



FUNDACIÓN PARA LA
INVESTIGACIÓN
E **INNOVACIÓN**
BIOMÉDICA
HUIL - HUSE

PLAN DE IGUALDAD 2024

FIIB HUIL-HUSE



CCOO



PRESENTACIÓN

La **Fundación para la Investigación e Innovación Biomédica del Hospital Universitario Infanta Leonor y del Hospital Universitario del Sureste (en lo sucesivo, FIIB HUIL-HUSE o simplemente la FIIB)** declara su compromiso con 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 real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre ambos sexos como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que estableció la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, el RD 901/2020 sobre el Reglamento de Registro de Planes de Igualdad, y en el RD 902/2020 de Igualdad Retributiva entre Hombres y Mujeres, ambos de 13 de octubre de 2020.

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, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta *“la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”*. Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto 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 del fomento de medidas de igualdad y de la implantación de un Plan de Igualdad que supongan mejoras respecto a la situación presente, arbitrándose los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Para llevar a cabo este propósito se contará con la representación legal de trabajadores y 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 y evaluación de las mencionadas medidas de igualdad o Plan de Igualdad.



ÍNDICE

PRESENTACIÓN	1
ÍNDICE	2
1. INTRODUCCIÓN AL PLAN DE IGUALDAD	3
1.1. ESTRUCTURA	4
1.2. DEFINICIONES	5
1.3. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN	8
1.4. ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD	12
1.5. COMISIÓN NEGOCIADORA	13
1.6. COMUNICACIÓN Y REGISTRO	16
1.7. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN	17
2. DIAGNÓSTICO	18
3. PROGRAMA DE ACTUACIÓN	22
3.1. Objetivos generales	23
3.1.1. <i>Objetivos generales cualitativos</i>	23
3.1.2. <i>Objetivos generales cuantitativos</i>	23
3.2. Resumen de medidas	25
1. Acceso a la empresa y procesos de selección:	26
2. Conciliación laboral y personal:	27
3. Formación en igualdad:	28
4. Formación profesional:	29
5. Prevención de la salud laboral:	30
6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:	31
7. Comunicación:	32
4. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO	34
4.1. COMPROMISO DE LA FIIB HUIL-HUSE	34
4.2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO	36
4.2.1. LA TUTELA PREVENTIVA	36
4.2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN	43
4.3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR	50
4.4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA EMPRESA FIIB HUIL-HUSE	51




1. INTRODUCCIÓN AL PLAN DE IGUALDAD

La preocupación por la igualdad entre hombres y mujeres es uno de los objetivos actuales prioritarios a nivel político, social y empresarial. Sin embargo, a pesar de que en los últimos tiempos se han tomado medidas al respecto, numerosos estudios e informes ponen de relieve que las diferencias entre hombres y mujeres siguen estando muy presentes, especialmente en el ámbito laboral.

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales. La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo transversal que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros. La Constitución española de 1978 establece en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra, sea real y efectiva. El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH), dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla. Esta ley se ha visto modificada por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la FIIB HUIL-HUSE tiene como fin dar cumplimiento a la normativa existente en esa materia, en especial a dicha Ley. El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y, en su caso, acordar con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT). La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la FIIB HUIL-HUSE, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la entidad. El objetivo del mismo es no solo la consecución de los objetivos establecidos, sino implicar a toda la plantilla para alcanzarlos, creando un clima de mejora laboral, de optimización de los recursos humanos de la Empresa y de la potencialidad de los mismos, con la finalidad de convertirse en un instrumento de convivencia, productividad y mejora de la calidad de vida.

Para elaborar este Plan, se ha realizado un análisis de la situación actual de la plantilla para establecer si se dan casos de desigualdades que requieran de una actuación con la finalidad de corregirlas. Eso incluye no solo conseguir la igualdad de trato sin discriminación por sexo, sino también la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos: acceso a la empresa, contratación y condiciones laborales, promoción, formación, retribución, conciliación de la vida familiar y personal con la vida laboral, la salud laboral y todos aquellos campos que entran en el ámbito de las relaciones laborales.



Las características que rigen este Plan son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla.
- Adoptar la transversalidad de género como uno de sus principios rectores incorporando la perspectiva de género en la gestión de la Fundación como estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.
- Participación a través del diálogo y cooperación de todas las partes implicadas (dirección de la empresa, RLT y conjunto de la plantilla).
- Prevenir mediante los mecanismos establecidos cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo futura.
- Ser dinámico y modificable en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Implantación en la cultura de gestión de la Empresa garantizando los medios y medidas necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

1.1. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de la FIIB HUIL-HUSE se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. Dicho diagnóstico se realiza a partir de los datos cualitativos y cuantitativos aportados por la FIIB HUIL-HUSE respecto a:
 - a) Proceso de selección y contratación.
 - b) Clasificación profesional.
 - c) Formación.
 - d) Promoción profesional.
 - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g) Infrarrepresentación femenina.
 - h) Retribuciones.
 - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
- II. **Programa de actuación**, elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad entre los géneros. En él se establecen los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad; las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados; un calendario de implantación; y las personas o grupos responsables de su realización.
- III. **Seguimiento y evaluación** del cumplimiento del Plan a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.
- IV. **Anexos**, que incluyen el protocolo contra el acoso.



ceoo



1.2. DEFINICIONES

1. Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y especialmente la derivada de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

2. Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo:

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas (art. 5 Ley 3/2007).

3. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres (art. 43 Ley 3/2007).

4. Discriminación directa e indirecta:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos desfavorable que otra en situación comparable (art. 6.1 Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley (art. 6.2 Ley 3/2007). En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo (art. 6.3 Ley 3/2007).

5. Acoso Sexual y acoso por razón de sexo:

Constituye 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 (art. 7.1 Ley 3/2007).

Constituye 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 (art. 7.2 Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una perspectiva de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo (art. 7.4 Ley 3/2007).

6. Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor:

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes (nueva redacción del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, según Real Decreto Ley 6/2019).

7. Discriminación por embarazo o maternidad:

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable hacia las mujeres relacionado con el embarazo.

8. Indemnización frente a represalias:

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo destinado a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, siempre que se actúe de buena fe.

9. Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias:

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias (art. 10 Ley 3/2007).

10. Acciones positivas:

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad se adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso (art. 11 Ley 3/2007).

11. Tutela judicial efectiva:

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que, supuestamente, se ha producido la discriminación (art. 13.1 Ley 3/2007).

12. Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio (art. 44.1 Ley 3/2007).



13. Desagregación de datos por sexo:

Conlleva la recogida y desglose de datos y de información estadística por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género, visibilizando, en su caso, la discriminación.

14. Diagnóstico de situación.

El diagnóstico consiste en un análisis detallado de la situación sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa durante el cual se realizan, sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno, y finalmente, de formulación de propuestas que puedan integrarse en un Plan de Igualdad.

15. Discriminación directa por razón de sexo:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos desfavorable que otra en situación comparable (art. 6.1 LOIEMH).

16. Violencia de género:

Se entiende por violencia de género todo acto de violencia que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada, ejercido sobre la mujer por el hecho de serlo.

1.3. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

El plan de igualdad se enmarca en un determinado contexto organizativo y societario que se define en los siguientes apartados para facilitar su comprensión.

Titularidad de la empresa

La FIIB HUIL-HUSE es una entidad sin ánimo de lucro de naturaleza jurídico-privada, si bien está integrada en el sector público autonómico por su vinculación con la administración pública a través de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid.

Nombre o razón social

Fundación para la Investigación e Innovación Biomédica del Hospital Universitario Infanta Leonor y del Hospital Universitario del Sureste (FIIB HUIL-HUSE), inscrita en el Registro de Fundaciones de la Comunidad de Madrid, Hoja personal 791, *1ª Tomo CCLXIX Folios 301 -324.

NIF

G88098678

Sector de actividad donde opera la organización (CNAE 4 dígitos)

7211

Tamaño de la organización

Menos de 50 personas trabajadoras

Código del convenio de aplicación

Es de aplicación el convenio colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédicas de las instituciones sanitarias del SERMAS.

Código de convenio 28102923012020

Objeto Social

El objeto social de la FIIB HUIL-HUSE, contenido en sus Estatutos, es el siguiente:

“La Fundación tendrá como finalidad promover la investigación e innovación científico-técnica, así como la formación y docencia en el área de ciencias de la salud, con el objetivo de potenciar la calidad asistencial en los Hospitales Universitarios Leonor y Sureste, teniendo plena libertad para proyectar su actuación hacia cualquiera de las finalidades expresadas, atendidas las circunstancias de cada momento y según los objetivos concretos que, a juicio del patronato, resulten más convenientes”



La FIIB HUIL-HUSE como encargada de la gestión de la investigación, le corresponden las siguientes funciones:

- a) Promocionar y coordinar la realización y desarrollo de programas de investigación e innovación científica aplicada a la Biomedicina y a las Ciencias de la Salud.
- b) Facilitar la investigación y la formación del personal investigador en colaboración con las universidades de Madrid y con aquellas otras instituciones públicas y privadas que dirigen sus actividades a este campo.
- c) Proyectar a la sociedad y al entorno sanitario los avances de la investigación, la innovación, la información y la experiencia.
- d) Promover la utilización óptima de los recursos puestos al servicio de la investigación, asegurando su eficacia, eficiencia y calidad.
- e) El desarrollo de la investigación, innovación y la gestión del conocimiento inspirado en el principio de legalidad, los principios éticos y la deontología profesional.
- f) Facilitar la financiación y la gestión de los procesos de investigación e innovación de atención especializada.
- g) Tramitar y gestionar los procedimientos administrativos relativos al registro de patentes, propiedad intelectual y propiedad industrial, de acuerdo con la legislación específica de aplicación.
- h) Cualquier otro relacionado con los ya citados que se acuerde por el patronato de la Fundación y, de modo genérico, llevar a cabo cuantas actuaciones sean conducentes al mejor logro de sus fines.

