las personas trabajadoras que pudieran estar implicadas en los hechos. El Grupo de Instrucción informará de la obligación de mantener la confidencialidad durante todo el proceso de investigación.
- Se recogerá el acuse de recibo de la entrega de la apertura de expediente de cada uno de ellos, dándose inicio al plazo de 48 horas para que las partes puedan presentar escrito de recusación en caso de concurrir las circunstancias indicadas anteriormente
- Durante el proceso de instrucción se deben proponer a la Dirección cualquier medida que garantice la protección de la persona denunciante ante posibles represalias. En todo caso la Dirección deberá garantizar la separación de las personas denunciante y denunciada sin que ello produzca una revictimización para la primera. Cualquier otra medida cautelar será valorada por la Dirección y adoptada en caso de ser proporcional y efectiva.

- El Grupo de Instrucción recopilará toda la información y documentación necesaria para contrastar los hechos de la denuncia, debiendo valerse de entrevistas personales individuales y pudiendo solicitar petición de documentos o de registro de imágenes entre otros. La información obtenida se incorporará al expediente contradictorio con carácter confidencial. Los miembros del Grupo de Instrucción mantendrán la confidencialidad y sigilo respecto de toda la información y documentación a la que tengan acceso durante el proceso.
- Una vez depuradas las responsabilidades y contrastados los hechos, el Grupo de Instrucción emitirá un informe en el que determinara la existencia o no de hechos constitutivos de violencia sexual, acoso sexual o acoso por razón de sexo, o bien, determinara la existencia o no de indicios que hagan pensar que se han producido los hechos denunciados.
- En tal caso, efectuará propuesta de archivo o sanción mediante informe que será entregado a la Gerencia y a la Comisión de Igualdad.
- La persona trabajadora denunciante o quien ha sido objeto de violencia sexual, un acoso sexual o por razón de sexo será informada de la conclusión del expediente de investigación. En caso de necesidad será remitida a Salud Laboral para una valoración de asesoramiento psicológico. Esta valoración puede ser solicitada por la persona trabajadora en cualquier momento durante la tramitación de procedimiento.
- La persona o personas trabajadoras objeto de la investigación serán informados de la conclusión del procedimiento mediante comunicación de archivo del expediente, o en su caso, mediante entrega de una carta de sanción.
- Las sanciones disciplinarias que podrán imponerse, en caso de acreditarse la existencia de una conducta lesiva de esta índole en el ámbito laboral, se determinarán en virtud de lo establecido en el Convenio colectivo que resulte de aplicación o en el Estatuto de los Trabajadores.
- La eventual sanción será notificada a la representación legal de la plantilla del centro de trabajo.

La fase de Investigación tendrá una duración no superior a 10 días hábiles, salvo acuerdo de ampliación por el Grupo de Instrucción por la complejidad de la materia, dificultad en la toma de declaraciones, retraso en la obtención de documentación necesaria, incidencia de salud de los miembros integrantes del grupo u otra incidencia no provocada por las partes. La Persona de Referencia, en caso de resultar en el informe que existe constancia de que los hechos denunciados y constitutivos de un acoso sexual se han producido, aconsejará a la persona trabajadora afectada que proceda a interponer denuncia ante las autoridades policiales.

Se facilitará a toda la plantilla el presente procedimiento y un gráfico con el flujo de actuación donde aparecerá el correo electrónico de contacto.

La Empresa garantizará que no se produzcan represalias contra las personas denunciantes, ni contra aquellas que atestigüen, colaboren o participen de buena fe en la investigación del acoso sexual o por razón de sexo.

6. SEGUIMIENTO DEL PROTOCOLO Y SU CORRECTO FUNCIONAMIENTO

La Comisión de Igualdad realizará un seguimiento de los procedimientos y expedientes abiertos en materia de violencia sexual, de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, de tal forma, comprobará la efectividad y consecución de las acciones realizadas bajo este procedimiento. Procederá en su caso a las modificaciones oportunas que permitan la optimización del mismos. La Comisión se reunirá de manera ordinaria, coincidiendo con las reuniones de evaluación del Plan de Igualdad, o de manera extraordinaria si una de las partes lo solicitara.

