



III PLAN DE IGUALDAD Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

(JUNIO 2026- JUNIO 2030)



**Hospital Universitario
La Paz**

Hospital Carlos III
Hospital Cantoblanco

INDICE	Página
1. PRESENTACIÓN	3
2. MARCO JURÍDICO	5
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
4. CONCLUSIONES DE DIAGNÓSTICO	7
5. GRUPOS DE IMPULSO PARA LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS	16
6. ESTRUCTURA DEL PLAN Y DESCRIPCIÓN DE MEDIDAS	17
7. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	46
8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	48

1. PRESENTACIÓN

El **III Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad del Hospital Universitario La Paz** es el instrumento a través del cual definimos los objetivos que, como entidad perteneciente a la administración pública de la Comunidad de Madrid, perseguimos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como otras razones de diversidad, y establecemos de manera ordenada un conjunto de medidas evaluables dirigidas a eliminar los obstáculos que dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como la plena inclusión de otros colectivos.

Partimos de la base de que el marco jurídico que regula el empleo público impide cualquier desigualdad entre los trabajadores y trabajadoras, pero se considera necesario disponer de instrumentos como el Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad para garantizar la no discriminación, directa o indirecta, en el entorno laboral.

En 2015, como paso previo al inicio del proceso de elaboración del I Plan de Igualdad, todos los miembros del Equipo Directivo del Hospital formalizaron su compromiso para establecer y desarrollar políticas orientadas a integrar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres con objeto de alcanzar la igualdad real en el seno del Hospital y todos sus centros adscritos, **compromiso que se ha ido renovando con carácter previo a la elaboración de cada uno de los sucesivos planes de igualdad y atención a la diversidad**, considerando que la igualdad y la inclusión son dos principios estratégicos de la Política Institucional y de Recursos Humanos.

En 2026 se ha formalizado nuevamente la **Comisión de Igualdad del Hospital Universitario La Paz, asumiendo la responsabilidad de impulsar, coordinar, supervisar y evaluación las políticas de igualdad y atención a la diversidad promovidas desde el hospital**. Dicha Comisión cuenta con representación de la Dirección del Hospital, la Junta de Personal, el Comité de Empresa y de una asistencia técnica externa en materia de igualdad.

En el Hospital Universitario La Paz, reconocido como un **centro de referencia y excelencia sanitaria**, reconocimiento que se extiende tanto a su actividad asistencial como a la docencia e investigación, se tiene el firme compromiso de convertirse en **agente activo sensibilizador y difusor de valores de igualdad de oportunidades e inclusión** proyectando una imagen del Hospital acorde con dichos valores, y llegar a ser altavoz y referencia de los mismos en nuestra sociedad.

Para alcanzar esta meta, las actuaciones planificadas y desarrolladas en materia de igualdad y atención a la diversidad persiguen los siguientes objetivos generales:

- **Eliminar cualquier desigualdad que puedan persistir en el acceso al empleo público** en el ámbito hospitalario, así como en **el desarrollo de la carrera profesional**.
- Avanzar y profundizar en el conocimiento de la plantilla, **definiendo indicadores de igualdad y diversidad** que permitan fotografiar la realidad en la que nos encontramos para **definir estrategias de igualdad e inclusión sostenibles**.
- Aplicar las medidas pertinentes para que **mujeres y hombres estén igualmente representados en los procesos de toma de decisión del Hospital** ya sea como integrantes de la Dirección, en puestos de Jefaturas, en las Comisiones de Valoración en los procesos de Selección y Provisión de Personal y en las Comisiones Técnicas Consultivas.

III PLAN DE IGUALDAD Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

- **Informar, formar y sensibilizar a todo el personal** en materia de igualdad y diversidad para generar una cultura de respeto e inclusión.
- **Prevenir e intervenir ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo**, así como ante cualquier otro **acoso discriminatorio** relacionado con el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad o la pertenencia al colectivo LGTBIQ+.
- **Visibilizar y difundir el compromiso de igualdad e inclusión a todos los Grupos de Interés del Hospital** y contribuir así a la sensibilización de la sociedad en materia de Igualdad y atención a la diversidad.
- **Difundir las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral** para facilitar el conocimiento de las mismas entre todo el personal y favorecer la igualdad de oportunidades en su disfrute.
- **Equilibrar entre mujeres y hombres el acogimiento a las medidas de conciliación específicas para la atención y cuidados de hijos/as y familiares**, disponibles en la normativa actual, fomentando la corresponsabilidad.

El III Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad se articula en cinco grandes áreas, dentro de las cuales se abordan diferentes objetivos de igualdad y atención a la diversidad.

- Área de Acceso al Empleo
- Área de Promoción y Formación
- Área de Conciliación y Corresponsabilidad
- Área de Prevención del Acoso Sexual y por razón de sexo
- Área de Prevención de Riesgos Laborales
- Área Transversal y de Comunicación

En lo que respecta a su proceso de elaboración, la Comisión de Igualdad ha tenido en consideración las necesidades detectadas a partir del informe diagnóstico previo sobre Igualdad y Atención a la Diversidad y los informes de seguimiento del II Plan de Igualdad y las aportaciones de las personas que integran la Comisión de Igualdad de Atención a la Diversidad.

2. MARCO JURÍDICO

La igualdad entre mujeres y hombres es un valor fundamental y un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, en Tratados y Derechos derivados de la Unión Europea, y en el ordenamiento jurídico español.

Entre los textos internacionales destacan la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España el **16 de diciembre de 1983**. El instrumento de ratificación fue depositado ante la ONU el **5 de enero de 1984**, y la Convención entró en vigor para España el **4 de febrero de 1984**; y la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible**, aprobada en 2015 en la Asamblea General de Naciones Unidas, y en la que se fijan 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), entre los que destacamos el *Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas*.

La Comisión Europea presentó la **Estrategia de Igualdad de Género 2026-2030** en marzo de 2026, con el objetivo de acelerar el progreso hacia una Europa igualitaria, ya que se estiman 50 años para alcanzar la igualdad plena. Se centra en la igualdad de género en todos los ámbitos, la lucha contra la ciberviolencia, la brecha salarial y la participación laboral femenina.

En el ordenamiento jurídico de España, el artículo 14 de la **Constitución Española de 1978** proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y 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 que se integra sea real y efectiva**.

Por último, en España, la aprobación de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, supuso un impulso esencial para la puesta en marcha de diversas acciones dirigidas a potenciar la igualdad real entre mujeres y hombres y a combatir las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

Dicha ley, en su **Artículo 51. Criterios de actuación de las Administraciones públicas** establece que:

Las Administraciones públicas, en el ámbito de sus respectivas competencias y en aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, deberán:

- a. Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.*
- b. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.*
- c. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.*
- d. Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.*
- e. Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.*
- f. Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.*
- g. Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.*

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito Personal

El presente Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad se aplicará a **todas aquellas personas que tengan una relación laboral directa con el Hospital Universitario La Paz**, con independencia de las condiciones contractuales que les vinculen y el centro de trabajo adscrito al Hospital en el que desarrollen su actividad.

Ámbito Temporal

El III Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad, aprobado por la Comisión de Igualdad y Atención a la Diversidad en la reunión celebrada el 4 de junio de 2026, tiene **una vigencia de 4 años**, a considerar desde el 5 junio 2026 a 5 junio de 2030, ambos inclusive.

4. CONCLUSIONES DEL DIAGNÓSTICO

Conclusión 1:

La segregación horizontal (en base al índice de distribución) se mantiene en **niveles muy altos de feminización (en 2025: 77,48% mujeres y 22,52% hombres)**, habiéndose incrementado en un 1% la presencia de hombres con respecto a 2021. **Este ligero incremento ha sido progresivo a lo largo de las 5 anualidades.**

El estamento **Personal Sanitario no Facultativo es el más feminizando** detectándose un ligero incremento progresivo en la presencia de hombres, habiéndose incrementado algo más del 1% a lo largo de estos cinco años, pasando del 11,77% en 2021 al 12,88% en 2025.

En el caso del **Personal de Gestión y Servicios existe una aproximación progresiva a los niveles de equidad, aunque se mantiene feminizado** (2025: 65,88% mujeres y 34,12% hombres). En este estamento, el incremento de los hombres también ha sido progresivo con un aumento del 1,5% a lo largo de los cinco años.

El **Personal Facultativo se ha feminizado a lo largo de estos cinco años**, pasando de los niveles de equidad en 2021 a tener una distribución del 62,13% mujeres y el 37,87% hombres. **En este caso el incremento de mujeres en 2025 es del 2%** con respecto a 2021.

Conclusión 2:

Revertir esta segregación horizontal se considera complicado dado que el Hospital, en calidad de administración pública, cuenta con unos sistemas de selección y provisión de personal que dificultan la proactividad en la propuesta de acciones positivas orientadas a forzar un cambio de la situación.

Tan solo es posible intervenir en aquellos procesos de selección que no se rigen por Bolsa ni por OPEs. En el marco del II Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad existen medidas orientadas a promover, en estos procesos de selección liderados directamente por Recursos Humanos, la captación de candidaturas del sexo menos representado y favorecer, a igual valía, la contratación del sexo menos representado; medidas que deberán mantenerse en el nuevo Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad.

Conclusión 3:

Analizando el índice de concentración puede afirmarse que **las mujeres tienen una distribución muy desigual entre los tres estamentos**, concentrándose la mayoría de ellas entre el **personal sanitario no facultativo**, siendo las **mujeres facultativas las menos representadas entre la plantilla femenina.**

En el caso de los **hombres la concentración es más uniforme** entre los tres estamentos, destacando por **concentración ligeramente superior en el estamento de Gestión y Servicios.**

Conclusión 4

En lo que respecta a la **segregación vertical** (en base al índice de distribución) la presencia de mujeres y hombres en puestos de Dirección tiende a la equidad (en 2025: 63,16% mujeres y 36,84%), pero atendiendo al índice de concentración el porcentaje de hombres que acceden a puestos de dirección se ha ido incrementando a lo largo de los cinco años, mientras que el de las mujeres se mantiene estable, siendo

inferior que en el caso de los hombres (en 2025 han accedido el 0,21% de las mujeres frente al 0,42% de los hombres).

Tener en consideración ambos indicadores **pone de manifiesto la importancia que tiene alcanzar niveles de equidad entre mujeres y hombres en la plantilla global.**

Conclusión 5:

Continuando con el análisis de la **segregación vertical en cargos de Jefatura** (en base al índice de distribución) existe equidad entre ambos sexos, manteniéndose estable a lo largo de las cinco anualidades.