Estas funciones se desarrollan a través de:

- Asesoramiento, gestión y apoyo administrativo a las solicitudes de becas, premios, proyectos de investigación y convenios de investigación.
- Difusión de convocatorias de ayuda a la investigación, tanto de organismos externos como las propias de la entidad.
- Gestión de la tramitación y negociado en la captación de recursos provenientes de fuentes de financiación privadas: convenios, contratos y donaciones.
- Facilitar la incorporación de Recursos Humanos para el desarrollo de actividades propias de los grupos de investigación.
- Difusión de los resultados de la investigación
- Asesoramiento en todo el proceso de innovación y transferencia de los resultados científicos obtenidos por los profesionales.



Estructura de la organización

La Fundación tiene la siguiente estructura organizativa:

- El Patronato, como órgano máximo de gobierno.
- La Dirección, órgano ejecutivo y de gestión.
Dependiendo de esta se encuentra la Unidad Técnica, encargada de los servicios comunes y estructurales (RRHH, Gestión de Proyectos, Calidad, Administración económico-financiera y Asesoría Jurídica) y que se divide en:
 - o Unidad de Investigación Clínica
 - o Unidad de Innovación
 - o Gestor de Proyectos
- Personal investigador y de apoyo a la investigación.

El Patronato de la FIIB HUIL-HUSE es el máximo órgano de gobierno, representación y administración de la Fundación. Corresponde al Patronato cumplir los fines fundacionales, estableciendo las directrices de carácter general y la planificación estratégica de la entidad, administrar los bienes y derechos que integran el patrimonio de la Fundación, manteniendo plenamente el rendimiento y utilidad de los mismos. Asimismo, le corresponde al Patronato el nombramiento de su director ejecutivo, cargo que actualmente es ocupado por D. Ángel Pueyo Cañero, quien a su vez actúa como secretaria del Patronato, con voz, pero sin voto. La composición de dicho Patronato es la siguiente:

	Total	Mujeres	(%)	Hombres	(%)
PATRONATO	11	6	55	5	45

Naturaleza, escala y complejidad de actividades

La FIIB HUIL-HUSE es una entidad de naturaleza jurídica privada del sector público autonómico que se rige por el ordenamiento civil, administrativo y tributario que, por razones de especialidad y vigencia le sean de aplicación en cada momento, tal y como establecen el Decreto del Consejo de Gobierno que autorizó su creación y sus Estatutos. En cuanto al régimen jurídico del personal contratado por la Fundación, se rige por el Estatuto de los Trabajadores (según art. 10. 2 de la Ley 1/1998, de 2 de marzo, de Fundaciones de la Comunidad de Madrid), en lo que aplica, por la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y por el convenio colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédicas de las instituciones sanitarias del SERMAS. Sus recursos financieros proceden de las ayudas y subvenciones públicas y de los ingresos procedentes de contratos y/o convenios con el sector público y privado.

La Fundación gestiona los fondos de los distintos grupos de investigación, cuyo destino es entre otros, la selección y contratación de los trabajadores/as que, en cada caso, sean necesarios para el desarrollo de la actividad investigadora, a solicitud de los Investigadores Principales (IPs) y que se efectúa mediante convocatoria pública, ajustada a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y de forma acorde a los principios establecidos por el *Human Resources Strategy for Researches (HRS4R)*.



Es por tanto la responsable de la vinculación laboral de las personas trabajadoras a su servicio, lo que conlleva el cumplimiento de las obligaciones en orden al pago de las retribuciones mediante la utilización de los fondos de investigación, así como la facultad de dirección disciplinaria y organizativa.

Salvo en lo referente a su vinculación laboral, la responsabilidad científica de la actividad investigadora del beneficiario de la ayuda o contrato le corresponde al investigador principal o responsable de cada proyecto de investigación.

En cuanto a la estructura de empleo se puede clasificar al personal de la FIIB HUIL-HUSE en los siguientes grupos:

- Plantilla estructural que realiza las tareas permanentes y transversales que dan soporte a toda la actividad de Investigación.
- Personal investigador y personal técnico de apoyo a la investigación con contratos temporales o indefinidos científico-técnicos con cargo a proyectos o plataformas (financiado por fondos finalistas públicos o privados competitivos)

Lugar de realización de actividades empresariales

Su actividad se lleva a cabo dentro de las instalaciones de los hospitales Infanta Leonor y Universitario del Sureste, pertenecientes al Servicio Madrileño de Salud, en virtud de un convenio general de colaboración suscrito el 19 de abril de 2020, entre la FIIB HUIL-HUSE y la Comunidad de Madrid, a través de la Consejería de Sanidad y el Servicio Madrileño de Salud, por el que se autoriza la cesión de uso de los espacios físicos, instalaciones y medios técnicos necesarios para realizar su labor investigadora.

Miembros de la organización

- Patronato.
- Dirección.
- Personal contratado fijo y temporal.

1.4. ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD

Determinación del alcance objetivo y subjetivo del plan de igualdad, planificación, duración prevista, recursos asignados y su vinculación a los convenios colectivos vigentes en la organización.

Obligación de la implantación

Plantilla con menos de 50 personas (art. 45.2 Ley Igualdad).

Negociación

El plan se ha pactado con el sindicato más representativo (CCOO) en representación de las personas trabajadoras.

Ámbito territorial

El presente Plan de Igualdad y Diversidad está dirigido a todo el personal que conforma la FIIB HUIL-HUSE, pero también está dirigido a cualquier otro colectivo que pueda verse afectado por las medidas aquí recogidas tales como estudiantes en prácticas, científicos visitantes, etc.

Ámbito funcional

El ámbito funcional del Plan de Igualdad es el de empresa.

Ámbito laboral

El presente plan de igualdad incluye a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, así como, en su caso, a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicios.

Ámbito temporal

La extensión del plan será:



Desde	Hasta
01/07/2024	30/06/2028

La firma y respaldo del plan de igualdad será efectuada por los siguientes responsables:

- Ángel Pueyo (Director FIIB HUIL -HUSE)
- Mercedes Romero Martín (CCOO)



1.5. COMISIÓN NEGOCIADORA

El equipo de profesionales y representantes a los que se les ha encomendado el diagnóstico de la organización y la elaboración del plan de igualdad es el siguiente:

Miembros de la comisión negociadora

Nombre y apellidos	Email	Cargo/Rol	Departamento/Área
Ángel Pueyo Cañero	angel.pueyo@salud.madrid.org	Director	Dirección
Mercedes Romero Martín	mujeresid.sanidad@usmr.ccoo.es	Asesora de planes de igualdad de la FSS-CCOO Madrid	CCOO

Fecha de constitución de la Comisión Negociadora

22/07/2024

Representación de las personas trabajadoras

Ante la ausencia de delegados de personal las personas trabajadoras están representadas a través de CCOO, en su calidad de sindicato más representativo del sector, en concreto por medio de la Secretaria de la Mujer, Igualdad y Diversidad de la Federación de Sanidad de Madrid y Sectores Sociosanitarios

Afiliación de los/las representantes y/o centrales sindicales intervinientes	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
COMISIONES OBRERAS	1	1	0

Composición de la representación empresarial

Cargo en la empresa	N.º total de representantes	N.º de mujeres	N.º de hombres
DIRECCIÓN	1	0	1

Funciones asociadas a la comisión

1. Velar por que en la empresa se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Informar al personal de la empresa sobre el compromiso adoptado para desarrollar un Plan de Igualdad.
3. Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de incorporar la Igualdad de Oportunidades en la política de la empresa y la necesidad de que participe activamente en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
4. Facilitar información y documentación de la propia organización para la elaboración del diagnóstico.
5. Participar activamente en la realización del diagnóstico, y una vez finalizado proceder a la aprobación del mismo.
6. Realizar, examinar y debatir las propuestas de medidas y de acciones positivas que se propongan para la negociación.
7. Negociar y aprobar el Plan de Igualdad que se pondrá en marcha.
8. Impulsar la difusión del Plan de Igualdad dentro de la empresa, y promover su implantación.
9. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Otros responsables principales que participan en el plan

Nombre y Apellidos	Email	Cargo / Rol	Departamento / Área
Ángela García García	administracion@garciaigarcia.es	Asesoría Externa	Legal

Análisis de la negociación del plan

¿Han suscrito el plan todos los participantes en la negociación?

Sí.

¿Tienen formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral las personas que integran la comisión negociadora?

Sí.

¿Las personas integrantes de la comisión negociadora han recibido formación en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por parte de la empresa, con carácter previo a la realización del diagnóstico y a la negociación del plan de igualdad?