En caso de imponerse una sanción que no sea el despido disciplinario, incluirá como parte de la

sanción la asignación de formación en materia de igualdad fuera de su jornada ordinaria sin que sea considerado como tiempo efectivo de trabajo. La Dirección realizará un seguimiento durante 6 meses de la persona infractora a través de sus mandos intermedios.

7. VIGENCIA DEL PROCEDIMIENTO

El presente procedimiento tiene vigencia de 4 años, pudiendo ser revisado y actualizado por la Comisión de Igualdad de FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN FUNDACIÓN JIMENEZ DÍAZ en cualquier momento.

19. POLITICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL

1. ANTECEDENTES

Con fecha 7 de diciembre de 2018, entró en vigor la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (en adelante, “Ley Orgánica de Protección de Datos”), por la que se modifica, entre otras disposiciones legales, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante “Estatuto de los Trabajadores”), mediante la inclusión de un nuevo artículo, el 20 bis.

En este sentido, el artículo 88 de la citada Ley declara y ampara la garantía a la desconexión digital como procedimiento que ha de garantizar a las personas trabajadoras el respeto a su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar, más allá del tiempo de trabajo determinado legal o convencionalmente.

Para dar respuesta a la necesidad de establecer una clara delimitación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de descanso del personal de Fundación Instituto de Investigación Fundación Jiménez Díaz (en adelante “FIIS-FJD”), se establece la presente política para hacer frente a las necesidades del personal de FIIS-FJD, así como para dar cumplimiento a la legislación actual en la materia.

2. AMBITO PERSONAL

Serán destinatarios de las medidas comprendidas en esta política todas las personas trabajadoras de FIIS-FJD, cualquiera que sea su grupo y categoría profesional, así como sus condiciones laborales.

Así, resulta de aplicación esta normativa a las personas trabajadoras descritas anteriormente, salvo que ocupen posiciones que, en esta materia, estén reguladas de una forma específica. Ejemplo de ello son las personas trabajadoras que cobren un complemento de responsabilidad o de similar naturaleza descritas en la medida Quinta de la presente política.

3. OBJETIVO Y CUMPLIMIENTO

Las disposiciones contenidas en este documento irán encaminadas a establecer medidas que garanticen que las personas trabajadoras puedan disfrutar de forma efectiva de su tiempo de descanso y vacaciones, así como la preservación de su intimidad personal y familiar. FIIS-FJD se compromete así a impulsar medidas para potenciar el tiempo de descanso una vez finalizada la jornada laboral, reconociendo el derecho a la desconexión digital como elemento fundamental para lograr una mejor ordenación del tiempo de trabajo en aras del respeto de la vida privada y familiar, mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y contribuir a la optimización de la salud laboral del conjunto de las personas trabajadoras.

El documento es de obligado cumplimiento para todos los miembros de la empresa, siendo asimismo responsabilidad de todas las personas trabajadoras que se pueda llevar a cabo.

4. MEDIDAS PARA LA GARANTÍA DEL DERECHO A LA DESCONEXIÓN DIGITAL

PRIMERA

FIIS-FJD garantizará a sus personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral.

Las personas trabajadoras de FIIS-FJD tendrán derecho a no responder a ninguna comunicación, fuere cual fuere el medio utilizado (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.), una vez finalizada su jornada laboral, salvo que concurran las circunstancias señaladas en la medida Quinta de esta política.

SEGUNDA

Las personas trabajadoras se comprometen al uso adecuado de los medios informáticos y tecnológicos puestos a disposición por la empresa, evitando en la medida de lo posible su empleo fuera de la jornada estipulada.

Quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo de personas deben cumplir especialmente las políticas de desconexión digital, al ser una posición referente respecto a los equipos que coordinan. Por lo tanto, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones iniciadas y enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de éstas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso. Por ello, las personas destinatarias de la comunicación tendrán derecho a no responder a la misiva hasta el inicio de la siguiente jornada laboral.