No obstante, en base al índice de concentración, entre las mujeres, el porcentaje de aquellas que acceden a estos puestos se mantiene entorno al 3%, mientras que en el caso de los hombres se mantiene entorno al 9%. Por lo tanto, aunque **entre los cargos de Jefatura existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres**, el índice de concentración pone de manifiesto que **el acceso a puestos de Jefatura es menor entre las mujeres que entre los hombres.**

Conclusión 6:

Analizando la **segregación vertical en cargos de jefatura** por estamentos (en base al índice de distribución), en el caso del **Personal Sanitario no Facultativo**, la presencia de mujeres en puestos de jefatura alcanza, en 2025, el 78,63% lo que responde a la feminización del estamento.

En el caso del estamento **Personal Facultativo**, existe equidad entre mujeres y hombres en los cargos de Jefatura, que se mantiene a lo largo de los cinco años.

Por último, en el estamento **Personal de Gestión y Servicios** también existe equidad entre mujeres y hombres en los cargos de Jefatura que se mantiene a lo largo de los cinco años. E

Conclusión 7

Continuando con el análisis de la **segregación vertical en cargos de Jefatura** (en base al índice de concentración) en todos ellos el **porcentaje de hombres que acceden a puestos de jefaturas es superior al de las mujeres**, incluso en el estamento **de Personal Sanitario no Facultativo** que está más feminizado, aunque es cierto que en este caso la brecha es inferior a los otros estamentos, detectándose una reducción de la misma a lo largo de los dos últimos años siendo actualmente de 2 puntos (en 2025 el 4,54% de los hombres acceden a puestos de jefatura, frente al 2,47% de las mujeres)

El estamento en el que existe mayor brecha en cuanto al acceso de mujeres y hombres a los puestos de jefaturas en el **Personal Facultativo** en el 2025 presenta una brecha de 11 puntos, pues el 19,59% de los hombres facultativos acceden a puestos de jefatura, frente al 8,08% de las mujeres facultativo.

Por último, entre el Personal de Servicios y Gestión, la brecha se mantiene estable, siendo en 2025 de 2,25 puntos (en 2025 el 7,10% de los hombres acceden a jefaturas frente al 4,85% de las mujeres).

Conclusión 8:

En lo que respecta a las condiciones contractuales, tanto entre las mujeres como entre los hombres, **se han incrementado los nombramientos en propiedad con el consiguiente descenso de nombramientos temporales**, no detectándose diferencias relevantes entre mujeres y hombres.

Conclusión 9:

En cuanto a **los participantes en formación la mayoría son mujeres**, siendo esto coherente con la feminización de la plantilla por lo que la prevalencia femenina está **en línea con los niveles de feminización de la plantilla**.

En cuanto al indicador de **acceso a la formación**, calculado sobre el total de cada sexo, vemos que en el último año ha habido un descenso de la participación de ambos sexos, dato que puede estar afectado porque en la APP de formación se da la opción de no identificar el sexo e indicar No binario, respuestas que se han incrementado en 2025 suponiendo el 3,81% de los casos (153 personas).

Conclusión 10:

Dentro de los indicadores de formación también se ha tenido en consideración la **equidad en la participación de docentes, directores/as de curso y ponentes en sesiones**. Estos indicadores comenzaron a calcularse en 2023.

El porcentaje de mujeres activas en la app es superior al de los hombres en todas las anualidades, con una distribución similar a la feminización de la plantilla.

Analizando de manera independiente cada una de las categorías en las que se participa en la formación (dirección de curso, docente y ponente de sesión) y atendiendo al índice de distribución sobre el total de activos en cada categoría, el porcentaje de mujeres es superior en todos ellos, lo cual está en consonancia con la feminización de activos en la APP. En 2025 las categorías Dirección de curso y ponente de sesiones se aproximan más a los valores de equidad (60/40).

Analizando el índice de concentración, no se detectan diferencias relevantes en cuanto a la concentración de mujeres y hombres en cada una de estas categorías sobre el total de activos en la APP en cada uno de los sexos.

Las mayores diferencias se encuentran en 2025, el **personal docente** siendo el porcentaje de mujeres (51,48%) mayor que el de hombres (40,50%), seguido de los **ponentes de sesión**, siendo el porcentaje de hombres (45,04%) superior al de mujeres (37,21%). En el caso de las direcciones de curso no se perciben diferencias relevantes.

Conclusión 11:

En lo que respecta a la **igualdad en la promoción** se han reducido las diferencias existentes entre el porcentaje de hombres promocionados y el de mujeres promocionadas, estando muy igualados en 2025, anualidad en la que ha promocionado el 0,26% de las mujeres y el 0,24% de los hombres.

Conclusión 12:

La participación de mujeres y hombres en los procesos de selección y provisión está feminizada en todos los estamentos, siendo la única excepción en el caso del personal facultativo en la anualidad 2023 en la que hay mayor participación de hombres. **Como dato destacable mencionar que en el caso del personal de gestión y servicios, la participación de hombres y mujeres alcanza el rango de equidad.**

Conclusión 13:

Analizando el índice de concentración de **las designaciones**, los porcentajes de mujeres y hombres oscilan en todos los estamentos. **En el caso de personal facultativo** predominan porcentajes superiores en el caso de los hombres, pero **se destaca que en los dos últimos años se han reducido las diferencias** entre ambos sexos.

En el estamento de **personal sanitario no facultativo**, en 2021 **solo hubo designaciones de mujeres, pero en años sucesivos existe una tendencia a la aproximación**. No obstante hay que tener en cuenta el reducido número de hombres participantes en estos procesos.

Por último, entre el **personal de gestión y servicios**, se parte de un porcentaje de designaciones igual entre ambos que en años sucesivos se incrementa, siendo superior el porcentaje de mujeres a excepción del año 2023.

Conclusión 14:

Comparando **la presencia de hombres y mujeres en las Comisiones de Valoración**, cada estamento presenta situaciones muy diferentes. En el caso del **personal facultativo** el porcentaje de hombres es superior al de mujeres salvo en **las anualidades 2021 y 2025 que se encuentran en equidad**.

En el caso del **personal sanitario no facultativo** la participación en las comisiones está muy feminizada siendo la única excepción la anualidad 2023 en el que se creó la figura de **Coordinador/a Técnico/a Superior Especialista** y la participación de mujeres y hombres en las comisiones alcanzó la equidad.

Por último, en el caso del **personal de gestión y servicios** el balance global de participación en las comisiones de valoración en los últimos tres años responde a valores de equidad.

Conclusión 15:

Igual que sucede en otros indicadores ya analizados, **la presencia de mujeres en el conjunto de las Comisiones Técnicas Consultivas es superior a la de los hombres**, considerándose coherente con la feminización de la plantilla, percibiéndose un claro incremento en los dos últimos años en los que se constituyeron dichas comisiones (2019 y 2023). No obstante, analizando el índice de concentración sobre el total de mujeres y hombres en la plantilla, **el acceso de los hombres es superior al de las mujeres**, aunque existe una tendencia a la aproximación, partiendo de una brecha de 8 puntos en 2016 a una brecha de 3,65 puntos en 2023.

Conclusión 16:

Se detecta un **incremento en la corresponsabilidad** ante la conciliación familiar pues **el porcentaje de hombres que se acogen a alguna medida de conciliación relacionada con el cuidado de personas ha ido aumentando progresivamente durante el periodo de referencia**, pasando del 3,87% de hombres en 2021 al 6,06% en 2025.

Conclusión 17:

La formación en materia de igualdad se considera una de las estrategias básicas en la política de Igualdad del Hospital. Inicialmente solo se abordaron temáticas relacionadas con la igualdad de género pero progresivamente se han ido incorporando otros aspectos relacionados con otros ejes de diversidad.

Dentro de esta formación se contempla la participación en el curso anual de **Igualdad de género y diversidad como principio transversal en la actividad profesional** (16 horas) y la participación en los cursos de **Gestión Integral Hospitalaria**, en cuya programación siempre se ha incluido un módulo relacionado con la igualdad y la diversidad de diversa duración.

En el último año se ha incrementado notablemente la participación de hombres, achacándose este incremento al hecho de que el curso de gestión Integral Hospitalaria ha versado sobre Inteligencia Artificial.

Conclusión 18:

El porcentaje de personas con una situación de discapacidad declarada ha descendido ligeramente, especialmente entre los hombres que ha pasado del 2,61% en 2021 al 0,84% en 2025. Dentro de este colectivo, la segregación por sexo supera el nivel de feminización de la plantilla, pues en 2025 el 86,67% de las personas con discapacidad declarada son mujeres frente al 13,33% de los hombres.

Conclusión 19:

La distribución generacional de la plantilla femenina y masculina es muy similar, siendo **la generación más representada**, en ambos casos, **la Baby Boomer**, seguida de las **Generaciones X e Y**, también de manera similar.

Entre el **personal facultativo destaca la presencia de mujeres en las Generaciones X e Y**, mientras que en la **generación Baby Boomer, hombres y mujeres presentan una distribución muy similar**. En la **generación Senior**, la presencia de ambos sexos ha ido descendiendo hasta **alcanzar porcentajes muy similares**. Y, por último, en la **generación Z el incremento es ligeramente mayor entre las mujeres que entre los hombres**.

En el caso del personal **Sanitario no Facultativo**, y como consecuencia de su feminización, **en todas las generaciones la presencia de mujeres es superior a la de los hombres**. Cabe destacar que en este estamento, **la generación Senior ha desaparecido tanto entre los hombres como entre las mujeres**.

Entre el personal de **Gestión y Servicios destaca la presencia de mujeres Baby Boomer seguidas de la generación X**. En el caso de las **generaciones Y y Z en la presencia de mujeres y hombres no se detectan diferencias relevantes**. Por último, en lo que respecta a la **generación Senior**, ya no hay presencia en el caso de las mujeres, siendo insignificante en el caso de los hombres.

Conclusión 20:

La **diversidad por nacionalidad es muy baja**. Tanto entre las mujeres como entre los hombres prevalece la nacionalidad española con más del 98% del personal. Tan solo entre el personal **facultativo se detecta una mayor presencia de personal procedente de países de la Unión Europea y**, en el caso de las mujeres, **con procedencia de otros países**, aunque en ambos casos los porcentajes oscilan entre el 1,05% y el 1,59%.

Conclusión 21:

El índice de participación en la encuesta de igualdad se considera bajo (10,90%) ocho puntos por debajo de la encuesta realizada en 2021, lo que dificulta la comparación entre ambas anualidades y no permite extrapolar con rigor metodológico los resultados obtenidos.