Parcialmente, aunque no en el caso de todos los componentes, dado que se han observado dificultades para el acceso a cursos de formación acreditados debido a la enorme demanda existente en el momento actual lo que, unido a la limitación de plazas, hacen inviable cumplir con el objetivo, dentro del plazo de publicación del Plan de Igualdad. Se ha suplido esta carencia inicial mediante charlas informativas, resolución de dudas y casos prácticos. Asimismo, se les ha remitido la guía del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para la elaboración del Plan de Igualdad y el Protocolo de Acoso, y se ha contado con el servicio de una asesoría externa para suplir esta carencia

Los miembros de la Comisión Negociadora quedan informados y se comprometen a recibir, a cargo de la empresa, la formación necesaria en cuanto sea posible.



La comisión negociadora ¿ha contado con apoyo y asesoramiento externo especializado en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral?

Sí, de consultoría externa.

¿Durante el proceso de negociación del plan se ha acudido a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver las discrepancias existentes?

No.

Compromisos acordados por el órgano de gobierno para demostrar el liderazgo y compromiso en relación con el plan de igualdad

Los compromisos acordados se recogen en la “Carta de Compromiso con la igualdad de mujeres y hombres”, enviada a la plantilla, del siguiente tenor literal:

En la FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN BIOMÉDICA DEL H.U. INFANTA LEONOR Y DEL H.U DEL SURESTE hemos asumido el compromiso para la elaboración de un PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES, siguiendo las directrices que marca la legislación en la materia y, por tanto, con sujeción absoluta a la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades tal y como se recoge en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en su reglamento de desarrollo: el RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El próximo día 22 de julio de 2024 está previsto que realicemos la constitución de la comisión negociadora del Plan de Igualdad, para ello, compartimos la ilusión e intereses tanto la dirección de la Fundación como de los sindicatos más representativos en nuestro sector, y os instamos a que seáis parte activa en todo el proceso de elaboración, para lo cual os indicaremos más adelante los medios y mecanismos para participar, ya que el resultado de esta primera fase marcará la política de recursos humanos, la comunicación interna y externa de la empresa durante los próximos cuatro años.

Afrontamos la implantación del Plan de Igualdad como una modernización de nuestro sistema de gestión que producirá sin lugar a dudas una estructura interna y unas relaciones con la sociedad en la que nuestras acciones estén libres de discriminaciones por razón de sexo, contribuyendo al avance hacia una sociedad en la que la igualdad sea real y efectiva”.

1.6. COMUNICACIÓN Y REGISTRO

Implantación

La divulgación del Plan de Igualdad y Diversidad de la FIIB HUIL-HUSE será responsabilidad de la Comisión de Igualdad y se realizará de forma alineada con el Plan de Comunicación Interna y Externa. El Plan será difundido a todo el personal que conforma la entidad.

- En este sentido, la difusión del Plan principalmente se realizará a través de los siguientes canales de comunicación: Web de la Fundación a través de los Hospitales:
 - <https://www.comunidad.madrid/hospital/infantaleonor/profesionales/investigacion>
 - <https://www.comunidad.madrid/hospital/sureste/profesionales/investigacion-0>
- Se va a establecer un área específica para publicar el Plan y recoger toda la información relacionada con las políticas de Igualdad de la Fundación.
- Se va a incorporar a la Guía de Acogida para el nuevo personal incorporado.
- Correo electrónico directo: planigualdad.fundacion.@salud.madrid.org

Código del Plan de Igualdad (art. 13)

Una vez que la autoridad laboral competente haya ordenado la inscripción y publicación del presente plan de igualdad le será asignado un código conforme a lo establecido en el anexo 3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

El código figurará como identificativo del convenio o acuerdo colectivo cuando se proceda a la publicación del convenio o acuerdo colectivo en el boletín oficial correspondiente.



Documentación necesaria

- Solicitud de inscripción.
- Texto original del plan de igualdad firmado por los componentes de la comisión negociadora o de la parte que formula la solicitud.
- Actas de la Comisión Negociadora.
- Documento de representación de la persona que solicita la inscripción del plan.



1.7. SISTEMA DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

La empresa cuenta con una Herramienta/Procedimiento para realizar el Seguimiento y Medición de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.

Se realizará una evaluación intermedia anual, desde la entrada en vigor del plan y otra evaluación final. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del plan de igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.

El seguimiento y evaluación del plan lo realizará la «Comisión de seguimiento y evaluación» creada para interpretar el contenido del Plan y evaluar su grado de cumplimiento, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión negociadora del plan de igualdad será también la responsable de realizar periódicamente un seguimiento de las acciones propuestas en el plan de igualdad, su implantación y grado de cumplimiento de las mismas, así como el desarrollo de nuevas iniciativas.

Redacción anual de una Memoria de las acciones realizadas.

Comisión de seguimiento

Será la misma comisión negociadora quien realizará las funciones de implantación y seguimiento del plan, teniendo entre sus atribuciones:

1. Revisar las medidas del plan de igualdad de forma periódica conforme se estipula en el calendario de actuaciones del plan de igualdad.
2. Revisión en cualquier momento a lo largo de la vigencia del plan.
3. Añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna medida que contenga en función de los efectos que vayan apreciándose en relación con la consecución de sus objetivos.
4. Realización de informes de seguimiento.

Sistema de solución de conflictos

En caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas contempladas en el plan, la resolución de conflictos se realizará ante la comisión paritaria del convenio.



2. DIAGNÓSTICO

El presente plan de igualdad contiene un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo a la definición de las medidas, en virtud del artículo 46 de la ley de igualdad, se ha elaborado un diagnóstico sobre las materias más relevantes para el correcto establecimiento de cada medida.

Conclusiones y objetivos

Las conclusiones del diagnóstico son las siguientes:

Del organigrama de la empresa y su clasificación se observa que existe una ligera sobrerrepresentación femenina (55%) en su órgano de gobierno (Patronato). No obstante, esta composición viene derivada de los propios Estatutos de la FIIB HUIL-HUSE, en donde se dispone que los miembros del Patronato recaerán en las personas que ocupen determinados cargos institucionales en cada momento y por tanto no ser de libre designación lo que puede suponer que esta relativa paridad se vea alterada en el futuro.

En cuanto al cargo de alta Dirección, es desempeñado por un hombre desde la propia creación de la entidad quien está personalmente comprometido a desarrollar e implementar las políticas de igualdad.

La composición de la plantilla, desde sus inicios ha mantenido equilibrios cercanos a la paridad, situándose actualmente en el 55%. No obstante, es posible que, en el futuro esta sobrerrepresentación femenina aumente; en las convocatorias del último año el porcentaje de mujeres aspirantes a los distintos puestos de trabajo ofertados ha sido de un 69%, pese a lo cual se ha logrado que la desproporción no aumente, pero no es algo que se pueda garantizar a futuro. En este punto, nos encontramos ante un origen estructural, ya que, a nivel nacional, los egresados de universidades en titulaciones biosanitarias son mayoritariamente femeninas.¹

Así, vemos que, en la Comunidad de Madrid, el porcentaje de mujeres egresadas en las distintas ramas del conocimiento biosanitario es el siguiente:

- 
- Grado en Enfermería del 80,2% al 89,3%.
 - Grado en Psicología: del 74,6 al 79,2 %.
 - Grado en Medicina: del 61% al 71,4%.
 - Grado en Nutrición: del 63% al 90,3%.
 - Grado en Farmacia: del 54,1% al 78,60%.

Este desequilibrio, aumenta en el caso de enseñanzas de máster, en donde se observa que un gran número de másteres especializados superan el 80% de egresadas, alcanzando incluso el 100%. A modo de ejemplo, en el curso 2022-2023 se han observado en las siguientes universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Madrid los siguientes resultados²:

¹ Fuente: https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.universidades.gob.es%2Fwp-content%2Fuploads%2F2024%2F07%2F2024_Estad_EEU-EgresadosEEU.xls

² Fuente: https://estadisticas.universidades.gob.es/jaxiPx/Tabla.htm?path=/Universitaria/Alumnado/EEU_2024/Doctorado/Egresados//10/&file=3_1_Egr_Sex_Edad2_Rama_Univ.px&t

Universidad de Alcalá	% Mujeres
Máster Universitario en Salud Visual y Optometría Avanzada	100,0%
Máster Universitario en Microbiología Aplicada a la Salud Pública e Investigación en Enfermedades Infecciosas	81,5%
Máster Universitario en Psicología General Sanitaria	87,8 %

Universidad Complutense de Madrid	% Mujeres
Máster Universitario en Nutrición Humana y Dietética Aplicada	91,2%
Máster Universitario en Análisis Sanitarios	82,6 %
Máster Universitario en Investigación en Medicina Traslacional	79,6 %
Máster Universitario en Salud, Integración y Discapacidad	94,10 %

Universidad Autónoma de Madrid	% Mujeres
Máster Universitario en Biomedicina Molecular	78,3%
Máster Universitario en Genética y Biología Celular por la Universidad Autónoma de Madrid; la Universidad Complutense de Madrid y la Universidad de Alcalá	80%
Máster Universitario en Psicología General Sanitaria	83,7%
Máster Universitario en Cuidados Avanzados del Paciente en Anestesia, Reanimación y Tratamiento del Dolor	90,9%
Máster Universitario en Investigación y Cuidados de Enfermería en Poblaciones Vulnerables	100%

Esta distribución se mantiene en los títulos de doctorado obtenidos en el curso 2022-2023 (últimos datos publicados), con un 62,55% de títulos de doctorado en la Comunidad de Madrid, dentro de la rama de ciencias de la salud.³ Además, esta tendencia no es exclusiva de la Comunidad de Madrid, sino que se reproduce en los datos a nivel nacional.

