



PLAN DE IGUALDAD

FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA
DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO PRÍNCIPE DE ASTURIAS

Septiembre de 2026



La autenticidad de este documento se puede comprobar en
<https://gestion.comunidad.madrid/csv>
mediante el siguiente código seguro de verificación: **0962924541975031570730**

ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. Declaración Institucional y Compromiso de la Dirección
2. Ficha Técnica, Marco Legal y Ámbito de Aplicación
3. Gobernanza del Plan: Comisión Paritaria de Igualdad
4. Diagnóstico de Situación: Metodología y Hallazgos Clave
5. Principios Rectores e Integración de la RRI (Dimensión de Género)
6. Objetivos Generales y Estratégicos
7. Programa Consolidado de Medidas y Plan de Acción (Líneas 1 a 8)
8. Sistema de Seguimiento, Evaluación y Mejora Continua
9. Plan de Comunicación, Difusión y Recursos Presupuestarios
10. Disposiciones Finales, Cronograma y Firma de la Comisión



1. DECLARACIÓN INSTITUCIONAL Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La **Fundación para la Investigación Biomédica del Hospital Universitario Príncipe de Asturias (FIBHUPA)** declara su compromiso firme, público e inequívoco con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

Este compromiso se proyecta transversalmente sobre toda la estructura organizativa y sobre la totalidad de los procesos de gestión de personas: selección, contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, transparencia retributiva, conciliación, corresponsabilidad, prevención de riesgos laborales y protección frente al acoso.

Como entidad perteneciente al sector público autonómico adscrita a la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, la FIBHUPA asume la igualdad no solo como el cumplimiento de un imperativo legal (Real Decreto 901/2020 y Real Decreto 902/2020), sino como un pilar de excelencia investigadora y responsabilidad social. Asimismo, alinea sus actuaciones con las exigencias de los organismos financiadores nacionales e internacionales, garantizando el cumplimiento de los estándares del Espacio Europeo de Investigación (ERA) y la estrategia *Human Resources Strategy for Researchers* (HRS4R).

La Dirección de la FIBHUPA se compromete a dotar a este Plan de los recursos humanos, técnicos y económicos necesarios para su ejecución efectiva, promoviendo una cultura organizativa fundamentada en la equidad, la neutralidad de género y el respeto a la diversidad.



2. FICHA TÉCNICA, MARCO LEGAL Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

2.1. Ficha Técnica de la Organización

Parámetro Organizativo	Detalle Institucional
Razón Social	Fundación para la Investigación Biomédica del H.U. Príncipe de Asturias
NIF	G-83726943
Naturaleza Jurídica	Fundación del Sector Público Autonómico (Sin ánimo de lucro)
Sector de Actividad	CNAE 7211 - Investigación y desarrollo experimental en biotecnología
Convenio Colectivo	Convenio Colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica adscritas al SERMAS
Centro de Trabajo	Hospital Universitario Príncipe de Asturias / Universidad de Alcalá (Alcalá de Henares, Madrid)
Vigencia del Plan	4 años (Septiembre 2026 – Septiembre 2030)

2.2. Marco Normativo de Referencia

El presente Plan de Igualdad se elabora e implementa al amparo de la siguiente normativa:

- **Constitución Española de 1978:** Artículos 9.2 (igualdad real y efectiva) y 14 (principio de no discriminación).
- **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo:** Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo:** De medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades.
- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre:** Por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre:** De igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- **Ley 14/2011, de 1 de junio:** De la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.





- **I Plan de Igualdad de la Comunidad de Madrid:** Marco autonómico de actuación pública.

2.3. Ámbito de Aplicación

El presente Plan de Igualdad es de aplicación directa a la **totalidad de la plantilla laboral** de la FIBHUPA, con independencia del tipo de contrato (indefinido, adscrito a proyecto, formativo), grupo profesional, nivel técnico o científico, tipo de jornada o centro de trabajo en el que presten servicios.