La participación de las mujeres ha sido ligeramente superior (11,22%) y la de los hombres ligeramente inferior (9,54%).

Analizando el índice de participación por categorías profesionales, la participación más elevada corresponde a los hombres del área Administrativa (20,39%). En todas las categorías la participación ha sido más baja en la encuesta anterior, salvo en el caso ya comentado de los hombres del área administrativa que ha pasado del 14,95% a ser la más elevada de todas y en el caso de las mujeres de hostelería que ha pasado del 5,31% en 2021 al 13,74% en 2026.

Atendiendo a los resultados de la encuesta, se detecta un ligero incremento **sobre el conocimiento del plan de igualdad y atención a la diversidad**, especialmente en el caso de los hombres que ha pasado del 37,07% al 41,31%, mientras que entre las mujeres se mantiene similar (de 27,97% a 28,43%). Atendiendo a la totalidad de la plantilla, el porcentaje de quienes afirman conocer el plan se ha incrementado del 29,94% al 31,05%).

Aunque se considera que este incremento es un dato favorable, deben continuar los esfuerzos de difusión cuando se apruebe el III Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad.

Conclusión 22:

Teniendo en cuenta las valoraciones medias alcanzadas en las preguntas del bloque Igualdad incluidas en la encuesta, cabe concluir que, en líneas generales, **se mantienen en el mismo intervalo, (Necesidad de Intervenir, Situación de Alerta /Percepción de Igualdad)** que en 2021, aunque en muchos casos esta valoración media ha descendido.

Cabe destacar que salvo en el caso de las preguntas relacionadas con la conciliación y el protocolo de acoso, la mayoría de las valoraciones se encuentran en el intervalo de igualdad.

Dentro de esta apreciación de bajada de las valoraciones, en algunos casos ha supuesto que las **valoraciones hayan generado un cambio de situación**. En estas situaciones se encuentran los siguientes casos:

- Ante la pregunta ***Los hombres y las mujeres del Hospital tienen las mismas oportunidades de promocionar en su puesto de trabajo***, la percepción del personal **Técnico Especialista** (hombres) ha pasado de situación de igualdad **a situación de alerta**.

En el caso de esta pregunta, tanto el personal Facultativo como de Enfermería /Fisioterapeutas/Matrón/a se mantienen en situación de alerta a excepción de los hombres que perciben igualdad en ambas categorías.

- En lo que respecta a la pregunta ***En los puestos de trabajo de mi categoría profesional las funciones se reparten sin hacer diferencias por razón de sexo***, en las categorías personal Técnico especialista (hombres), Celador/auxiliar de obras (mujeres y total plantilla), Personal de Oficio y Otras categorías, **se ha pasado de percepción de igualdad a alerta**. En el resto de categorías, **tanto hombres como mujeres perciben igualdad**.
- En la pregunta ***En los impresos, anuncios, comunicaciones internas, imagen institucional, etc. del Hospital, se utiliza un lenguaje NO sexista*** a percepción del personal Técnico Especialista (hombres) **ha pasado de situación de igualdad a situación de alerta**. En el resto de categorías, **tanto hombres como mujeres perciben igualdad**.
- En el caso de la pregunta ***Tengo información suficiente sobre las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las que dispongo***. Las valoraciones medias de hombres y mujeres de personal Enfermería/Fisioterapeutas/Matrón/a han pasado de situación de alerta a necesidad de intervención, sucediendo lo mismo entre las mujeres de otras categorías. El resto de valoraciones medias se encuentran en situación de alerta salvo mujeres facultativos y total facultativos que consideran que hay necesidad de intervenir.
- Ante la pregunta ***Tengo información suficiente sobre los procedimientos de actuación ante casos de acoso sexual o por razón de sexo***, el descenso de las valoraciones medias a provocado el paso de situación de alerta a necesidad de intervenir en el caso del personal técnico especialista (mujeres y hombres) y de percepción de igualdad a percepción de alerta en el caso de los hombres del área administrativa y personal de hostelería. El resto de valoraciones medias se encuentran en situación de alerta salvo mujeres facultativos y total facultativos que consideran que hay necesidad de intervenir.
- En el caso de la pregunta ***Considero que es conveniente la existencia de un Plan de Igualdad en el Hospital***, los hombres facultativos han pasado de considerar necesaria la existencia de un plan de igualdad (nivel verde) a una valoración neutra (nivel amarillo)

Como excepción a estas bajadas generalizadas cabe mencionar las siguientes situaciones:

- Ante la pregunta ***Los hombres y las mujeres del Hospital tienen las mismas oportunidades de promocionar en su puesto de trabajo***. la percepción **otras categorías** ha pasado de situación de **alerta a igualdad**.
- En el caso de la pregunta ***Considero que es conveniente la existencia de un Plan de Igualdad en el Hospital***, el personal técnico especialista ha pasado de una valoración media neutra (nivel amarillo) a considerar necesaria la existencia de un plan de igualdad (nivel verde). Den resto de valoraciones se sitúan en el intervalo verde, es decir en su gran mayoría se considera conveniente la existencia del plan de igualdad.

Conclusión 23:

Existen **cuatro ejes de diversidad que se consideran más prioritarios que otros**, existiendo ligeras diferencias entre uno y otro. Por orden de mayor a menor importancia en 2026 destaca la **diversidad generacional**, que se ha incrementado con respecto a la anualidad 2021 (44,33%), seleccionada en el 50,82% de las respuestas; **la atención a la diversidad por tener una discapacidad**, seleccionado en el 49,86% de las respuestas, manteniéndose similar a la anualidad 2021 (50,62%); **diversidad por orientación sexual/género** seleccionado en el 39,34% de las respuestas, descendiendo respecto a la anualidad 2021 (45,92%).

El resto de tipos de diversidad (cultural, étnica/racial y religiosa) han descendido ligeramente su porcentaje de elecciones con respecto a 2021.

Conclusión 24:

Ante la pregunta *Considero que en el hospital NO existen barreras para las personas con discapacidad* y comparando los resultados de ambos momentos (2021 y 2026), y como aspecto más destacado, se detecta que **en 2026 los hombres perciben menos barreras para las personas con discapacidad**, pues en 2021 el 36,05% no percibía barreras y en 2026 no las percibe el 40,38%. Sin embargo, **entre las mujeres existe un ligero incremento de aquellas que sí perciben barreras**, pasando del 27,88% en 2021 al 31,10% en 2026.

Conclusión 25:

Ante la pregunta *En ocasiones he escuchado, en el entorno de mi trabajo, comentarios despectivos sobre personas de otras culturas, etnias o nacionalidades* y comparando los resultados de ambos momentos, y como aspecto más destacado, se detecta que **en 2026 se ha reducido el porcentaje de hombres que en ocasiones han escuchado, en el entorno de trabajo, comentarios despectivos sobre personas de otras culturas, etnias o nacionalidades**, pues en 2021 el 38,10% percibía este tipo de comentarios, desdiciendo al 31,25% en 2026. En el caso de las mujeres no hay diferencias relevantes.

Conclusión 26:

Ante la pregunta *En ocasiones he escuchado, en el entorno de mi trabajo, comentarios despectivos sobre el colectivo LGTBIQ+*, y comparando los resultados de ambos momentos, y como aspecto más destacado, se detecta que **en 2026 se ha reducido el porcentaje de hombres que en ocasiones han escuchado, en el entorno de trabajo, comentarios despectivos el colectivo LGTBIQ+**, pues en 2021 el 28,91% percibía este tipo de comentarios y en 2026 lo hace el 20,19%. En el caso de las mujeres no hay diferencias relevantes.

Conclusión 27:

Ante la pregunta *Considero que en el Hospital existe respeto ante la diversidad religiosa*, el 60% de los hombres y comparando los resultados de ambos momentos, y como aspecto más destacado, se detecta que **en 2026 se ha reducido el porcentaje de hombres que perciben respeto por la diversidad religiosa**, pues en 2021 el 60,54% percibía respeto y en 2026 lo hace el 55,29%. En el caso de las mujeres no hay diferencias relevantes.

Conclusión 28:

Ante la pregunta *Considero que las diferencias generacionales pueden conllevar desventajas a la hora de adaptarse a las condiciones y exigencias del trabajo*, y comparando ambos momentos, no se detectan diferencias en lo que respecta a que las diferencias **generacionales** pueden conllevar desventajas a la hora de adaptarse a las condiciones y exigencias del trabajo, percibiéndose en mayor medida que sí pueden conllevar diferencias. Las principales diferencias radican en:

- Brecha digital (la más repetida) entre las generaciones de mayor edad
- Diferencias en la adaptación al cambio por parte de las generaciones de mayor edad
- Conflictos intergeneracionales
- Diferencias en valores laborales
- Adaptación organizativa (gestión de turnos, adaptación de roles, etc.)
- Desigualdades y percepción de trato injusto por parte de las generaciones más jóvenes
- Liderazgo y jerarquía obsoleta

5. GRUPOS DE IMPULSO PARA LA IMPLANTACIÓN DE MEDIDAS

Desde la aprobación del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombre, la Comisión de Igualdad definió una **metodología de trabajo basada en Grupos de Impulso liderados por diferentes miembros de dicha comisión y compuestos por trabajadores y trabajadoras del Hospital pertenecientes a diferentes estamentos.**

Esta metodología ha tenido continuidad durante la implantación del II Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad y se plantea la misma metodología de trabajo para el nuevo plan, para lo cual se definirán los Grupos de Impulso más adecuados a las características del III Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad. Una vez aprobados los grupos de impulso, se asignarán las medidas correspondientes a cada uno de ellos.

En todas las reuniones de los Grupos de Impulso estará presente la asistencia técnica en materia de igualdad y diversidad con la que cuenta el Hospital, **convirtiéndose las sesiones de trabajo en pequeños escenarios de formación y sensibilización.**

6. ESTRUCTURA DEL PLAN Y DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS

El III Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad se articula en cinco grandes áreas, entre las que se distribuyen un total de **45 medidas**, entre las cuales se abordan objetivos de igualdad y atención a la diversidad.