Por tanto, como puede verse, la posibilidad de que se presentase un mayor número de mujeres solicitantes de empleo en algunos perfiles se trataría de un factor externo y ajeno a la FIIB HUIL-HUSE: la mayor participación de la mujer en el ámbito de la investigación biosanitaria viene determinada por el mayor número de estudiantes y egresadas de nuestras facultades en las ramas biosanitarias. En todo caso, las convocatorias de empleo, debido a la naturaleza de la FIIB HUIL-HUSE son de carácter público, respetándose los principios de igualdad, mérito y capacidad.

³ Fuente: http://estadisticas.mecd.gob.es/EducaJaxiPx/Datos.htm?path=/Universitaria/Alumnado/Nueva_Estructura/Doctorado/Egresados//10/&file=Egr_Doct_Sex_Nac_Rama_CA.px&type=pcaxis

Otro aspecto que nos revela el diagnóstico es que el 95% de la plantilla tiene estudios universitarios. Esto es debido a que la actividad de investigación de la empresa requiere, en prácticamente todas las áreas de trabajo, personal muy cualificado debido a la alta especialización exigida.

Para el resto de los datos, cabe señalar que al ser una plantilla tan pequeña los resultados y diferencias observables por sexos no pueden considerarse representativas para inferir cualquier correlación, ya que la muestra no es lo bastante grande.

Dicho eso, observamos que solo una persona de la plantilla se encuentra en los rangos más altos de edad (55-65), estando los máximos en el tramo más joven (55%) entre 25-34 años. A nivel de puestos, se observa que el 70% de la plantilla se encuadra entre las categorías de Titulados Superiores y Titulados Medios (75% si incluimos el puesto de Dirección que, aunque corresponde a la categoría de Titulado Superior, suele clasificarse por separado), con un predominio de los hombres respecto a los titulados superiores y de las mujeres en el segundo caso; y el 75% de la plantilla pertenece al área profesional de apoyo a la investigación. Finalmente, en el área de investigación existe paridad entre ambos sexos.

Por antigüedad, el 85% de la plantilla tiene menos de 2 años de antigüedad, lo que se explica porque la actividad de la FIIB HUIL-HUSE es muy reciente, realizándose las primeras contrataciones en el año 2019, lo que explica que no puedan existir antigüedades superiores a los 5 años. Esto, sin embargo, no implica temporalidad, ya que el 85% tienen contrato indefinido, siendo el 15 % restante contratos para proyectos de investigación de carácter temporal, cuya vigencia finaliza a 31 de diciembre. En cuanto al tipo de jornada, el 65% tienen jornada parcial, correspondiendo dentro de este porcentaje, el 61,5% a mujeres. El mayor porcentaje de parcialidad obedece a razones propias de la actividad pues la jornada ha de ser compatible con las necesidades de los proyectos y estudios realizados. De otro lado, parte del personal contratado a tiempo parcial obedece a razones de disponibilidad ya que frecuentemente compaginan este trabajo con otros dentro del hospital, compatibilizando ambos.

No existen en la entidad puestos de mando más allá de la Dirección y el Patronato, ni tiene ningún empleado presencia en el comité de empresa por tratarse de una entidad pequeña que carece de él. Tampoco existe personal con discapacidad ni víctimas de violencia de género.

Respecto a las bajas médicas y conciliación, solo ha habido una baja en el último año por accidente laboral y 5 por enfermedad común (60% mujeres).

En cuanto a conciliación, en la FIIB HUIL-HUSE se facilita la flexibilidad horaria para permitir conciliar a las personas trabajadoras con sus necesidades familiares. En el último año se han solicitado 2 permisos retribuidos, todos ellos concedidos por motivos de conciliación familiar, siendo solicitados en el 100% por hombres. En general, puede decirse que las condiciones laborales existentes favorecen la conciliación de la vida familiar, personal y laboral al no existir jornada partida ni régimen de turnos y con una jornada anual de 1642,50 horas prestadas de lunes a viernes.

En el aspecto retributivo, en términos globales de la plantilla se observa una brecha del 17,3% en el salario base, que aumenta hasta el 19,3% al considerar los complementos salariales. Esto se debe en gran medida a que el puesto de Dirección (personal de alta dirección), está ocupado por un hombre. Solo con descontar este puesto la brecha total se reduce al 8,9%, y lo que es más: en las dos únicas categorías donde ambos sexos coexisten (Titulados Medios y Titulados Superiores) se produce un ligero desequilibrio salarial a favor de las mujeres (2 y 5% a su favor, respectivamente).

En el cuestionario para la elaboración del diagnóstico que se ha remitido a la plantilla, ha participado el 45% de todas las personas trabajadoras. Del análisis de las respuestas se constata una valoración

muy positiva de la entidad en la totalidad de las cuestiones planteadas, lo que evidencia la satisfacción de la plantilla respecto a la política de igualdad en la FIIB HUIL-HUSE.

Se detecta una debilidad en la comunicación sobre el procedimiento a seguir en los casos de acoso, ya que, si bien hasta el momento la entidad no cuenta con uno propio, la Comisión Central de Salud Laboral ha elaborado un protocolo, de aplicación a todas las fundaciones de investigación biomédica incluidas en el convenio colectivo. No obstante, según el cuestionario realizado a la plantilla en materia de acoso, han declarado no haber sido víctimas de acoso sexual ni por razón de sexo ni conocen casos en los que se haya podido producir.

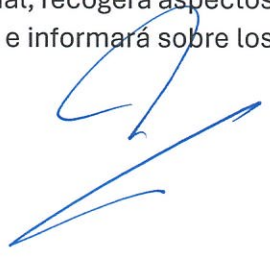
Es importante señalar que, hasta el 22 de diciembre de 2020, la actividad de la empresa no estaba regulada por convenio colectivo, pues a pesar de estar firmado desde el mes de mayo de 2019, no se produjo su publicación hasta dicha fecha, realizándose un periodo transitorio de aplicación que culminó en el mes de junio de 2021.

Con el citado convenio, se puso fin a gran parte de la problemática existente en las relaciones laborales de las fundaciones de investigación biomédica de las instituciones sanitarias del SERMAS al regular aspectos tan importantes como la jornada laboral, clasificación profesional, homogeneización salarial, descansos y permisos, promoción de la igualdad, seguridad y salud, etc., con mejoras sustanciales sobre las establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, no ha sido posible mejorar aspectos vinculados a la estabilidad en el empleo y el desarrollo profesional, aspectos que se tratarán de corregir con la firma del nuevo convenio colectivo.

En este sentido, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y la reciente reforma de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, Tecnología e Innovación suponen en su conjunto, un cambio de paradigma en las relaciones laborales en su conjunto, en las que la temporalidad queda reducida a supuestos muy concretos; Esta transformación también aplica, en el ámbito de la investigación, que aunque mantiene sus modalidades específicas de contratación para el personal investigador de naturaleza temporal, está afectado por la desaparición del contrato temporal para proyectos de investigación que han sido sustituidos por la novedosa creación de los contratos indefinidos científico-técnicos.

Por tanto, la mayor parte de las debilidades encontradas en el momento de efectuar la fase de diagnóstico serán corregidas definitivamente una vez implantado el nuevo convenio colectivo, sin que ello obste a la necesidad de implementar medidas de actuación en aquellas materias no previstas en el pacto convencional y que son fundamentalmente, las áreas de comunicación, formación y prevención.

Para corregir estas debilidades se han alcanzado importantes acuerdos en la comisión negociadora del plan y que consisten en:

- 
1. La firma de un protocolo, mediante acuerdo unánime, contra el acoso sexual y por razón de sexo, estableciéndose canales de denuncia y el procedimiento a seguir.
 2. La elaboración de un Manual de Bienvenida que será difundido tanto entre el personal actualmente en activo como para el personal de nuevo ingreso. Este manual, recogerá aspectos básicos de las relaciones laborales, con un lenguaje cercano y no sexista e informará sobre los principales aspectos de la organización y de la relación laboral:
 - Misión, visión y objetivos de la FIIB HUIL-HUSE.
 - Compromisos de la organización.
 - Estructura organizativa.
- 

- Órganos de representación del personal.
- Canales de Comunicación.

- Normas laborales generales:
 - A. Jornada Laboral, permisos y vacaciones.
 - B. Procedimientos en casos de bajas por enfermedad o accidentes (I.T).
 - C. Actuaciones en caso de accidente de trabajo y emergencias.
 - D. Procedimientos administrativos generales normalizados (Solicitud de certificados y documentación laboral en general, solicitudes de permisos).