En este sentido, en caso de enviar una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá expresamente que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

TERCERA

A efectos de garantizar el derecho a la desconexión digital en relación con la efectiva conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la convocatoria de reuniones de trabajo, tanto a nivel interno como las que se lleven a cabo con clientes, se realizarán teniendo en cuenta el tiempo aproximado de duración y, preferiblemente, no se extenderán hasta más tarde de la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, a fin de que no se vea afectado el tiempo de descanso de las personas trabajadoras.

Con carácter excepcional, y siempre que concurran las circunstancias establecidas en la medida Quinta, el apartado anterior no será de aplicación.

CUARTA

FIIS-FJD garantizará a las personas trabajadoras el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duren sus vacaciones, días de asuntos propios, libranzas, descanso diario y semanal, permisos, incapacidades o excedencias.

Las personas trabajadoras tendrán la obligación de dejar un mensaje de aviso en el correo electrónico con la mención de “ausente”, indicando los datos de contacto de la persona trabajadora que hubiera sido designada por la empresa para su reemplazo, así como las fechas de duración de los periodos antes referidos.

QUINTA

No serán de aplicación las medidas que garantizan el derecho a la desconexión digital en los casos en que concurran circunstancias de urgencia, causa de fuerza mayor o que supongan un grave, inminente

o evidente perjuicio empresarial o del negocio, cuya urgencia temporal necesita indubitadamente de una respuesta inmediata.

En dichos supuestos, la Compañía que requiera una respuesta de la persona trabajadora, una vez finalizada su jornada laboral, contactará con aquella preferiblemente por teléfono para comunicarle la situación de urgencia que motiva dicha situación.

Se excluye la aplicación del derecho a desconexión digital a aquellas personas trabajadoras que ostenten cargos de responsabilidad y perciban, por ello, un complemento de “responsabilidad” u otro de similar naturaleza, en el entendimiento de que, durante el tiempo de atención continuada, la persona trabajadora tendrá la obligación de atender las comunicaciones de la empresa, de conformidad a las normas que regulen el correspondiente régimen de responsabilidad en cada una de las empresas.

Igualmente quedan excluidas expresamente las guardias localizadas y alertas, que por su propia naturaleza no permiten la aplicación de la presente política.

No será de aplicación la desconexión digital cuando sea la persona trabajadora quien se comunique fuera de su tiempo de trabajo con su responsable/dirección.

SEXTA

FIIS-FJD garantizará el derecho a la desconexión digital tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como a los supuestos de realización total o parcial del trabajo en otros centros de trabajo habilitados, así como en el domicilio de la persona trabajadora (que no implica la adhesión a régimen de teletrabajo) vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

SÉPTIMA

FIIS-FJD implementará las medidas de sensibilización sobre las que se ampara el derecho a la desconexión digital. Para lo cual se informará a las personas trabajadoras sobre la necesaria protección de este derecho, teniendo en cuenta las circunstancias, tanto laborales como personales de todas las personas trabajadoras, y para ello se pondrá a disposición de las mismas, toda la información que precisen para la comprensión y posterior aplicación de las mencionadas medidas protectoras del derecho a la desconexión digital.

Corresponde a quienes tengan la responsabilidad sobre un equipo y/o superiores jerárquicos de las personas trabajadoras, fomentar y educar mediante la práctica responsable de las tecnologías y con el propósito de dar cumplimiento al derecho a la desconexión digital.

OCTAVA

El ejercicio del derecho a desconexión digital no repercutirá negativamente en el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

NOVENA

FIIS-FJD reconoce y formaliza el derecho a la desconexión digital como un derecho, aunque no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras. Esto implica expresamente que, aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Las únicas excepciones serían las reconocidas en la medida Quinta de esta política, por lo que, para procurar la intervención o respuesta de alguna persona trabajadora, deberían aplicarse los mecanismos previstos en dicha medida.

5. VIGENCIA

La vigencia de esta política se iniciará con la firma del presente acuerdo y se renovará anualmente de modo tácito.