- **Área 1: Acceso al Empleo.** En esta área se incluyen **diez** medidas:
 - Medida 1.1: Fomentar la Acción Positiva en la contratación de personal en aquellos procesos que no están condicionados por la antigüedad como criterio prioritario o que no se rigen por Bolsa.
 - Medida 1.2: Dar a conocer el compromiso de igualdad y atención a la diversidad en los procesos de selección y provisión internos/externos.
 - Medida 1.3: Utilizar un lenguaje inclusivo en la denominación de los puestos vacantes en los procesos de selección y provisión internos/externos.
 - Medida 1.4: Acuerdos de colaboración con los IES de Formación Profesional que imparten titulaciones afines a los oficios de mantenimiento de instalaciones para que envíen, preferentemente, alumnado femenino en prácticas.
 - Medida 1.5: Actualizar en las bases de convocatoria de procesos selectivos la referencia al compromiso del Hospital con el principio de igualdad de oportunidades y trato.
 - Medida 1.6: Documento de recomendaciones para el cumplimiento del compromiso de igualdad y atención a la diversidad en los Procesos de Selección y Provisión.
 - Medida 1.7: Valorar en los concursos, en el apartado de méritos relativos a formación, los cursos en materia de igualdad de oportunidades, violencia de género, prevención de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo y atención a la diversidad.
 - Medida 1.8: Promover la equidad /paridad en las comisiones de valoración de los procesos de selección y provisión, con especial incidencia en sus cargos más representativos (presidente/a y secretario/a).
 - Medida 1.9: Diseñar una herramienta de seguimiento sobre los integrantes de las comisiones de valoración, número de aspirantes que participan en cada proceso selectivo y el número de designados desagregados por sexo, que permita una explotación automatizada.
 - Medida 1.10: La aspirante aprobada en un proceso selectivo que se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo o permiso por parto, podrá tomar posesión de su nuevo puesto de trabajo continuando con la situación que viniera disfrutando o que le corresponda en ese momento.
- **Área 2: Promoción y Formación.** En esta área se incluyen **nueve** medidas:
 - Medida 2.1: Introducir de manera sistemática las variables sexo y edad en todas las estadísticas, y bases de datos, relacionadas con el ámbito de desarrollo profesional.
 - Medida 2.2: Cálculo anual de indicadores de las promociones desagregado por sexo y edad.
 - Medida 2.3: Formación anual en materia de Igualdad de Género y Atención a la Diversidad, que incluya contenidos afines a la Igualdad de Género, Violencia de Género, Acoso Sexual y por razón de sexo, Comunicación con perspectiva de género y Atención a la Diversidad.
 - Medida 2.4: Acceso a la Formación Continuada durante los permisos de maternidad/paternidad, adopción, acogimiento o lactancia, así como en la excedencia por cuidado de hijos/as y familiares.
 - Medida 2.5: Medir la presencia de hombres y mujeres entre las direcciones de cursos, el personal docente y los/as ponentes de sesiones con objeto de conocer la existencia de equidad o segregación.

- Medida 2.6: Píldoras formativas en materia de Igualdad y Atención a la Diversidad dirigidas a grupos diana.
- Medida 2.7: Formación en Nuevas Tecnologías con especial participación de las personas de mayor edad.
- Medida 2.8: Colocar en las aulas un cartel con recomendaciones para garantizar que en las acciones formativas se respeta el principio de igualdad.
- Medida 2.9: Proyectar, durante la impartición de cursos y sesiones que se lleven a cabo en los salones de actos, la transcripción simultánea del discurso de los/as ponentes.
- **Área 3: Conciliación y Corresponsabilidad.** En esta área se incluyen **cinco** medidas:
 - Medida 3.1: Actualización periódica de la Guía de Conciliación Corresponsable.
 - Medida 3.2: Difusión de la Guía de Conciliación Corresponsable en Intranet y en la página web
 - Medida 3.3: Campaña de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad el día 23 de abril de cada anualidad
 - Medida 3.4: Realizar un seguimiento de la implantación del régimen de teletrabajo
 - Medida 3.5: Adoptar recomendaciones sobre el derecho a la desconexión digital
- **Área 4: Prevención del Acoso Sexual y Acoso por Razón de sexo.** En esta área se incluyen **cinco** medidas:
 - Medida 4.1: Difundir el Protocolo de Prevención y Actuación ante las situaciones de conflictos internos y frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en las instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud haciendo especial referencia al acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Medida 4.2: Impartir formación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a las jefaturas.
 - Medida 4.3: Disponer de personal específicamente formado sobre acoso laboral sexual, por razón de sexo en el hospital.
 - Medida 4.4: Impartir formación específica para el personal que asesora e investiga en los supuestos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
 - Medida 4.5.: Elaborar y difundir un código de buenas prácticas para prevenir el acoso sexual y por razón de sexo.
- **Área 5: Prevención de Riesgos Laborales.** En esta área se incluyen **cuatro** medidas:
 - Medida 5.1: Cálculo de indicadores desagregados por sexo y edad sobre enfermedad y accidentabilidad entre la plantilla.
 - Medida 5.2: Cálculo de indicadores sobre adaptación de puesto a personas con discapacidad.
 - Medida 5.3: Cálculo de indicadores sobre adaptación de puesto a embarazadas y lactantes.
 - Medida 5.4: Incorporar la variable sexo y edad en las evaluaciones de riesgos psicosociales.
- **Área 6: Transversal y de Comunicación.** En esta área se incluyen **doce** medidas:
 - Medida 6.1: Difundir la existencia del III Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad
 - Medida 6.2: Difundir entre el personal de Recursos Humanos el conocimiento necesario sobre las medidas contenidas en el Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad.
 - Medida 6.3: Dar más visibilidad a la sección de Igualdad en la Intranet
 - Medida 6.4: Revisar periódicamente los contenidos de la sección de Igualdad de la Intranet

III PLAN DE IGUALDAD Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

- Medida 6.5: Elaborar un calendario de campañas de información y sensibilización en materia de Igualdad y Atención a Diversidad.
- Medida 6.6: Optar a premios y reconocimientos en materia de Igualdad y Atención a la Diversidad
- Medida 6.7: Fomentar experiencias de intercambio generacional
- Medida 6.8: Elaborar un protocolo de cartelería basado en el principio de accesibilidad.
- Medida 6.9: Difusión del Programa Madrileño de Información y Atención LGTBI.
- Medida 6.10: Revisar en el Código de Conducta el contenido relacionado con la igualdad y Atención a la Diversidad, Acoso sexual y acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio.
- Medida 6.11: Organizar sesiones generales sobre diferentes tipologías de discapacidad.
- Medida 6.12: Organizar una sesión específica sobre LGTBIQ+.

ÁREA 1: ACCESO AL EMPLEO

Medida 1.1: Fomentar la Acción Positiva en la contratación de personal en aquellos procesos que no están condicionados por la antigüedad como criterio prioritario o que no se rigen por Bolsa.

Objetivos

- Reducir la segregación horizontal persistente en algunas categorías profesionales.
- Difundir entre las Direcciones/Jefaturas el compromiso del hospital de reducir, en la medida de lo posible, la segregación horizontal persistente en algunas categorías profesionales.

Descripción

- Desde la Dirección de Recursos Humanos se enviará un comunicado a todas las Direcciones/Jefaturas solicitando que ante igualdad de competencias técnicas y aptitudes entre las personas aspirantes a una vacante que no se gestione por Bolsa, se contrate al sexo menos representado en la categoría profesional a la que corresponda el puesto vacante hasta alcanzar niveles de equidad en las diferentes categorías profesionales.

Evidencias de implantación

- Texto del comunicado y envío a las Direcciones y Jefaturas.

Indicador/es de seguimiento

- Segregación horizontal por sexo y estamento (Personal Facultativo, Personal Sanitario no Facultativo y Personal de Gestión y Servicios)
- Segregación horizontal por categorías profesionales.

Responsable de la implantación

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso de Recursos Humanos

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Segundo semestre 2026 (se valorará realizar un recordatorio anual durante la vigencia del Plan)

Medida 1.2: Dar a conocer el compromiso de igualdad y atención a la diversidad en los procesos de selección y provisión internos/externos.

Objetivos

- Difundir el compromiso del hospital de reducir, en la medida de lo posible, la segregación horizontal persistente en algunas categorías profesionales.
- Difundir el compromiso del hospital con el respeto a la Diversidad.

Descripción

- Incluir el texto en todas las convocatorias internas/externas de selección y provisión indicando el compromiso con la igualdad y atención a la Diversidad, solicitando la aportación de candidaturas superando cualquier estereotipo de género, edad, raza, cultura, orientación sexual, religión, etc., que pudiera existir sobre el puesto convocado.

Evidencias de implantación

- Texto del comunicado y envío

Indicador/es de seguimiento

- Segregación horizontal por sexo y estamento (Personal Facultativo, Personal Sanitario no Facultativo y Personal de Gestión y Servicios).
- Segregación horizontal por categorías profesionales.
- Porcentaje de procesos de selección y provisión internos/externos en los que se ha incluido el texto.

Responsable de la implantación

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso de Recursos Humanos

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Segundo semestre 2026 (continuación durante toda la vigencia del Plan)

Medida 1.3: Utilizar un lenguaje inclusivo en la denominación de los puestos vacantes en los procesos de selección y provisión internos/externos.

Objetivos

- Evidenciar que todos los puestos vacantes son accesibles tanto a mujeres como a hombres
- Favorecer la recepción de candidaturas de ambos sexos en todos los procesos de selección y provisión

Descripción

- Desagregar en masculino y femenino la denominación de los puestos vacantes o utilizar términos inclusivos.

Evidencias de implantación

- Publicación de vacantes con denominaciones incluidas

Indicador/es de seguimiento

- Número de vacantes con denominación inclusiva

Responsable de la implantación

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso de Recursos Humanos

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Segundo semestre 2026 (continuación durante toda la vigencia del Plan)

Medida 1.4: Acuerdos de colaboración con los IES de Formación Profesional que imparten titulaciones afines a los oficios de mantenimiento de instalaciones para que envíen, preferentemente, alumnado femenino en prácticas.

Objetivos

- Reducir la segregación horizontal persistente en las categorías profesionales afines a los servicios de mantenimiento.

Descripción

- Revisar los acuerdos de colaboración existentes con los IES de Formación Profesional que imparten titulaciones afines a los oficios de mantenimiento de instalaciones. En aquellos ya existentes incluir alguna cláusula que contemple el compromiso de que, en la medida de lo posible envíen alumnado en prácticas de ambos sexos, dando prioridad al sexo femenino. Valorar la posibilidad de ampliar acuerdos con IES nuevos que desde el inicio se contemple dicha cláusula.

Evidencias de implantación

- Acuerdos de colaboración con los IES de Formación Profesional en los que se haya incluido el compromiso.

Indicador/es de seguimiento

- Nº de alumnos y alumnas incorporados a prácticas en los servicios de mantenimiento.