- Normas de salud y prevención de Riesgos Laborales:
 - A. Declaración de la Política de Prevención de Riesgos Laborales.
 - B. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
 - C. Factores de Riesgo Laboral.
 - D. Equipos de Protección Individual (EPI).
 - E. Derechos y Deberes de la plantilla.

3. PROGRAMA DE ACTUACIÓN

Una vez realizado el diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en la FIIB HUIL-HUSE y, extraídas las conclusiones, procede definir los objetivos a alcanzar, las estrategias a utilizar y las actuaciones a realizar para la consecución de los objetivos señalados.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad: por un 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 entidad tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros. A fin de conseguir esa efectividad, se utilizará la doble estrategia señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH):

- ⇒ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ⇒ La adopción de medidas de igualdad que de forma transversal garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la Empresa, en todos los procesos y en todos los niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.⁴

El programa de actuación se estructura en:

- 
1. Objetivos Generales
 2. Objetivos Específicos
 3. Medidas
 4. Personas Responsables
 5. Plazos de Ejecución

⁴Fuente: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad.

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se hayan establecido como necesarias de intervención.

3.1. Objetivos generales

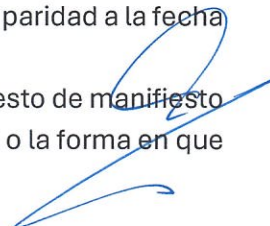
Los objetivos generales se refieren las metas hacia las que se pretende avanzar mediante el conjunto del Plan. A partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se hayan establecido como necesarias de intervención.

3.1.1. Objetivos generales cualitativos

- A. Revisar los procesos de selección desde la publicación de las ofertas hasta la contratación, con el fin de garantizar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
- B. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en las diferentes posiciones de la Fundación.
- C. Fomentar la presencia equilibrada de la plantilla con criterios de igualdad de trato y oportunidades en la contratación.
- D. Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la promoción profesional de la plantilla de la Fundación.
- E. Integrar en la cultura de la empresa la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres por medio de acciones formativas.
- F. Garantizar la información y el acceso en igualdad de trato y oportunidades al plan de formación anual a la plantilla.
- G. Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación, informando de ellos y haciéndolos accesibles a toda la plantilla.
- H. Mejorar las medidas legales para facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la plantilla.
- I. Difundir, aplicar y mejorar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo así, en mayor medida, a su protección.
- J. Asegurar que toda persona trabajadora disfrute de un entorno de trabajo libre de todo tipo de situaciones de acoso e intimidaciones y en el que la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.
- K. Integrar, en la gestión de la prevención de riesgos laborales, la perspectiva de género.
- L. Garantizar que la aplicación de la política retributiva no genere desigualdades entre mujeres y hombres.
- M. Promover y utilizar un procedimiento de comunicación ni sexista,

3.1.2. Objetivos generales cuantitativos

- A. Teniendo en cuenta el casi perfecto equilibrio entre sexos existente en la plantilla que ha reflejado el diagnóstico, se fija como objetivo cuantitativo, mantener esa paridad a la fecha de finalización de la vigencia del Plan.
- B. Asimismo, considerando que en los cuestionarios a la plantilla se ha puesto de manifiesto que muchos trabajadores/as desconocían sus derechos de conciliación o la forma en que



encontrar información general sobre ello, se propone como objetivo lograr que, en los próximos cuestionarios pertenecientes a la renovación del plan, al menos el 60% de la plantilla responda conocer sus derechos o dónde encontrar información sobre ellos y sobre el plan de igualdad.

C. Elaboración de un manual de estilo de comunicación no sexista.



3.2. Resumen de medidas

1. Acceso a la empresa y procesos de selección:

Medida 1.1. Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

Medida 1.2. Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas, y contrataciones realizadas por sexo.

Medida 1.3. Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.

Medida 1.4. Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.

Medida 1.5. Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar disciplinas y salidas profesionales del sector biomédico dirigidas al sexo menos representado.

2. Conciliación laboral y personal:

Medida 2.1. Adaptación de jornada por familiares a cargo y/o en situación de hospitalización/enfermedad grave.

Medida 2.2. Realizar una guía que recopile todos los derechos laborales, de conciliación y de seguridad social reconocidos, y recordarlos periódicamente a la plantilla mediante comunicaciones globales.

3. Formación en igualdad: sensibilizar y formar sobre la igualdad de oportunidades y acoso

Medida 3.1. Realizar una formación específica en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo para las personas de RRHH, Comisión de Igualdad, Comisión Instructora y el resto de la plantilla.

4. Formación profesional:

Medida 4.1. Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en el género menos representado.

Medida 4.2. Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para toda la plantilla que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

Medida 4.3. Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que las convocatorias sean conocidas por toda la plantilla.

Medida 4.4. Crear un mecanismo para informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de formación desagregados por sexo.

Medida 4.5. Incluir cursos de igualdad en el plan formativo.

5. Prevención de la salud laboral:

Medida 5.1. Revisar y, en su caso, actualizar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.

Medida 5.2. Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.

6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Medida 6.1. Registrar los casos de acoso producidos en la empresa y analizarlos en la Comisión de seguimiento.

Medida 6.2. Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

Medida 6.3. Apoyar y orientar mediante asesoramiento y apoyo profesional psicológico y médico a las víctimas de acoso o violencia de género.

Medida 6.4. Comprobar en el seguimiento de casos que se esté tratando con la máxima confidencialidad y eficacia la intimidad de la víctima.

7. Comunicación:

Medida 7.1. Creación de un área de igualdad en la página web de la entidad.

Medida 7.2. Elaboración de un Manual de Bienvenida que recoja los principales aspectos de la entidad y su relación laboral.

Medida 7.3. Elaboración de un manual de estilo de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas en la empresa y difundir su uso entre la plantilla.

Medida 7.4. Revisar los documentos, publicaciones y presencia en redes para evitar un lenguaje y una imagen sexista.

Medida 7.5. Difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla.

8. Retribuciones:

Medida 8.1. Revisión anual del registro retributivo.

Detalle de medidas

1. Acceso a la empresa y procesos de selección:

Medida 1.1

Formar al equipo directivo, al departamento de RRHH, tribunales de selección, etc., en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de género.

Descripción

Se programarán difusiones específicas para que las personas que intervienen en los procesos de selección eviten discriminaciones de género tanto en momentos concretos de los procesos de selección (publicación de ofertas de empleo, criba curricular, entrevistas y pruebas dentro del proceso), como en las decisiones tomadas y también en la comunicación con las personas candidatas (mensaje, tono, lenguaje no verbal...).

Responsable:

RRHH.

Destinatarios:

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

Número de comunicaciones con píldoras formativas enviadas.

Fecha límite:

31-12-2024

Medida 1.2

Hacer un seguimiento del número de solicitudes recibidas, y contrataciones realizadas por sexo.

Descripción

Se analizará el número de solicitudes que se han recibido para cada puesto de trabajo ofertado, así como las contrataciones que se han llevado a cabo durante el período de tiempo determinado para valorar y, en su

caso, aplicar medidas, a través de la política de selección de personal, tendentes a conseguir una composición igualitaria de la plantilla.

Responsable:

RRHH-Selección

Destinatarios:

Cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

Estadística anual de solicitudes recibidas y de contrataciones por sexos.

Fecha límite:

La vigencia del plan.

Medida 1.3

Introducir medidas de acción positiva para conseguir equilibrio en la plantilla y una mayor equiparación de sexos en los distintos departamentos o grupos.

Descripción

En los procesos de selección de personal se tendrá en cuenta la composición de partida de hombres y mujeres para el puesto a cubrir, área o grupo profesional en que se pretende incorporar plantilla, y en caso de desequilibrios introducir medidas de acción positiva de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda el personal del sexo menos representado.

Responsable:

Presidente y vocales del comité de selección.

Destinatarios:

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

Fecha límite: La vigencia del Plan.

Medida 1.4

Para puestos de mando, establecer medidas de acción positiva para dar prioridad al sexo menos representado.

Descripción

Especialmente en los puestos de mando en que se haya advertido mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, se procurará que haya un cierto equilibrio entre los candidatos finalistas de uno y otro sexo. Para ello se tratará de garantizar, en la medida de lo posible, al menos que el 50% de las candidaturas finales sean mujeres.

También se aplicarán acciones positivas en la contratación para puestos de mandos, para que en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia se seleccione al sexo menos representado.

Responsable:

Presidente del Comité de Selección.

Destinatarios:

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

Estadística anual de solicitudes recibidas y contrataciones por sexo.

Fecha límite:

31-12-2024

Medida 1.5

Establecer colaboraciones con centros educativos para publicitar disciplinas y salidas profesionales del sector biomédico dirigidas al sexo menos representado.

Descripción

Realización de jornadas de puertas abiertas en las que se tratará de romper con los tópicos. Se fomentará la colaboración con centros educativos, organismos públicos y/o asociaciones.

Responsable:

Unidad Técnica

Destinatario:

RRHH y cualquier persona de la empresa que participe en los procesos de selección.

Indicadores:

Jornadas realizadas.

Fecha límite:

La de la vigencia del Plan.

2. Conciliación laboral y personal:

Medida 2.1

Adaptación de jornada por familiares a cargo y/o en situación de hospitalización/enfermedad grave.