20. PROCEDIMIENTO LENGUAJE INCLUSIVO

Las orientaciones publicadas por la Organización de Naciones Unidas ofrecen una serie de estrategias para que el personal emplee un lenguaje inclusivo en cuanto al género. Las estrategias pueden aplicarse a todo tipo de situación comunicativa, oral o escrita, formal o informal, con un público tanto interno como externo.

Dada la internacionalidad de dicho organismo y la heterogeneidad de origen de la plantilla es adaptable a **FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN FUNDACIÓN JIMENEZ DÍAZ** por lo que ha sido utilizado para la elaboración del presente procedimiento.

Ámbito de aplicación

El presente procedimiento se aplicará en todos los ámbitos de comunicación oral o escrita, formal o informal, interna y externa de la Empresa.

A la hora de decidir qué estrategias utilizar, el personal debe:

- Tener en cuenta el tipo de comunicación (sea oral o escrita) y su finalidad, además del contexto y el público;
- Procurar que el mensaje, oral o escrito, sea claro, fluido y conciso, y que los textos escritos sean legibles;
- Tratar de utilizar diferentes **estrategias combinadas a lo largo del mensaje, oral o escrito.**

El género en español

El género gramatical se manifiesta en los sustantivos, adjetivos, artículos y algunos pronombres. En los sustantivos y adjetivos existe únicamente el morfema de género masculino y el de género femenino. El género neutro se ha conservado en unas pocas palabras, como aquello, eso, esto, ello, alguien, algo y lo.

Es importante no confundir el género gramatical (categoría que se aplica a las palabras), el género como constructo sociocultural (roles, comportamientos, actividades y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para los seres humanos de cada sexo) y el sexo biológico (rasgo biológico propio de los seres vivos).

En español hay distintos mecanismos para marcar el género gramatical y el sexo biológico: a) terminaciones (chica/-o), b) oposición de palabras (padre-madre) y c) el determinante con los sustantivos comunes en cuanto al género (el/la estudiante, este/esta representante). También hay palabras específicas (sustantivos epicenos) que tienen un solo género gramatical y designan a todas las personas independientemente del sexo biológico (la víctima, la persona).

Los principales retos del español para una comunicación inclusiva en cuanto al género son la confusión entre género gramatical, género sociocultural y sexo biológico, el nivel de conocimiento de los recursos que ofrece la propia lengua para hacer un uso inclusivo dentro de la norma y las asociaciones peyorativas que han heredado del sexismo social algunos equivalentes femeninos.

Estrategias útiles

En español es posible utilizar diferentes estrategias para hablar o escribir de manera más inclusiva en cuanto al género:

Evitar expresiones discriminatorias

1.1 Emplear las formas de tratamiento adecuadas

Al dirigirnos o referirnos a alguien, conviene utilizar las formas de tratamiento (título de cortesía), el pronombre personal y los adjetivos que concuerden con su género.

Nota para el personal encargado de redactar textos que han de traducirse: se ruega a quienes redacten textos que han de traducirse que, al hacer referencia a una persona, indiquen el género para que los equipos de traducción puedan utilizar el lenguaje más apropiado en los demás idiomas. Esto es muy importante en árabe, español, francés y ruso.

Además, debemos ser coherentes al referirnos a hombres y mujeres: si mencionamos a los hombres por su nombre, apellido, tratamiento o profesión, por ejemplo, deberíamos hacer lo mismo con las mujeres.

Menos inclusivo	Más inclusivo
El doctor Gómez (profesión y apellido para referirse a un hombre) y Alicia (nombre de pila para referirse a una mujer) vendrán al almuerzo.	El doctor Gómez y la bióloga Tucci vendrán al almuerzo (profesión y apellido en ambos casos).

¿“Sra.” o “Srta.”?

Se desaconseja el uso de “Srta.” como forma de tratamiento de las mujeres y se recomienda el uso de “Sra.” en todos los casos para no explicitar el estado civil de las mujeres de forma innecesaria.

1.2 Evitar expresiones con connotaciones negativas

Algunas expresiones tienen una connotación negativa que nace de una concepción estereotipada de las características de los géneros, por lo que se recomienda evitarlas.