Responsable de la implantación

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso de Recursos Humanos

Recursos

- IES de Formación Profesional
- Colaboración del/la responsable de Mantenimiento

Fecha de implantación

- Curso escolar 2026-2027 (continuidad cursos posteriores)

Medida 1.5: Actualizar en las bases de convocatoria de procesos selectivos la referencia al compromiso del Hospital con el principio de igualdad de oportunidades y trato.

Objetivos

- Difundir el compromiso del hospital de reducir, en la medida de lo posible, la segregación horizontal persistente en algunas categorías profesionales.
- Difundir el compromiso del hospital con el respeto a la Diversidad.

Descripción

- Incluir el texto en todas las bases de convocatorias de procesos selectivos, indicando el compromiso con la igualdad y atención a la Diversidad

Evidencias de implantación

- Texto incluido en las bases de las convocatorias

Indicador/es de seguimiento

- Porcentaje de convocatorias que incluyen la referencia al compromiso del Hospital con el Principio de Igualdad de oportunidades y trato.

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso de Recursos Humanos

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Segundo semestre 2026.

Medida 1.6: Documento de recomendaciones para el cumplimiento del compromiso de igualdad y atención a la diversidad en los Procesos de Provisión a Jefaturas

Objetivos

- Fomentar el cumplimiento del principio de presencia equilibrada que recoge el **Artículo 53. Órganos de selección y Comisiones de valoración** de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH).
- Garantizar que en todas las Comisiones de Valoración de los procesos de provisión haya presencia de mujeres y hombres.
- Velar para que en las Comisiones de Valoración hombres y mujeres accedan por igual al cargo de Presidencia Titular de la Comisión.
- Identificar las causas que dificultan el cumplimiento de los objetivos anteriores.
- Reducir la segregación vertical detectada en los indicadores de igualdad.

Descripción

- Elaborar un documento informativo que recuerde el compromiso del Hospital con la Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y la atención a la diversidad, e incluya recomendaciones para cumplir con dicho compromiso en los Procesos de Provisión a Jefaturas. Este

documento se entregará a las personas responsables de constituir las Comisiones de Valoración así como a sus integrantes.

Evidencias de implantación

- Documento elaborado
- Evidencias de entrega junto al resto de documentación aportada en relación a cada Proceso de Provisión.

Indicador/es de seguimiento

- Equidad en la composición de las Comisiones en los procesos de Provisión a Jefaturas
- Porcentaje de designaciones en los procesos de Provisión a Jefaturas

Responsable de la implantación

- Dirección
- Grupo de Impulso de Recursos Humanos

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Segundo semestre 2026.

Medida 1.7: Valorar en los concursos, en el apartado de méritos relativos a formación, los cursos en materia de igualdad de oportunidades, violencia de género, prevención de situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo y atención a la diversidad.

Objetivos

- Poner en valor la formación en Igualdad de Género y Diversidad.
- Motivar al personal ante la formación en materia de igualdad.

Descripción

- Analizar las baremaciones de Ofertas Públicas de Empleo, Bolsa, Provisión, Jefaturas, etc. para identificar si se incluye como aspecto puntuable la formación en materia de Igualdad de Género y Atención a la Diversidad y definir criterios homogéneos de baremación en base a requisitos como número de horas de formación.

Evidencias de implantación

- Criterios de baremación definidos para cada tipo de proceso: Ofertas Públicas de Empleo, Bolsa, Provisión, Jefaturas, etc.

Indicador/es de seguimiento

- Número de convocatorias que incluyen baremación de la formación en materia de Igualdad de Género y Atención a la Diversidad.

Responsable de la implantación

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso de Recursos Humanos

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Segundo semestre 2026 (continuación durante toda la vigencia del Plan)

Medida 1.8: Promover la equidad /paridad en las comisiones de valoración de los procesos de selección y provisión, con especial incidencia en sus cargos más representativos (presidente/a y secretario/a).

Objetivos

- Favorecer la presencia de mujeres y hombres en los entornos de toma de decisiones

Descripción

- A la hora de constituir las comisiones de valoración en los procesos de selección y provisión se velará por alcanzar la equidad en la presencia de mujeres y hombres, siempre cumpliendo con los criterios necesarios por parte de sus integrantes. En los cargos de presidente/a y secretario/a se buscará un balance equilibrado entre la asignación a mujeres y hombres.

Evidencias de implantación

- A la hora de constituir las Comisiones de Valoración se facilitará a las personas responsables de su constitución, un texto recordatorio de este compromiso.

Indicador/es de seguimiento

- Indicadores de segregación en las Comisiones de Valoración
- Distribución de mujeres y hombres en los cargos de Presidente/a y Secretario/a.

Responsable de la implantación

- Direcciones implicadas en la constitución de las Comisiones de valoración
- Grupo de Impulso Recursos Humanos

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Segundo semestre 2026 (continuación durante toda la vigencia del Plan)

Medida 1.9: Diseñar una herramienta de seguimiento sobre los integrantes de las comisiones de valoración, número de aspirantes que participan en cada proceso selectivo y el número de designados desagregados por sexo, que permita una explotación automatizada.

Objetivos

- Facilitar el cálculo de indicadores relacionados con los procesos de selección y provisión

Descripción

- Diseñar una hoja Excel que permita registrar la información relacionada con cada proceso de selección y provisión con objeto de facilitar el cálculo de indicadores desagregados por sexo relacionados con la composición de las comisiones de valoración, las candidaturas recibidas y las designaciones.

Evidencias de implantación

- Herramienta creada y actualizada con los datos de 2027 y sucesivos

Indicador/es de seguimiento

- Indicadores de seguimiento de los procesos de selección y provisión

Responsable de la implantación

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso Recursos Humanos

Recursos

- Profesionales que diseñen la herramienta

Fecha de implantación

- Primer semestre 2027

Medida 1.10: La aspirante aprobada en un proceso selectivo que se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo o permiso por parto, podrá tomar posesión de su nuevo puesto de trabajo continuando con la situación que viniera disfrutando o que le corresponda en ese momento.

Objetivos

- Favorecer el acceso al empleo de las mujeres que se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo o permiso por parto.

Descripción

- La aspirante aprobada en un proceso selectivo que se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo o permiso por parto, podrá tomar posesión de su nuevo puesto de trabajo continuando con la situación que viniera disfrutando o que le corresponda en ese momento, previendo que el cómputo del plazo posesorio se inicie, o en su caso se reanude, cuando finalice la incapacidad temporal derivada de la gestación o el permiso por parto.

Evidencias de implantación

- Casos de mujeres que tomen posesión de su nuevo puesto encontrándose en situación de riesgo durante el embarazo o permiso por parto.

Indicador/es de seguimiento

- Número de empleadas que solicitan la toma de posesión
- Número empleadas que alegan causa de fuerza mayor derivada de la gestación

Responsable de la implantación

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso Recursos Humanos

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Continúa en el tiempo desde la aprobación del Plan

ÁREA 2: PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

PROMOCIÓN

Medida 2.1: Introducir de manera sistemática las variables sexo y edad en todas las estadísticas, y bases de datos, relacionadas con el ámbito de desarrollo profesional.

Objetivos

- Favorecer el cálculo de indicadores relacionados con el desarrollo profesional atendiendo tanto a la igualdad de género como a la diversidad generacional.

Descripción

- Revisar las actuales bases de datos que permiten calcular las estadísticas relacionadas con el desarrollo profesional, revisando que en todas ellas se contemplan las variables sexo y edad.

Evidencias de implantación

- Variables edad y sexo incluidas en las bases de datos relacionadas con el desarrollo profesional.

Indicador/es de seguimiento

- Bases de datos que permiten calcular las estadísticas relacionadas con el desarrollo profesional con la variable sexo y edad incorporadas

Responsable de la implantación

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso Recursos Humanos y Grupo de Impulso de Formación e Investigación

Recursos

- En caso de tener que modificar alguna herramienta, profesionales que la modifiquen.

Fecha de implantación

- Primer semestre 2027

Medida 2.2: Cálculo anual de indicadores de las promociones desagregado por sexo y edad.

Objetivos

- Detectar brechas de género y generacionales en la promoción del personal.

Descripción

- Ampliar el indicador de promociones considerando la variable edad

Evidencias de implantación

- Variables edad y sexo incluidas en las bases de datos relacionadas con el desarrollo profesional

Indicador/es de seguimiento

- Promociones desagregadas por sexo
- Promociones desagregadas por edad

Responsable de la implantación

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso Recursos Humanos

Recursos

- En caso de tener que modificar alguna herramienta, profesionales que la modifiquen.

Fecha de implantación

- Primer cálculo en el primer semestre de 2027 sobre la anualidad 2026 y sucesivas

FORMACIÓN

Medida 2.3: Formación en materia de Igualdad de Género y Atención a la Diversidad

Objetivos

- Consolidar una cultura institucional basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en la atención a la diversidad.

Descripción

- Incluir, anualmente, en el Plan de Formación Continuada, acciones formativas en materia de Igualdad de Género y Atención a la Diversidad. En el que se contemplen las siguientes materias: Igualdad de Género, Violencia de Género, Acoso Sexual y por razón de sexo, Comunicación con perspectiva de género y Atención a la Diversidad.

Evidencias de implantación

- Relación de acciones formativas incluidas en cada anualidad

Indicador/es de seguimiento

- Participación en la formación en materia de Igualdad de Género y Atención a la Diversidad

Responsable de la implantación

- Responsable de Formación Continuada
- Grupo de Impulso de Formación e Investigación

Recursos

- Presupuesto de formación

Fecha de implantación

- Primer semestre de cada anualidad

Medida 2.4: Acceso a la Formación Continuada durante los permisos de maternidad/paternidad, adopción, acogimiento o lactancia, así como en la excedencia por cuidado de hijos/as y familiares.

Objetivos

- Promover y favorecer el acceso a la Formación Continuada a todas aquellas personas que interrumpen su actividad profesional por motivos de maternidad/paternidad, adopción, acogimiento o lactancia
- Eliminar una de las barreras detectadas en el desarrollo de la carrera profesional y las posibilidades de promoción que afectan especialmente a las mujeres.

Descripción

- Incluir la información en el modelo de solicitud permisos de maternidad/paternidad, adopción, acogimiento o lactancia, así como en la excedencia por cuidado de hijos/as y familiares, en la Guía de Conciliación Corresponsable y en la APP de formación.

Evidencias de implantación

- Inclusión de esta información en el modelo de solicitud de baja
- Inclusión en la Guía de Conciliación

Indicador/es de seguimiento

- En la siguiente encuesta de igualdad incluir una pregunta respecto al conocimiento y disfrute de la posibilidad de acceso a la formación durante estas circunstancias.