Descripción

Promover la adaptación y concreción de jornada sin reducción, para quienes tengan menores y familiares dependientes a su cargo / hospitalizados y/o recibiendo tratamiento derivado de enfermedad o accidente grave.

Responsable:

Dirección

Destinatarios:

Toda la plantilla

Indicadores:

Número de adaptaciones concedidas

Fecha límite:

La vigencia del Plan.

Medida 2.2

Realizar una guía que recopile todos los derechos laborales, de conciliación y de seguridad social reconocidos, y recordarlos periódicamente a la plantilla mediante comunicaciones globales.

Descripción

Los derechos de las personas trabajadoras deben ser conocidos para que puedan solicitarse. Dado el gran número de permisos, licencias y derechos en materia de jornada, horarios, se hace necesario recopilar toda la información de forma que sea accesible y entendible por la plantilla.

Asimismo, deben realizarse recordatorios periódicos en forma de comunicaciones. Dichos recordatorios incluirán el enlace al apartado web del Plan de Igualdad y un recordatorio de la existencia de dicha área y sus contenidos.

Responsable:

Comisión de Igualdad.

Destinatarios:

Toda la plantilla.

Indicadores:

N.º de acciones de difusión realizadas.

Estadísticas de apertura en el caso de boletines/ newsletters.

Fecha límite:

Para la elaboración de la guía, seis meses desde la aprobación del II Convenio que rige la actividad.

Las comunicaciones, anualmente durante la vigencia del Plan.

3. Formación en igualdad:

Medida 3.1

Realizar una formación específica en materia de igualdad, acoso sexual y por razón de sexo para las personas de RRHH, Comisión de Igualdad, Comisión Instructora y el resto de la plantilla.

Descripción

Las personas integrantes del departamento de RRHH son las primeras personas que deberán estar formadas en materia de igualdad de género. Lo mismo aplica a la Comisión de Igualdad, como encargada de elaborar el Plan de Igualdad y velar por el cumplimiento de este. Adicionalmente, se incluirá en la formación obligatoria de la empresa cursos sobre prevención del acoso sexual o por razón de sexo o bien se incluirá un módulo específico sobre esta materia en las distintas formaciones impartidas en el ámbito laboral especialmente la formación destinada a la promoción en la empresa.

Responsable:

RRHH – Comisión de Formación.

Destinatarios:

- RRHH.
- Comisión de Igualdad.
- Toda la plantilla.

Indicadores:

- Programa de acciones formativas y n.º de participantes.
- N.º de cursos realizados y personas que lo reciben.

Fecha límite:

31-12-2025

4. Formación profesional:

Medida 4.1

Elaboración de herramientas de detección de necesidades formativas, haciendo especial hincapié en el género menos representado.

Descripción

Con la finalidad de detectar las necesidades formativas de la plantilla se registrarán todas las carencias detectadas en las entrevistas de evaluación y sugeridas por los propios trabajadores/as (a través de encuestas, entrevistas, canal de sugerencias, etc.). Se prestará especial atención a las carencias formativas de las mujeres para que puedan formarse y ocupar puestos desempeñados mayoritariamente por hombres.

Responsable:

Comisión de Formación.

Destinatarios:

Comisión de Formación.

Indicadores:

Listado de sugerencias formativas solicitadas por la propia plantilla.

Fecha límite:

31-12-24

Medida 4.2

Elaborar y revisar el Plan de Formación Anual para toda la plantilla que contribuya a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

Descripción

El Plan de Formación recogerá todas las necesidades del personal identificadas por la empresa, y tendrá como objetivo mejorar el crecimiento de esta y la capacitación de sus trabajadores y trabajadoras. Se informará a los responsables de formación de un listado de buenas prácticas para evitar estereotipos ni connotaciones de

género en lenguaje, ejercicios, ejemplos, etc.

Las acciones formativas se realizarán en horario laboral y, cuando no sea posible, realizar su compensación en los términos establecidos en el convenio.

Responsable:

Comisión de Formación.

Destinatarios:

Toda plantilla.

Indicadores:

Plan de Formación.

Fecha límite:

31-12-2024

Medida 4.3

Informar y anunciar públicamente la oferta formativa de la empresa, asegurando que toda la plantilla conozca las convocatorias.

Descripción

La empresa se asegurará que el programa de formación llegará al conocimiento de toda la plantilla para que hombres y mujeres, de cualquier centro de trabajo y grupo profesional puedan optar a alguna de las acciones formativas que se establezcan.

Responsable:

Gestor RR. HH

Destinatarios:

Toda la plantilla.

Indicadores:

Plan de formación.

Evidencia de difusión del mismo.

Fecha límite:

31-12-2026

Medida 4.4

Crear un mecanismo para informar a la Comisión de Igualdad de los resultados de formación desagregados por sexo.

Descripción

Para que la Comisión de Igualdad realice un seguimiento de las medidas formativas adoptadas por la empresa se le dará acceso a un informe de los cursos formativos impartidos desagregados por sexos. Para ello, en todos los cursos donde se acceda por inscripción se pedirá indicar el sexo.

Responsable:

Unidad Técnica

Destinatarios:

Comisión de Igualdad.

Indicadores:

Estadísticas de formación desagregada por sexos.

Fecha límite:

Durante la vigencia del Plan.

Medida 4.5

Incluir cursos de igualdad en el plan formativo.

Descripción

Incorporar en el plan formativo cursos sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, acoso sexual, brecha salarial y estereotipos de género.

Responsable:

Gestor RR. HH

Destinatarios:

Toda la plantilla.

Indicadores:

Plan de formación.

Evidencia de difusión del mismo.

Fecha límite:

31-12-2026

5. Prevención de la salud laboral:

Medida 5.1

Revisar y, en su caso, actualizar la política y las herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de la plantilla.

Descripción

Revisión del Plan de Prevención de Riesgos Laborales para introducir la dimensión de género en todas las medidas y herramientas en que no se han tenido en cuenta las necesidades específicas de las personas trabajadoras. Incluir en el plan las actuaciones preventivas referidas a los riesgos específicos que afectan a los trabajadores/as, tales como los riesgos psicosociales, ergonómicos y laborales durante embarazo y lactancia.

Responsable:

Comité de seguridad y salud laboral.

Destinatarios:

Toda la plantilla.

Indicadores:

Plan de Prevención de RRLL.

Fecha límite:

31-12-2025

Medida 5.2

Mantener un registro sobre siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexo e informar periódicamente a la Comisión de Igualdad.

Descripción

El Comité de Seguridad y Salud Laboral enviará un informe anual a la Comisión de Igualdad con el registro de siniestralidad y enfermedades profesionales desagregado por sexos para estudiar la casuística y plantear medidas correctoras. La Comisión debe estar informada de los resultados y participar en la implantación de medidas.





Responsable:

Unidad Técnica

Destinatarios:

Comisión de Igualdad.

Indicadores:

Documentación acreditativa de la realización del registro.

Fecha límite:

Vigencia del plan

6. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo:

Medida 6.1

Registrar los casos de acoso producidos en la empresa y analizarlos en la Comisión de seguimiento.

Descripción

La Comisión de Instrucción prevista en el protocolo contra el acoso elaborará un informe sobre los expedientes tramitados en su aplicación por denuncias por acoso sexual o por razón de sexo, para informar a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad.

Responsable:

Comisión de Instrucción.

Destinatario:

Comisión de Igualdad.

Indicadores:

Registro de casos identificados en la empresa.

Fecha límite:

Durante la vigencia del Plan con revisión anual.

Medida 6.2

Publicitar el procedimiento para la denuncia del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, donde se incluya un Canal de denuncias.

Descripción

Aunque el procedimiento de denuncia está incluido en el Protocolo de acoso, es importante que se divulgue de forma clara y precisa dónde y cómo denunciar los casos de acoso sexual y por razón de sexo.

Responsable:

Comisión de Igualdad.

Destinatario:

Toda la plantilla.

Indicadores:

Estadísticas de difusión del canal de denuncias.

Fecha límite:

31-12-2024

Medida 6.3

Apoyar y orientar a las víctimas de acoso sexual o violencia de género.

Descripción

La empresa les facilitará asesoramiento y apoyo profesional, en la medida de sus posibilidades y en función de las necesidades de cada caso.

Responsable:

RRHH.

Destinatario:

Víctimas de acoso sexual o violencia de género

Indicadores:

N.º de casos a los que se le ofrece asesoramiento.

Fecha límite:

Durante la vigencia del Plan.

Medida 6.4

En el seguimiento de casos, comprobar que se esté tratando con la máxima confidencialidad la intimidad de la víctima.

Descripción

Para la máxima protección de la víctima de acoso sexual o por razón de sexo la empresa velará por garantizar su confidencialidad desde el momento en que tenga conocimiento de la situación. Las personas encargadas de tramitar los casos de acoso firmarán un documento de confidencialidad.

Responsable:

RRHH.

Destinatario:

Trabajadores/as víctimas de acoso sexual o por razón de sexo.

Indicadores:

Documento de confidencialidad de la empresa.

Fecha límite:

Durante la vigencia del Plan.

7. Comunicación:

Medida 7.1

Creación de un área de igualdad en la página web de la entidad.