Ejemplos:

- Los hombres no lloran.
- Actúa como una niña.
- Se comporta como un hombre/como una señorita.
- Es fuerte como un hombre.

1.3 Evitar expresiones que perpetúan estereotipos de género

Hay expresiones que perpetúan estereotipos sobre los roles socialmente asignados a los géneros, por lo que se recomienda evitarlas.

Menos inclusivo	Más inclusivo
Enfermeras y médicos participaron en la huelga del sector.	El personal sanitario participó en la huelga del sector.
Lo invitamos a acudir con su esposa al acto.	Le invitamos a acudir con su pareja al acto.
Los hombres ayudan/colaboran en la casa.	Los hombres hacen tareas domésticas.

¿Cómo saber si estamos usando expresiones discriminatorias?

Podemos invertir el género: ¿cambia el sentido o el énfasis de la expresión si se invierte la designación o el término de masculino a femenino o viceversa? ¿Suena extraña la expresión?

Por ejemplo:

- Las mujeres no tienen capacidad física para trabajar en la policía.
- Los hombres no necesitan licencia de paternidad.

Visibilizar el género cuando lo exija la situación comunicativa

2.1 Emplear pares de femenino y masculino (desdoblamiento)

El desdoblamiento consiste en utilizar la versión femenina y masculina de la misma palabra. Como estrategia puede utilizarse cuando se quiere hacer visibles tanto a mujeres como a hombres. No obstante, se recomienda no abusar de él, porque puede dificultar la lectura, crear incoherencias o restar precisión al texto, como en el caso de los textos jurídicos.

En cuanto al orden de los pares, se puede seguir el orden alfabético o ir alternando el orden en que aparecen una y otra forma. En caso de alternar el orden, hay que tener cuidado, sobre todo cuando la alternancia pueda opacar el sentido del texto, crear confusión o dificultar la lectura.

Ejemplos:

- Los niños y las niñas deben asistir a la primera clase con sus padres.
- El tribunal está integrado por jueces y juezas de distintos países.
- Señoras delegadas, señores delegados: ... [como saludo inicial en una intervención oral]
- Los candidatos y las candidatas deberán presentar su solicitud antes del 2 de mayo.

2.2 Emplear estrategias tipográficas

Es posible utilizar la barra [/] o los paréntesis [()] para explicitar el femenino, por ejemplo, cuando se mencionan cargos sin hacer referencia a la persona que pueda ocuparlos en un momento dado. Si bien se trata de un recurso útil, se recomienda no abusar de él porque puede sobrecargar el texto y dificultar la lectura, ya que deberá duplicarse la coordinación en todos los casos.

Ejemplos:

- El/La Director/a se ocupará de coordinar la campaña de promoción.
- El informe deberá presentarse al (a la) Auditor(a) para que lo certifique.

La arroba “@” no es un signo lingüístico, por lo tanto su utilización no es aceptable en documentos mínimamente formales.

2.3 Emplear “hombres y mujeres” / “varones y mujeres”

Cuando el sentido de la situación comunicativa así lo requiera, podemos emplear “hombres” / “varones” y “mujeres” para hacer explícitos ambos grupos.

Ejemplos:

- Todas las personas que respondieron a la encuesta, tanto hombres como mujeres, dieron una valoración negativa en la pregunta 5.
- Las nuevas políticas sanitarias benefician a mujeres y varones por igual.

Cargos

Cuando se conoce la identidad de género de la persona y esa persona se identifica con el género femenino, conviene emplear la forma femenina del cargo (a menos que esa persona prefiera que

se haga referencia a ella en masculino). Ejemplos: presidenta, jefa, auditora, doctora, enfermera.

Se recomienda también no agregar la palabra mujer a la profesión. Ejemplo: Recibió la beca una científica (no *una mujer científico ni *una mujer científica).

No visibilizar el género cuando no exija la situación comunicativa

3.1 Omitir el determinante ante sustantivos comunes en cuanto al género

Menos inclusivo	Más inclusivo
Acudieron algunos periodistas de distintos medios.	Acudieron periodistas de distintos medios.
Estuvieron presentes en la reunión los representantes de muchos países.	Había representantes de muchos países en la reunión.