Responsable de la implantación

- Responsable de Formación Continuada
- Grupo de Impulso de Formación e investigación
- Grupo de Conciliación

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Segundo semestre de 2026

Medida 2.5: Medir la presencia de hombres y mujeres entre las direcciones de cursos, el personal docente y los/as ponentes de sesiones con objeto de conocer la existencia de equidad o segregación.**Objetivos**

- Conocer y analizar la situación actual de equidad de género entre las Direcciones de cursos, el personal docente y ponentes de sesiones con vistas a garantizar la visibilización de mujeres y hombres como profesionales expertos y capacitados para asumir funciones de docencia.

Descripción

- A través de la APP de formación identificar de manera unitaria las personas activas en la APP cada anualidad diferenciando aquellas que han ejercido la dirección de cursos, la docencia o participado como ponentes de sesiones con objeto de conocer la existencia de equidad o segregación en cada uno de estos perfiles.

Evidencias de implantación

- Indicadores calculados

Indicador/es de seguimiento

- Índices de distribución y concentración (sobre total de activos en la APP cada anualidad) de cada perfil

Responsable de la implantación

- Responsable de Formación Continuada
- Grupo de Impulso de Formación e investigación

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Primer cálculo en el primer semestre de 2027 sobre la anualidad 2026 y sucesivas

Medida 2.6: Píldoras formativas en materia de Igualdad y Atención a la Diversidad dirigidas a grupos diana**Objetivos**

- Consolidar una cultura institucional basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en la atención a la diversidad.
- Difundir la existencia del II Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad entre los agentes clave en los procesos de decisión.

Descripción

- Organizar píldoras formativas en materia de Igualdad y Atención a la Diversidad dirigidas a grupos diana concretos (Comisiones Técnicas Consultivas, Servicios/Unidades, etc.)

Evidencias de implantación

- Programación de contenidos previstos
- Calendario de sesiones planificadas

Indicador/es de seguimiento

- Número de sesiones realizadas
- Número de participantes desagregado por sexo

Responsable de la implantación

- Responsable de Formación Continuada
- Grupo de Impulso de Formación e Investigación

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- A determinar a lo largo de la vigencia del Plan

Medida 2.7: Formación en Nuevas Tecnologías para las personas de mayor edad**Objetivos**

- Reducir la brecha digital existente, no solo en función del sexo, sino también en relación con la diversidad generacional y cualquier otra variable que pueda detectarse como causante de brecha digital

Descripción

- Incorporar en el Plan de Formación Continuada acciones formativas específicamente orientadas al uso de las Nuevas Tecnologías aplicadas en el Hospital y dirigidas prioritariamente al personal de mayor edad o cualquier otro colectivo susceptible de participar

Evidencias de implantación

- Relación de acciones formativas incluidas en cada anualidad

Indicador/es de seguimiento

- Participación en la formación relacionada con las Nuevas Tecnologías desagregada por edad y sexo.

Responsable de la implantación

- Responsable de Formación Continuada
- Grupo de Impulso de Formación

Recursos

- Presupuesto de formación

Fecha de implantación

- A determinar en cada anualidad

Medida 2.8: Colocar en las aulas un cartel con recomendaciones para garantizar que en las acciones formativas se respeta el principio de igualdad.**Objetivos**

- Visibilizar el compromiso del Hospital con la Igualdad y Atención a la Diversidad
- Sensibilizar al personal docente y al alumnado de los cursos ante la igualdad y atención a la diversidad.

Descripción

- Redactar un decálogo de recomendaciones para respetar el principio de igualdad y atención a la diversidad durante el desarrollo de los cursos, y colocarlo en lugar visible y con carácter permanente en las aulas.

Evidencias de implantación

- Carteles ubicados en cada una de las aulas de docencia.

Indicador/es de seguimiento

- Permanencia de los carteles durante toda la vigencia del plan

Responsable de la implantación

- Responsable de Formación Continuada
- Grupo de Impulso de Formación e Investigación

Recursos

- Presupuesto de reprografía

Fecha de implantación

- Segundo semestre 2026

Medida 2.9: Proyectar, durante la impartición de cursos y sesiones que se lleven a cabo en los salones de actos, la transcripción simultánea del discurso de los/as ponentes.

Objetivos

- Facilitar el seguimiento de las sesiones al personal con discapacidad auditiva

Descripción

- Proyectar en la pantalla de la sala de una transcripción textual del discurso del/la docente de manera simultánea durante las sesiones generales y formaciones que se lleven a cabo en el Salón Vázquez Ortiz, Sala Jaso y Salón de Actos del Hospital de Traumatología.

Evidencias de implantación

- Proyección en las salas indicadas.

Indicador/es de seguimiento

- Permanencia de los carteles durante toda la vigencia del plan

Responsable de la implantación

- Responsable de Formación Continuada
- Grupo de Impulso de Formación e Investigación
- Equipo Técnico de Audiovisuales

Recursos

- Medios Audiovisuales

Fecha de implantación

- Segundo semestre 2026, continua durante toda la vigencia del Plan

ÁREA 3: CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

Medida 3.1: Actualización periódica de la Guía de Conciliación Corresponsable

Objetivos

- Garantizar que la información ofrecida en la guía corresponde a lo dispuesto en la normativa vigente en cada momento.

Descripción

- Revisión y actualización periódica de la Guía de Conciliación Corresponsable atendiendo a las modificaciones incorporadas en el estatuto Básico del Empleado Público y otras normativas que afecten al sector público sanitario.

Evidencias de implantación

- Registro de las fechas de revisión

Indicador/es de seguimiento

- En la siguiente encuesta de igualdad incluir la misma pregunta respecto al conocimiento de medidas de conciliación.

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso de Conciliación
- Grupo de Impulso de Recursos Humanos

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Cada vez que se precise y mínimo una revisión anual.

Medida 3.2: Difusión de la Guía de Conciliación Corresponsable

Objetivos

- Garantizar el acceso a la información sobre las medidas de conciliación aplicadas en el Hospital.
- Mejorar, en futuras encuestas de opinión sobre igualdad, la valoración respecto al conocimiento de las medidas de conciliación disponibles en el hospital.

Descripción

- Difundir la Guía de conciliación corresponsable atendiendo, como mínimo, los siguientes requisitos:
 - La Paz Informa notificando la disponibilidad de cada una de las nuevas versiones de la Guía.
 - Publicación de la Guía en la Web del Hospital y en la Intranet.

Evidencias de implantación

- Publicación en la Intranet y la Web del Hospital
- Notificaciones a través de La Paz Informa

Indicador/es de seguimiento

- En la siguiente encuesta de igualdad incluir la misma pregunta respecto al conocimiento de medidas de conciliación.

Responsable de la implantación

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso de Conciliación
- Gabinete de Comunicación

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Cada vez que se precise y mínimo un recordatorio anual

Medida 3.3: Campaña de sensibilización sobre conciliación y corresponsabilidad el día 23 de marzo de cada anualidad.

Objetivos

- Sensibilizar sobre la importancia de la conciliación y corresponsabilidad ante las tareas domésticas y de cuidados.

Descripción

- Cada anualidad se diseñará una campaña orientada a fomentar la corresponsabilidad entre mujeres y hombres ante las tareas domésticas y de cuidados.

Evidencias de implantación

- Campañas realizadas

Indicador/es de seguimiento

- Una campaña anual

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso de Conciliación
- Gabinete de Comunicación

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Primera campaña 23 de marzo de 2027 y años sucesivos

Medida 3.4: Realizar un seguimiento de la implantación del régimen de teletrabajo

Objetivos

- Registrar las dificultades que se están detectando en la implantación del régimen de teletrabajo en los diferentes servicios y unidades del hospital

Descripción

- Analizar cómo se está aplicando el régimen de teletrabajo en los diferentes servicios/unidades trabajando con las correspondientes jefaturas cómo aplicar el régimen de teletrabajo en aquellos puestos en los que sea factible.

Evidencias de implantación

- Sesiones de trabajo con las jefaturas e informe de dificultades detectadas y propuestas de subsanación.

Indicador/es de seguimiento

- En la siguiente encuesta de igualdad incorporar una pregunta sobre la aplicación del régimen de teletrabajo en el Hospital

Responsable de la implantación

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso de Conciliación
- Jefaturas de Servicio/Unidad

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Primer semestre 2027

Medida 3.5: Adoptar recomendaciones sobre el derecho a la desconexión digital

Objetivos

- Favorecer la desconexión digital como medida de conciliación

Descripción

- Elaborar un documento con recomendaciones para favorecer la desconexión digital del personal fuera de su horario de trabajo.

Evidencias de implantación

- Documento de recomendaciones elaborado y difundido

Indicador/es seguimiento

- En la siguiente encuesta de igualdad incorporar una pregunta sobre la satisfacción del personal con la desconexión digital

Responsable de la implantación

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso de Conciliación
- Jefaturas de Servicio/Unidad

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Primer semestre 2027

ÁREA 4: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Medida 4.1: Difundir el *Protocolo de Prevención y Actuación ante las situaciones de conflictos internos y frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en las instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud* haciendo especial referencia al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Objetivos

- Facilitar el acceso al *Protocolo de Prevención y Actuación ante las situaciones de conflictos internos y frente a todos los tipos de acoso en el trabajo en las instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud*.
- Prevenir la aparición de problemas de salud como consecuencia de la falta de intervención temprana ante las situaciones de acoso en el entorno laboral.
- Mejorar, en futuras encuestas de opinión sobre igualdad, la valoración respecto al conocimiento de cómo actuar ante el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Descripción

- Lanzar recordatorios de su existencia y ubicación a través de La Paz Informa
- En las formaciones de igualdad indicar su existencia y como acceder a él.
- En las formaciones de prevención de riesgos laborales indicar su existencia y como acceder a él.

Evidencias de implantación

- Recordatorios a través de la Paz Informa
- Publicación en la Intranet

Indicador/es de seguimiento

- Al menos un recordatorio anual a través de La Paz Informa
- En la siguiente encuesta de igualdad mejorar las valoraciones relacionadas con el conocimiento del protocolo y saber cómo actuar ante situaciones de acoso.

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso de Prevención de Riesgos Laborales
- Gabinete de Comunicación

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Diferentes momentos a lo largo de la vigencia del Plan

Medida 4.2: Impartir formación sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo a las jefaturas.

Objetivos

- Garantizar que las Jefaturas de Servicio/Unidad conocen el protocolo.
- Sensibilizar a las Jefaturas para que en sus equipos de trabajo se genere un ambiente libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Descripción

- Organizar una sesión formativa dirigida a las jefaturas de Sección /Unidad en la que se aborden cuestiones clave relacionadas con la prevención e intervención ante el acoso sexual y por razón de sexo.