Descripción

Aumentar la transparencia creando un área en la web de la entidad donde se presente el Plan de Igualdad, difundiendo el mismo, las pautas, medidas y canales de acceso. También se incluirán recordatorios de la existencia del mismo en las comunicaciones a la plantilla.

Responsable:

Comisión de Igualdad.

Destinatarios:

Toda la plantilla.

Indicadores:

Evidencia de creación de este apartado en la web.

Estadísticas de visitas a esta sección de la web.

N.º de acciones de difusión realizadas comunicando la existencia de este apartado.

Fecha límite:

Durante la vigencia del Plan.

Medida 7.2

Elaboración de un Manual de Bienvenida que recoja los principales aspectos de la entidad y su relación laboral.

Descripción

Se elaborará un manual que recoja los aspectos más relevantes de la entidad y su estructura, así como de la relación laboral con la misma (derechos, obligaciones y procedimientos).

Responsable:

RRHH.

Destinatario:

Nuevas incorporaciones a la plantilla.

Indicadores:

Evidencia física de existencia del manual.

Fecha límite:

31/12/2025



Medida 7.3

Elaboración de un manual de estilo de comunicación no sexista para las comunicaciones internas y externas en la empresa y difundir su uso entre la plantilla.

Descripción

Toda la organización tiene que ser consciente de la necesidad de aplicar criterios de igualdad en las comunicaciones a fin de evitar el lenguaje sexista y que atienda al código de buenas prácticas o manual de estilo.

Responsable:

Dirección

Destinatario:

Toda la plantilla

Indicadores:

Elaboración de manual de estilo.
Número de píldoras informativas.

Fecha límite:

31/12/2025

Medida 7.4

Revisar los documentos, publicaciones y presencia en redes para evitar un lenguaje y una imagen sexista.

Descripción

Se revisarán las comunicaciones, tanto externas como internas, para garantizar que eviten el lenguaje sexista.

Responsable:

Dirección

Destinatario:

Toda la plantilla.

Indicadores:

Número de revisiones modificadas con lenguaje no sexista.

Fecha límite:

La vigencia del Plan.

Medida 7.5

Difusión del Plan de Igualdad a toda la plantilla

Descripción

El Plan de Igualdad carece de sentido si no es conocido por la plantilla por lo que se hace necesaria su divulgación de forma accesible y permanente.

Responsable:

Dirección

Destinatario:

Toda la plantilla

Indicadores

Difusión del Plan en la web y/u otros canales internos de comunicación.

Fecha límite

1 mes desde la fecha de su registro en el REGCON.

8. Retribuciones:

Medida 8.1

Revisión anual del registro retributivo.

Descripción

Informar a la Comisión de seguimiento sobre el registro retributivo anual de la empresa que se elaborará en los términos establecidos en el RD 902/2020 de igualdad retributiva, con el fin de identificar, de haberlas, posibles desviaciones retributivas entre mujeres y hombres.

Responsable:

RRHH.

Destinatarios:

Comisión de Igualdad.

Indicadores:

Informes aportados en las reuniones de seguimiento, que se harán constar en acta.

Fecha límite:

Anualmente, durante la vigencia del Plan.

4. PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO

Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral en el ámbito laboral de la Fundación para la Investigación e Innovación Biomédica del Hospital Universitario Infanta Leonor y del Hospital Universitario del Sureste (FIIB HUIL-HUSE)

4.1. COMPROMISO DE LA FIIB HUIL-HUSE

EN LA GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DEL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL TRABAJO

Con el presente protocolo FIIB HUIL-HUSE manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, incluido el producido en el ámbito digital.

Al adoptar este protocolo, FIIB HUIL-HUSE quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a estas conductas en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquéllas que realizan voluntariado.

Asimismo, FIIB HUIL-HUSE asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en FIIB HUIL-HUSE.

La obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.



Cuando la presunta persona agresora quedara fuera del poder de dirección de la empresa y, por lo tanto, FIIB HUIL-HUSE no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podrá extinguirse.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y tras conductas contra la libertad sexual que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:



- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso digital, virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Este protocolo se implanta en coherencia con el Acuerdo marco europeo sobre el acoso y la violencia en el lugar de trabajo y da cumplimiento a cuanto exigen el Convenio número 190 OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo; los artículos 46.2 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y el artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.



En efecto, FIIB HUIL-HUSE al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención de las referidas conductas- sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las denuncias o reclamaciones que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Madrid, 17 de julio de 2024.

Ángel Pueyo Cañero

Director de la FIIB HUIL-HUSE





4.2. CARACTERÍSTICAS Y ETAPAS DEL PROTOCOLO

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la empresa FIIB HUIL-HUSE implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo así como cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar contrario a la libertad sexual y la integridad moral en los términos en los que se dirá. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo o contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas en función de lo concluido y, en su caso, el régimen disciplinario.

4.2.1. LA TUTELA PREVENTIVA

Primero. - Declaración de principios:

Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo –incluidos los cometidos en el ámbito digital- además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

La empresa FIIB HUIL-HUSE formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral que puedan manifestarse en FIIB HUIL-HUSE.

FIIB HUIL-HUSE, al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de las mencionadas conductas en el seno de su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como, la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud etc. pero aun y con ello será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivo de discriminación por razón de sexo.

En el ámbito de FIIB HUIL-HUSE no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso referidas, esto es, acoso sexual o acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones ni tampoco cualquier otro comportamiento contrario a la libertad sexual y la integridad moral. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos FIIB HUIL-HUSE, así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de las mismas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, FIIB HUIL-HUSE sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias sexistas.

Segundo. - Identificación de conductas

A. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual

Definición de acoso sexual:

De acuerdo con el art. 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de un protocolo, constituye 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. **Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.**

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales:

Ejemplos de conductas verbales constitutivas de acoso sexual son, entre otros, y analizados en cada caso en particular, supuestos de insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

Conductas no verbales:

Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos:

Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual:

Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual “quid pro quo” o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental:

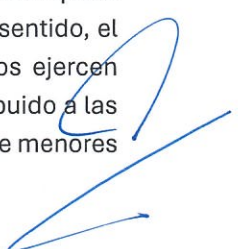
En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizado por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

B. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

Definición de acoso por razón de sexo:

Constituye 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 acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

- 
- a) Hostigamiento, entendiéndose como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
 - b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibido subjetivamente por esta como tal.
 - c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
 - d) Que no se trate de un hecho aislado.
 - e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.
- 

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

El acoso por razón de sexo puede llevarlo a cabo tanto superiores jerárquicos, como compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, tiene como causa los estereotipos y roles de género y, habitualmente, tiene por objeto despreciar a las personas de un sexo por la mera pertenencia al mismo, especialmente a las mujeres, minusvalorar sus capacidades, sus competencias técnicas y destrezas.

Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

○ Ataques con medidas organizativas:

1. Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
2. Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
3. No asignar tarea alguna o asignar tareas sin sentido o degradantes.
4. Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
5. Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
6. Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
7. Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
8. Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la persona acosada.
9. Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona.
10. Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

○ Actuaciones que pretenden aislar a su destinataria:

1. Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros/as (aislamiento).
2. Ignorar la presencia de la persona.
3. No dirigir la palabra a la persona.
4. Restringir a compañeras/os la posibilidad de hablar con la persona.
5. No permitir que la persona se exprese.
6. Evitar todo contacto visual con la persona.
7. Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).



○ **Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:**

1. Amenazas y agresiones físicas.
2. Amenazas verbales o por escrito.
3. Gritos y/o insultos.
4. Llamadas telefónicas atemorizantes.
5. Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
6. Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
7. Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
8. Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

○ **Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:**

1. Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización.
2. Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico.
3. Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
4. Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

C. Violencia en el ámbito digital

Cuando las conductas a las que se refiere este Protocolo se produzcan utilizando las tecnologías de la información y la comunicación, a través de internet, el teléfono y las redes sociales (no es necesario que persona agresora y víctima tengan un contacto físico presencial), estaremos ante conductas de violencia digital o ciberviolencia.

La **Estrategia Estatal para combatir las violencias machistas 2022–2025**, a partir de las recomendaciones del primer informe de evaluación del Grupo de Expertas en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) de noviembre de 2021, recoge que han de tenerse en cuenta tres dimensiones específicas de la violencia digital: el acoso en línea y facilitado por la tecnología*, el acoso sexual en línea y la dimensión digital de la violencia psicológica, cada una con las siguientes implicaciones:

Acoso en línea y facilitado por la tecnología					
Amenaza (sexual, económica, física o psicológica)	Daño a la reputación	Seguimiento y recopilación de información privada (spyware) (1)	Suplantación de identidad	Solicitud de sexo	Acoso con cómplices para aislarla

* Tal y como señala dicha Recomendación, suele consistir en la táctica de vigilar o espiar a la víctima, en sus distintas redes sociales o plataformas de mensajería, sus correos electrónicos y su teléfono, robando contraseñas o crackeando o hackeando sus dispositivos para acceder a sus espacios privados, mediante la instalación de programas espías o aplicaciones de geolocalización, o mediante el robo de sus dispositivos. Las personas agresoras también pueden asumir la identidad de la otra persona o vigilar a la víctima a través de dispositivos tecnológicos conectados a través del Internet de las Cosas, como los electrodomésticos inteligentes.