3.2 Emplear sustantivos colectivos y otras estructuras genéricas

Cuando no sea necesario mencionar un cargo u ocupación haciendo referencia a las personas, se puede utilizar el grupo, la institución, el órgano o la función que representan mediante:

- un sustantivo colectivo (ejemplo: los directores- la dirección)
- estructuras con “la comunidad”, “el colectivo de” y “el cuerpo de”
- procesos en lugar de personas (ejemplo: el evaluador- la evaluación)

Menos inclusivo	Más inclusivo
los funcionarios	el funcionariado
los trabajadores/los empleados	el personal
los alumnos	el alumnado
los docentes	el cuerpo docente
los científicos	la comunidad científica
los diplomáticos	el cuerpo diplomático
los investigadores	el equipo de investigación
los presidentes	la presidencia
los jueces	el poder judicial, la magistratura, la judicatura
los miembros de la Comisión	la Comisión
los directores ejecutivos	la dirección ejecutiva
los auditores	la auditoría

3.3 Usar sustantivos colectivos para referirnos a conjuntos de personas

Menos inclusivo	Más inclusivo
los ciudadanos	la ciudadanía
los jóvenes	la juventud/la gente joven
los hombres/el hombre	la humanidad/las personas
los niños	la infancia
los españoles	la población española/el pueblo español
los trabajadores	la Plantilla

3.4 Usar la palabra “persona”

Menos inclusivo	Más inclusivo
Nueve de cada diez ciudadanos respiran aire contaminado.	Nueve de cada diez personas respiran aire contaminado.
Todos tienen derecho a un sistema de justicia.	Todas las personas tienen derecho a un sistema de justicia.

3.5 Usar el pronombre relativo “quien(es)”, los pronombres indefinidos “alguien”, “nadie” y “cualquiera” y el adjetivo indefinido “cada” seguido de sustantivo común en cuanto al género

Menos inclusivo	Más inclusivo
Los trabajadores que quieran pedir una ayuda para estudios externos pueden ponerse en contacto con la administración.	La persona trabajadora que quiera pedir una ayuda para estudios externos puede ponerse en contacto con la administración.
Se dará prioridad a los (candidatos) que tengan conocimientos de gestión.	Se dará prioridad a quienes tengan conocimientos de gestión.
Algunos opinan que...	Hay quienes opinan que...
Uno dijo que...	Alguien dijo que...
Todos pueden asistir a la sesión.	Cualquier persona puede asistir a la sesión.
Todos los representantes recibirán una copia de la publicación.	Cada representante recibirá una copia de la publicación.

3.6 Usar adjetivos sin marca de género en lugar de sustantivos

Menos inclusivo	Más inclusivo
el desempleo entre los jóvenes	el desempleo juvenil
la revuelta de los estudiantes	la revuelta estudiantil
los problemas de los vecinos	los problemas vecinales

3.7 Emplear construcciones con “se” impersonal (“se recomienda”), de pasiva refleja (“se debatirá”) o de pasiva perifrástica (“se va a elegir”)

Menos inclusivo	Más inclusivo
Lugar donde fue inscrito	Lugar donde se inscribió
Cuando un orador pida una votación, habrá que...	Cuando se pida una votación, habrá que...
Los interesados deben presentar el formulario en la oficina...	El formulario se debe presentar en la oficina...
Los delegados procederán a votar...	Se procederá a votar...
Los encuestadores llegaron a la conclusión de que...	Con la encuesta se llegó a la conclusión de que...

3.8 Usar el infinitivo y el gerundio

Menos inclusivo	Más inclusivo
Es necesario que el usuario tenga una cuenta para acceder al portal/el usuario debe tener una cuenta...	Es necesario tener una cuenta para acceder al portal.
¿Quién puede ser candidato?	¿Quién puede presentarse [al cargo/a la vacante/etc.]?
Si todos trabajamos con dedicación, alcanzaremos las metas.	Trabajando con dedicación, alcanzaremos las metas.