Evidencias de implantación

- Sesión formativa realizada

Indicador/es de seguimiento

- Número de participantes desagregado por sexo

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso de Prevención de Riesgos Laborales

- Formación Continuada

Recursos

- Presupuesto para la acción formativa

Fecha de implantación

- Primer semestre 2027

Medida 4.3: Disponer de personal específicamente formado sobre acoso laboral sexual, por razón de sexo en el hospital.

Objetivos

- Garantizar la existencia de personas de referencia debidamente formadas para atender consultas respecto a posibles situaciones de acoso laboral, sexual y acoso por razón de sexo.

Descripción

- En el hospital se dispondrá de personal específicamente formado, a través del cual se facilitará información sobre las actuaciones para prevenir y eliminar cualquier tipo de situación que pueda ser considerada como constitutiva de acoso laboral, sexual, por razón de sexo. El personal tendrá la posibilidad de conocer las personas que han sido formadas para poder recibir la información o el asesoramiento pertinente.
- Estas personas deberán tener o recibir formación específica sobre el acoso en general y sus diferentes casuísticas.

Evidencias de implantación

- Asignación de personas y verificación de su formación

Indicador/es de seguimiento

- Número de personas asignadas

Responsable de la implantación

- Dirección de Recursos Humanos
- Grupo de Impulso de Prevención de Riesgos Laborales

Recursos

- Presupuesto para la acción formativa

Fecha de implantación

- Primer semestre 2027

Medida 4.4: Impartir formación específica para el personal que asesora e investiga en los supuestos casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo.

Objetivos

- Garantizar que las personas que reciben las denuncias y las investigan tienen formación suficiente para desempeñar este cometido

Descripción

- Organizar una sesión formativa dirigida a las personas que reciben la denuncia y llevan la instrucción del caso.

Evidencias de implantación

- Sesión formativa realizada

Indicador/es de seguimiento

- Número de participantes desagregado por sexo

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso de Prevención de Riesgos Laborales

Recursos

- Presupuesto para la acción formativa

Fecha de implantación

- Primer semestre 2027

Medida 4.5: Elaborar y difundir un código de buenas prácticas para prevenir el acoso en cualquiera de sus manifestaciones

Objetivos

- Dar a conocer entre el personal aquellas conductas que no son permitidas por ser susceptibles de considerarse acoso en cualquiera de sus manifestaciones

Descripción

- Elaborar un documento que recoja las principales conductas susceptibles de generar acoso en cualquiera de sus manifestaciones. Este código de conducta se difundirá entre todo el personal a través de Intranet y notificando su existencia por medio de La paz Informa

Evidencias de implantación

- Documento elaborado y difundido

Indicador/es de seguimiento

- En la siguiente encuesta de igualdad mejorar las valoraciones relacionadas con el conocimiento del protocolo y saber cómo actuar ante situaciones de acoso.

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso Transversal y de Comunicación

Recursos

- Presupuesto para la acción formativa

Fecha de implantación

- Primer semestre 2027

ÁREA 5: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Medida 5.1: Cálculo de indicadores desagregados por sexo y edad sobre enfermedad y accidentabilidad entre la plantilla.

Objetivos

- Detectar brechas de género sobre enfermedad y accidentabilidad en la plantilla
- Detectar brechas generacionales sobre enfermedad y accidentabilidad en la plantilla

Descripción

- Definir y calcular, anualmente, los indicadores de enfermedad y accidentabilidad desagregados por sexo y edad.

Evidencias de implantación

- Indicadores calculados

Indicador/es de seguimiento

- Evolución de los indicadores a lo largo de la vigencia del Plan.

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso Prevención de Riesgos Laborales

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Primer cálculo en el primer semestre de 2027 sobre la anualidad 2026 y sucesivas

Medida 5.2: Cálculo de indicadores sobre adaptación de puesto a personas con discapacidad.

Objetivos

- Conocer el grado de inclusión real de las personas con discapacidad
- Detectar barreras de accesibilidad cuya solución pueda generalizarse en la organización y evitar adaptaciones futuras en casos similares.

Descripción

- Definir y calcular, anualmente, los indicadores de adaptación de puestos a personas con discapacidad identificando los diferentes tipos de adaptaciones.

Evidencias de implantación

- Indicadores calculados

Indicador/es de seguimiento

- Evolución de los indicadores a lo largo de la vigencia del Plan.

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso Prevención de Riesgos Laborales

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Primer cálculo en el primer semestre de 2027 sobre la anualidad 2026 y sucesivas

Medida 5.3: Cálculo de indicadores sobre adaptación de puesto a embarazadas y lactantes.

Objetivos

- Proteger la salud de las mujeres durante los periodos de gestación
- Proteger la salud de la mujer y la/el lactante durante los periodos de lactancia

Descripción

- Definir y calcular, anualmente, los indicadores de adaptación de puestos durante los periodos de gestación y lactancia

Evidencias de implantación

- Indicadores calculados

Indicador/es de seguimiento

- Evolución de los indicadores a lo largo de la vigencia del Plan.

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso Prevención de Riesgos Laborales

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Primer cálculo en el primer semestre de 2027 sobre la anualidad 2026 y sucesivas

Medida 5.4: Incorporar la variable sexo y edad en las evaluaciones de riesgos psicosociales.

Objetivos

- Detectar posibles diferencias en función del sexo ante la exposición a riesgos psicosociales
- Detectar posibles diferencias en función de la edad ante la exposición a riesgos psicosociales

Descripción

- En los procesos de evaluación de riesgos psicosociales, incorporar las variables sexo y edad como variables de corte.

Evidencias de implantación

- Incorporación de dichas variables, edad y sexo, en las evaluaciones de riesgos psicosociales.

Indicador/es de seguimiento

- Segmentación de resultados de la evaluación de riesgos psicosociales según edad y sexo

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso Prevención de Riesgos Laborales

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Primera evaluación de Riesgos Psicosociales realizada desde la aprobación del Plan.

ÁREA 6: TRANSVERSAL Y DE COMUNICACIÓN

Medida 6.1: Difundir la existencia del III Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad

Objetivos

- Dar a conocer el compromiso del Hospital con la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y atención a la Diversidad, así como la existencia del III Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad.
- Dar a conocer la existencia de III Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad entre todo el personal del Hospital.
- Incrementar el porcentaje de personas que, en futuras encuestas de igualdad, afirmen conocer la existencia de un Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad en el Hospital.

Descripción

- Difundir el Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad, como mínimo, los siguientes requisitos:
 - Realización de una campaña audiovisual.
 - Notificación directa a las Jefaturas de Servicio/Unidad y a Supervisores/as.
 - Notificación directa en todas las Comisiones Técnicas Consultivas.
 - Actualización de la Guía de acogida a nuevos profesionales.
 - Notificación de la aprobación del III Plan a través de La Paz Informa.
 - Publicación en la Intranet y en la web del Hospital

Evidencias de implantación

- Campaña audiovisual lanzada.
- Envío de notificaciones directas
- Publicación en la Intranet y en la web
- Guía de acogida a nuevos profesionales actualizada
- La paz Informa notificando la aprobación del III Plan y un enlace de acceso al documento

Indicador/es de seguimiento

- En la siguiente encuesta de igualdad se incluirá una pregunta respecto al conocimiento del III Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso Transversal y de Comunicación
- Gabinete de Comunicación

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Segundo semestre 2026

Medida 6.2: Difundir entre el personal de Recursos Humanos el conocimiento necesario sobre las medidas contenidas en el Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad.

Objetivos

- Dar a conocer el compromiso del Hospital con la Igualdad y Atención a la Diversidad.
- Dar a conocer la existencia de III Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad entre todo el personal de Recursos Humanos

Descripción

- Realizar una sesión de trabajo dirigida a todo el personal de Recursos Humanos sobre la existencia del Plan de Igualdad resaltando aquellas medidas que están mas relacionada con su campo de actuación.

Evidencias de implantación

- Realización de la sesión

Indicador/es de seguimiento

- Nº de participantes desagregado por sexo

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso Transversal y de Comunicación

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Segundo semestre 2026

Medida 6.3: Dar más visibilidad a la sección de Igualdad y Atención a la Diversidad en la Intranet

Objetivos

- Facilitar el acceso a la información relacionada con la Igualdad y Atención a la Diversidad disponible en la Intranet

Descripción

- Analizar alternativas para que, dentro de la gran cantidad de información que debe disponerse en la Intranet, los contenidos de Igualdad y Atención a la Diversidad sean fácilmente localizables.

Evidencias de implantación

- Cambios realizados en la visibilización de la sección de Igualdad y Atención a la Diversidad dentro de la intranet
- Otras medidas adoptada que se puedan considerar mejoras a esta visibilidad.

Indicador/es de seguimiento

- En la siguiente encuesta de igualdad incorporar una pregunta al respecto

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso Transversal y de Comunicación
- Gabinete de Comunicación

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Durante el proceso de rediseño programado de la Intranet

Medida 6.4: Revisar periódicamente los contenidos de la sección de igualdad en la intranet

Objetivos

- Mantener actualizados los contenidos incluidos en la sección de Igualdad y Atención a la Diversidad disponible en la Intranet

Descripción

- Revisar semestralmente los contenidos de la Intranet garantizando que están publicadas las versiones actualizadas de los enlaces y documentos publicados. Así como todas las novedades que puedan ir surgiendo

Evidencias de implantación

- Revisiones semestrales.

Indicador/es de seguimiento

- Contenidos actualizados

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso Transversal y de Comunicación
- Gabinete de Comunicación

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Segundo semestre 2026 y sucesivos durante toda la vigencia del Plan

Medida 6.5: Elaborar un calendario de campañas de información y sensibilización en materia de Igualdad y Atención a Diversidad.**Objetivos**

- Consolidar una cultura institucional basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y en la atención a la diversidad.