Acoso sexual en línea				
Amenaza o difusión no consentida de imágenes o videos (porno venganza)	Toma, producción o captación no consentida de imágenes o videos íntimos (2)	Explotación, coacción y amenazas (sexting, sextorsión, amenaza de violación, doxing (3), outing (4)	Bullying sexualizado (5)	Ciberflashing (6)

- (1) Spyware es un software que tiene dicho objetivo.
- (2) Incluye los actos de “upskirting” (o “bajo falda”) y la toma de “creepshots” (foto robada y sexualizada) y la producción de imágenes alteradas digitalmente en las que el rostro o el cuerpo de una persona se superpone (“pornografía falsa”) utilizando inteligencia artificial.
- (3) Revelar información personal o la identidad.
- (4) Revelar la orientación sexual.
- (5) Rumores, publicación de comentarios sexualizados, suplantación de la identidad, intercambio de contenidos sexuales o del coso sexual a otras personas, afectando así a su reputación y/o a su medio de vida.
- (6) Envío de imágenes sexuales no solicitadas a través de aplicaciones de citas o de mensajería, textos, o utilizando tecnologías Airdrop o Bluetooth.

Dimensión digital de la violencia psicológica					
Todas las formas tienen un impacto psicológico	Actos individuales no tipificados como delito al combinarse con la mentalidad de masa y repetición	Discurso de odio sexista	Intimidación, amenaza a las víctimas o a su familia, insultos, vergüenza y difamación	Incitación al suicidio o a la autolesión	Abuso económico (7)

- (7) Operaciones bancarias por Internet, deterioro de la calificación crediticia de la víctima mediante el uso de tarjetas sin permiso, o contratos financieros sin consentimiento.

D. Conductas delictivas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral

El art.12 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual establece que todas las empresas deben promover condiciones de trabajo que **eviten la comisión de delitos** y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.

A los efectos de este protocolo, es necesario matizar que cuando los indicios de la conducta denunciada sean constitutivos de delito, la empresa adoptará inmediatamente las medidas cautelares necesarias para proteger a la víctima de la persona agresora y dará traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Entre las conductas delictivas aquí relevantes conviene diferenciar entre las contrarias a la integridad moral y las que lo son a la libertad sexual.

Por lo que se refiere a lo primero, **delitos contra la integridad moral** hay que estar al art.173 del Código Penal, que tipifica que: *“El que infligiera a otra persona un trato degradante, menoscabando gravemente su integridad moral, será castigado con pena de prisión de seis meses a dos años....Con la misma pena serán castigados los que, en el ámbito de cualquier relación laboral o funcional y prevaleciendo de su relación de superioridad, realicen contra otro de forma reiterada actos hostiles o humillantes que, sin llegar a constituir trato degradante, supongan grave acoso contra la víctima....Las mismas penas se impondrán a quienes se dirijan a otra persona con expresiones, comportamientos o proposiciones de carácter sexual que creen a la víctima una situación objetivamente humillante, hostil o intimidatoria, sin llegar a constituir otros delitos de mayor gravedad”*.

Por lo que tiene que ver con lo segundo, esto es, **delitos contra la libertad sexual**, del **Título VIII del Código Penal**, hay que diferenciar entre:

- 
- a) CAPÍTULO I. De las agresiones sexuales (art.178, art.179, art.180).
 - b) CAPÍTULO II. De las agresiones sexuales a menores de dieciséis años (art.181, art.182, art.183, art.183 bis).
 - c) CAPÍTULO III. Del acoso sexual, (art.184).
 - d) CAPÍTULO IV. De los delitos de exhibicionismo y provocación sexual (art.185, art.186).
 - e) CAPÍTULO V. De los delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores (art.187, art.188; art.189; art.189 bis; art.189 ter).

La descripción de los tipos delictivos se encuentra recogida en el Anexo I de este Protocolo.





4.2.2. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De manera esquemática las fases y plazos máximos para llevar a cabo el procedimiento de actuación son las siguientes:

Presentación de denuncia o reclamación

Reunión de la comisión instructora del Protocolo de Acoso

Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción de la denuncia o reclamación

Fase preliminar (potestativa)

Plazo máximo: 7 días laborables

Expediente informativo

Plazo máximo: 10 días laborables prorrogables por otros 3

Resolución del expediente de acoso

Plazo máximo: 3 días laborables

Seguimiento

Primero. - Determinación de la comisión instructora para los casos de acoso

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual y por razón de sexo que está formada por tres personas:

- Ángel Pueyo Cañero. Director FIIB-HUIL-HUSE;
- Nuria Gorriz Iázaro. Técnico Administrativa y de Gestión de FIIB-HUIL-HUSE
- Mercedes Romero Martín. Asesora de Planes de Igualdad de la FSS-CCOO Madrid
- En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa legal, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañarlos en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado acoso sexual o por razón de sexo. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de FIIB HUIL-HUSE la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.



Segundo. - El inicio del procedimiento: La denuncia o reclamación

En FIIB HUIL-HUSE Nuria Gorriz Lázaro, Secretaria Técnica de la fundación es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización***.

Las personas trabajadoras de FIIB HUIL-HUSE deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y FIIB HUIL-HUSE garantizará la confidencialidad de las partes afectadas.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, FIIB HUIL-HUSE habilita la cuenta de correo electrónico plandeigualdad.fundacion.huis.huhen@salud.madrid.org a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las denuncias o reclamaciones que puedan presentarse de forma secreta, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora.

Se pone a disposición de las personas trabajadoras de la empresa el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente remitido por correo electrónico a la dirección habilitada al respecto será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de FIIB HUIL-HUSE la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal. Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.

*** Esta persona formará parte de la comisión instructora del protocolo

Tercero. - La fase preliminar o procedimiento informal

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la Intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes. Así mismo, se pasará a tramitar el expediente informativo si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Igualmente, se informará a la representación legal de trabajadoras y trabajadores, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.



Cuarto. - El expediente informativo

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo.

La comisión instructora realizará una investigación****, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de FIIB HUIL-HUSE adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de FIIB HUIL-HUSE separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de Instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de violencia sexual, integridad moral, acoso, igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual o de acoso por razón de sexo o de otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a la libertad sexual y la integridad moral, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso sexual, acoso por razón de sexo u otra conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.

Si, aun no existiendo acoso, en cualquiera de estas manifestaciones, ni actuación contraria a la libertad

**** La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

sexual y la integridad moral se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de FIIB HUIL-HUSE a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

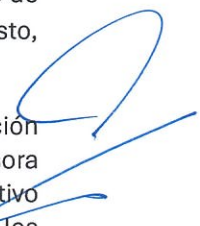
Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables más.

Quinto. - La resolución del expediente de acoso

La dirección de FIIB HUIL-HUSE una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de tres días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de FIIB HUIL-HUSE procederá a:

- 
- a) Archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
 - b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:
 - 1) Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
 - 2) Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- 

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las siguientes:

- 1) El traslado, desplazamiento, cambio de puesto, jornada o ubicación.
- 2) La suspensión de empleo y sueldo.
- 3) La limitación temporal para ascender.
- 4) El despido disciplinario.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de FIIB HUIL-HUSE mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de FIIB HUIL-HUSE adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar reiteraciones en el comportamiento o conducta de la persona agresora, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa con inclusión de la violencia sexual como un riesgo laboral más.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la víctima.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente a las violencias sexuales, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.
- Información y formación a las trabajadoras de los riesgos de sufrir violencia sexual en sus puestos de trabajo.





Sexto. - Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

4.3. DURACIÓN, OBLIGATORIEDAD DE CUMPLIMIENTO Y ENTRADA EN VIGOR

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de FIIB HUIL-HUSE, el 17 de julio de 2024.

Así mismo, el protocolo será revisado en los supuestos y plazos determinados en el plan de igualdad en el que se integra, en los términos previstos en el art.9 del RD 901/2020, de 13 de octubre.

Además, se estará a lo dispuesto en este mismo artículo para el seguimiento y evaluación del protocolo que forme parte del plan de igualdad.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.



4.4. MODELO DE DENUNCIA O RECLAMACIÓN EN LA EMPRESA FIIB HUIL-HUSE

I. Persona que informa de los hechos

- ☐ Persona que ha sufrido el acoso:
☐ Otras (Especificar):

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo contrato/Vinculación laboral:

Teléfono:

Email:

Domicilio a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

Nombre y apellidos:

Grupo/categoría profesional o puesto:

Centro de trabajo:

FIIB HUIL-HUSE:

IV. Descripción de los hechos

Realizar un relato de los hechos denunciados, indicando fecha/s y lugar o lugares en los que se produjeron e incluyendo a posibles testigos. Se adjuntarán las hojas numeradas que sean necesarias.

V. Testigos y/o pruebas

En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos:

Adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno (correos electrónicos, WhatsApp, grabaciones de voz, llamadas, vídeos, baja médica, etc.)

VI. Solicitud

Se tenga por presentada la denuncia o reclamación frente a (IDENTIFICAR PERSONA AGRESORA) y se inicie el procedimiento previsto en este protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual.

Localidad y fecha:

Firma:

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia o reclamación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contrarias a la libertad sexual en la empresa FIIB HUIL-HUSE).