3.9 Omitir el agente

Menos inclusivo	Más inclusivo
Los participantes mantendrán un debate.	Habrà un debate.
Se recuerda a los pacientes que es obligatorio presentar la tarjeta sanitaria en el mostrador.	Se recuerda la obligación de presentar la tarjeta sanitaria en el mostrador.

21. EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Con la finalidad de realizar un control del cumplimiento y desarrollo de las acciones a desarrollar del presente Plan de Igualdad, se constituye una Comisión de Seguimiento y Evaluación formada por las siguientes personas que integraron el grupo de trabajo.

Por la parte empresarial:

- D. Alberto Montero Manso, Director de Gestión
- D^a. Miriam Ortiz Criado, Directora de Personas y Organización
- D^a. M^a Eugenia Fernández Rodríguez, Responsable de RRLL

Por la representación de los sindicatos con presencia en el comité de Empresa:

- D. Rubén Mariscal Ruiz (CCOO)
- D^a. M^a del Pilar del Peso Hernández (CCOO)
- D^a. M^a Aranzazu Cebrián Aranda (CCOO)

La Comisión de seguimiento y evaluación tendrá las siguientes funciones:

- Seguimiento cada 6 meses del desarrollo de los compromisos acordados y del grado de implementación de estos en la empresa.
- Seguimiento cada 6 meses de las acciones a implantar, teniendo en cuenta el plazo de implantación que esta especificado individualmente en cada una de las mismas.
- Análisis de la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puesto en marcha para el desarrollo del Plan.
- Negociación para determinar posibles ajustes o correcciones al Plan de Igualdad.
- Elaboración de las evaluaciones de las medidas a implantar, y de la evaluación final de las mismas, una vez acabado el periodo de vigencia del Plan.

La Comisión se reunirá cada 6 meses con carácter ordinario, pudiéndose realizar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las partes, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día, y celebrándose dicha reunión en el plazo máximo de 30 días.

En dichas reuniones se tratarán las posibles discrepancias en la interpretación de cualquier punto del plan de igualdad incluidas las medidas, y también se acordará su eventual modificación. Los asuntos a tratar en dichas reuniones serán dados a conocer mediante convocatoria realizada por correo electrónico.

MECANISMOS DE REVISIÓN Y MODIFICACIÓN

Para potenciar la adecuación de las medidas pactadas en el presente plan de igualdad, el contenido del diagnóstico y del propio plan deberá de ser revisado en los siguientes supuestos, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto Ley 901/2020, del 13 de octubre de 2020:

- Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación estipuladas dentro del propio plan de igualdad.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, previo acuerdo entre las partes, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.
- Las medidas del plan de igualdad podrán revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia, previo acuerdo entre las partes, con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.

En aquellos casos en los que las discrepancias no sean posibles de resolver en el marco de la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y/o la comisión de igualdad, las personas de ésta podrán acudir a los procedimientos y órganos de solución autónoma de conflictos laborales

22. ENTRADA EN VIGOR, VIGENCIA Y REVISIÓN

El Plan de Igualdad entrará en vigor el día siguiente de su firma y será evaluado anualmente por la comisión de seguimiento de éste, con una vigencia de 4 años, hasta el 9 de octubre de 2029.

El plan deberá revisarse siempre que concurren alguna de las circunstancias recogidas en el artículo 9.2 del Real Decreto-Ley 901/2020.

23. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan de Igualdad resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras de la empresa FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN FUNDACIÓN JIMENEZ DÍAZ tanto de los presentes como de los futuros con personas trabajadoras únicamente en la Comunidad de Madrid.

En Madrid, a 10 de octubre de 2025

La Empresa

La Representación Legal de los Trabajadores:

Fdo. D. Alberto Montero Manso

Fdo. M^a del Pilar del Peso Hernández

Fdo. D^a. Miriam Ortiz Criado

Fdo. D. Rubén Mariscal Ruiz

Fdo. D^a. M^a Eugenia Fernández Rodríguez

Fdo. D^a. M^a Aranzazu Cebrián Aranda



Instituto de
Investigación
Sanitaria

Fundación Jiménez Díaz