Descripción

- Como premisa general se procurará diseñar actuaciones que no conlleven dedicación de tiempo extra por parte del personal.
- Participación activa en el Mes Europeo de la Diversidad (mayo) promovido por el Charter de la Diversidad.
- Seleccionar, entre el amplio número de días conmemorativos relacionados con la Igualdad y la Diversidad, aquellas fechas que sean más relevantes/significativas para el Hospital y definir al inicio de cada año las actuaciones a emprender en cada una de ellas
- A priori las fechas propuestas son:
 - 06/02: Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina
 - 11/02: Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia
 - 22/02: Día Internacional de la Igualdad Salarial
 - 08/03: Día Internacional de la Mujer
 - 21/03: Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial
 - 23/03: Día Nacional de la Conciliación y la Corresponsabilidad
 - 23/04: Día Internacional de las Niñas en las TIC
 - 29/04: Día de la Solidaridad y Cooperación entre Generaciones
 - 28/06: Día del Orgullo LGBTIQ+
 - 10/10: Día Mundial de la Salud Mental
 - 15/10: Día Internacional de la Mujer en el entorno Rural
 - 25/11: Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer
 - 03/12: Día de las Personas con Discapacidad

Evidencias de implantación

- Campañas realizadas

Indicador/es de seguimiento

- Número de campañas realizadas al año

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso Transversal y de Comunicación
- Gabinete de Comunicación

Recursos

- Específicos de cada campaña

Fecha de implantación

- Durante toda la vigencia del Plan (primera campaña el 28/6 Día del Orgullo LGBTIQ+)

Medida 6.6: Optar a premios y reconocimientos en materia de Igualdad y Atención a la Diversidad

Objetivos

- Visibilizar las actuaciones del Hospital en materia de Igualdad y Atención a la Diversidad.
- Consolidar una cultura institucional basada en la Igualdad y Atención a la Diversidad.

Descripción

- Presentar la candidatura del Hospital a diferentes reconocimientos que en materia de Igualdad y Atención a la Diversidad puedan convocarse desde entidades del ámbito público o privado.

Evidencias de implantación

- Candidaturas presentadas

Indicador/es de seguimiento

- Número candidaturas presentadas

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso Transversal y de Comunicación

Recursos

- Específicos de cada convocatoria

Fecha de implantación

- Pendiente de las convocatorias que se publiquen

Medida 6.7: Fomentar experiencias de intercambio generacional

Objetivos

- Eliminar estereotipos generacionales.
- Promover el entendimiento intergeneracional para prevenir conflictos en los equipos de trabajo.
- Identificar las fortalezas de cada generación y sus aportaciones para el Hospital

Descripción

- Con carácter voluntario, y en el marco del Mes de la Diversidad (mayo) se pondrá en marcha una campaña en la que se solicite a todo el personal sus reflexiones sobre “*qué aporta mi generación al Hospital*” para posteriormente realizar un análisis y exposición de las aportaciones indicadas por cada generación.
- Campaña audiovisual

Evidencias de implantación

- Convocatoria de la campaña dirigida a todo el personal

Indicador/es de seguimiento

- Número participantes desagregados por generación

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso Transversal y de Comunicación
- Gabinete de Comunicación

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Primer semestre 2027

Medida 6.8: Elaborar un protocolo de cartelería basado en el principio de accesibilidad.

Objetivos

- Descargar de cartelería repetitiva, innecesaria y no vigente que sobrecargan de información las zonas de trabajo y dificultan la identificación y comprensión de la información por parte de las personas con algún tipo de discapacidad intelectual o cognitiva.
- Diseñar cartelería accesible para personas con algún tipo de discapacidad intelectual o cognitiva.

Descripción

- Elaborar un protocolo de cartelería, que además de incluir recomendaciones para evitar la saturación informativa en las zonas de trabajo, aplique los principios de **lectura fácil**, **claridad cognitiva** y **apoyos visuales**.

Evidencias de implantación

- Protocolo elaborado y difundido en todos los Servicios/Unidades

Indicador/es de seguimiento

- Barreras eliminadas

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso Transversal y de Comunicación
- Asuntos Generales

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Primer semestre 2027

Medida 6.9: Difusión del Programa Madrileño de Información y Atención al colectivo LGTBIQ+

Objetivos

- Facilitar a las personas del colectivo LGTBIQ+ el acceso a un recurso de orientación y asesoramiento específico donde puedan solicitar información

Descripción

- A través de diferentes medios se dará a conocer el Programa Madrileño de Información y Atención al colectivo LGTBIQ+ a lo largo de toda la vigencia del Plan

Evidencias de implantación

- Difusiones del Programa en diferentes momentos

Indicador/es de seguimiento

- Nº de difusiones realizadas

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso Transversal y de Comunicación
- Gabinete de Comunicación

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Primera difusión el 28/6 Día del Orgullo LGBTI+ de 2026 y anualidades sucesivas

Medida 6.10: Revisar en el Código de Conducta el contenido relacionado con la Igualdad y Atención a la Diversidad, Acoso sexual y acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio.

Objetivos

- Garantizar que en el Código de Conducta del Hospital se recogen las recomendación básicas para garantizar el respeto a la igualdad entre mujeres y hombres
- Garantizar que en el Código de Conducta del Hospital se recogen las recomendación básicas para garantizar el respeto a la diversidad.
- Garantizar que en el Código de Conducta del Hospital se recogen las recomendación básicas para prevenir conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio.

Descripción

- Revisar y actualización con las ultimas normativas.

Evidencias de implantación

- Revisión realizada y difusión del nuevo Código de Conducta

Indicador/es de seguimiento

- Existencia de un apartado específico sobre igualdad y no discriminación (sí/no).
- Existencia de referencias expresas a la prevención en cualquiera de sus casuísticas (sí/no).
- Existencia de referencias a diversidad e inclusión (sí/no).

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso Transversal y de Comunicación
- Oficina de Desarrollo Sostenible

Recursos

- No precisa recursos específicos

Fecha de implantación

- Primer semestre 2027

Medida 6.11: Organizar sesiones generales sobre diferentes tipologías de discapacidad.

Objetivos

- Dar a conocer las diferentes realidades del colectivo de personas con discapacidad
- Dar a conocer las características y necesidades de las personas con espectro autista

Descripción

- Organizar al menos una sesión general sobre las diferentes tipologías de discapacidad y sus necesidades en el entorno laboral.
- Organizar una sesión general sobre las características de las personas con espectro autista y sus necesidades en el entorno laboral.

Evidencias de implantación

- Sesiones realizadas

Indicador/es de seguimiento

- Nº de participantes desagregado por sexo

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso Transversal y de Comunicación
- Grupo de trabajo de sesiones generales

Recursos

- Presupuesto ponentes

Fecha de implantación

- Sesión 1 en curso académico 2026-2027
- Sesión 2 en curso académico 2027-2028

Medida 6.12: Organizar una sesión específica sobre LGTBIQ+

Objetivos

- Dar a conocer las diferentes realidades del colectivo LGTBIQ+

Descripción

- Organizar una sesión general sobre LGTBIQ+ para cuya realización se podrá contar con especialistas del Programa Madrileño de Información y Atención al colectivo LGTBIQ+.

Evidencias de implantación

- Sesión realizada

Indicador/es de seguimiento

- Nº de participantes desagregado por sexo

Responsable de la implantación

- Grupo de Impulso Transversal y de Comunicación

Recursos

- Presupuesto ponentes

Fecha de implantación

- Sesión 1 en 28 junio de 2027

7. CALENDARIO DE ACTUACIONES PARA LA IMPLANTACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

MEDIDAS	Jul-Dic 2026	Ene-Jun 2027	Jul-Dic 2027	Ene-Jun 2028	Jul-Dic 2028	Ene-Jun 2029	Jul-Dic 2029	Ene-Jun 2030
Medida 1.1								
Medida 1.2								
Medida 1.3								
Medida 1.4								
Medida 1.5								
Medida 1.6								
Medida 1.7								
Medida 1.8								
Medida 1.9								
Medida 1.10								
Medida 2.1								
Medida 2.2								
Medida 2.3								
Medida 2.4								
Medida 2.5								
Medida 2.6								
Medida 2.7								
Medida 2.8								
Medida 2.9								
Medida 3.1								
Medida 3.2								
Medida 3.3								
Medida 3.4								
Medida 3.5								
Medida 4.1								
Medida 4.2								
Medida 4.3								
Medida 4.4								
Medida 4.5								
Medida 5.1								
Medida 5.2								
Medida 5.3								
Medida 5.4								
Medida 6.1								
Medida 6.2								
Medida 6.3								
Medida 6.4								
Medida 6.5								
Medida 6.6								
Medida 6.7								
Medida 6.8								

III PLAN DE IGUALDAD Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

MEDIDAS	Jul-Dic 2026	Ene-Jun 2027	Jul-Dic 2027	Ene-Jun 2028	Jul-Dic 2028	Ene-Jun 2029	Jul-Dic 2029	Ene-Jun 2030
Medida 6.9	junio							
Medida 6.10								
Medida 6.11								
Medida 6.12								
SEGUIMIENTO	S1-Dic.	S2-Jun.	S3-Dic.	S4-Jun.	S5-Dic.	S6-Jun.	S7-Dic.	S8-Jun
EVALUACIÓN				Ev-Int				Ev-Fin

8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad, en coordinación con los Grupos de Impulso, será la responsable del cumplimiento y ejecución de las actuaciones de seguimiento y evaluación del III Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad.

Seguimiento del Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad

Los seguimientos tienen una función **meramente descriptiva**, en los que se reflejará la siguiente información:

- Estado de las medidas previstas indicando en cada caso si está implantada, en proceso o pendiente.
- Incidencias acontecidas en la puesta en marcha de las medidas previstas.
- Cambios incorporados en las medidas previstas.
- Incorporación de nuevas medidas no previstas inicialmente en el plan

La frecuencia de seguimiento será semestral, realizándose **los meses de junio y diciembre de cada anualidad** de vigencia del Plan.

Evaluación del Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad

Los momentos de evaluación están orientados a la toma de decisiones que ayuden a reorientar y mejorar el Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad en caso de detectarse alguna necesidad de cambio o mejora. La evaluación tiene una **función analítica y ejecutiva**, identificando resultados y tomando decisiones que permitan enriquecer y mejorar el Plan de Igualdad y Atención a la Diversidad progresivamente.

Se fijan dos momentos de evaluación:

- Evaluación Intermedia (junio 2028)
- Evaluación Final (junio 2030)

En ambas evaluaciones (intermedia/final) se elaborará un informe que refleje como mínimo la siguiente información:

- Análisis de todos los indicadores de Igualdad y Diversidad descritos hasta el momento
- Cálculo de los Indicadores cuantitativos considerados en las medidas
- Descripción de los Indicadores cualitativos considerados de las medidas
- Análisis de las incidencias detectadas en los diferentes seguimientos y revisiones.
- Identificación de objetivos cumplidos.
- Identificación de objetivos pendientes.
- Identificación de nuevas necesidades.
- Recomendaciones de mejoras que se deban incorporar al plan vigente o al nuevo plan