3. GOBERNANZA DEL PLAN: COMISIÓN PARITARIA DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad se constituye como el órgano paritario de negociación, coordinación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la FIBHUPA, integrado por representantes de la entidad y por la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLT).

3.1. Principios de Composición y Funcionamiento

1. **Composición Paritaria y Equilibrada:** La Comisión está integrada por un número igual de miembros de la representación empresarial y de la RLT, garantizando que ninguno de los sexos tenga una presencia inferior al 40 % ni superior al 60 %.
2. **Periodicidad de Reuniones:** La Comisión se reunirá con carácter ordinario **dos veces al año (semestralmente)** para evaluar el cumplimiento de indicadores, y de forma extraordinaria siempre que lo solicite de manera motivada cualquiera de las partes.
3. **Funciones Principales:**
 - Supervisar el despliegue del programa de medidas y la ejecución presupuestaria.
 - Analizar anualmente el Registro Retributivo y los indicadores de contratación y promoción.
 - Tramitar y resolver dudas o incidencias en la aplicación del Plan.
 - Elaborar las Memorias Anuales de Seguimiento, el Informe Intermedio (Mes 24) y la Evaluación Final de Impacto (Año 4).

4. DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN: METODOLOGÍA Y HALLAZGOS CLAVE

El Diagnóstico de Situación se elaboró analizando cuantitativa y cualitativamente la información laboral de la FIBHUPA con fecha de corte a **31 de diciembre de 2025**, abarcando las diez áreas exigidas por el RD 901/2020.



DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN

RESUMEN

1. Demografía y Plantilla: Presencia femenina elevada en soporte y técnicos; necesidad de consolidar la paridad en Investigadores/as Principales (IPs) y puestos directivos de I+D+i.
2. Selección y Contratación: Necesidad de auditar convocatorias bajo criterios OTM-R para erradicar sesgos de género en el reclutamiento. |
3. Promoción Profesional: Transparencia en baremos y fomento del liderazgo científico femenino en proyectos competitivos. |
4. Retribución: Estructura salarial homogénea en salario base; seguimiento riguroso de complementos asociados a proyectos.
5. Conciliación y Corresponsabilidad: Uso de permisos concentrado en mujeres; requerimiento de campañas de corresponsabilidad masculina.
6. Prevención y Salud: Integración de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos (PRL) y difusión activa del Protocolo de Acoso.

5. PRINCIPIOS RECTORES E INTEGRACIÓN DE LA RRI (DIMENSIÓN DE GÉNERO)

El Plan de Igualdad incorpora los principios de la **Investigación e Innovación Responsables (RRI)** impulsados por la Unión Europea dentro del Programa Marco Horizonte Europa:

- **Inclusión de la Variable Sexo/Género en la Investigación:** Muestras biológicas, modelos animales y ensayos clínicos diseñados con equilibrio de sexo para evitar sesgos en los resultados científicos.
- **Criterios OTM-R (*Open, Transparent and Merit-based Recruitment*):** Garantía de procesos de selección públicos, neutrales y fundamentados exclusivamente en el mérito y la capacidad.
- **Liderazgo Femenino en I+D+i:** Fomento de la participación de investigadoras como Investigadoras Principales (IPs) en convocatorias públicas y ensayos clínicos con la industria.
- **Comunicación e Imagen Institucional:** Lenguaje inclusivo y no sexista en publicaciones científicas, ofertas de empleo, notas de prensa y portal web.

6. OBJETIVOS GENERALES Y ESTRATÉGICOS

1. **Objetivo General 1:** Consolidar la igualdad real de oportunidades en los procesos de selección, contratación y carrera científica mediante criterios OTM-R neutrales.



2. **Objetivo General 2:** Garantizar la transparencia retributiva y prevenir cualquier brecha salarial no justificada conforme al RD 902/2020.
3. **Objetivo General 3:** Fomentar medidas de flexibilización y conciliación, promoviendo activamente la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados familiares.
4. **Objetivo General 4:** Mantener un entorno de trabajo seguro y respetuoso mediante la prevención y erradicación del acoso laboral, sexual y por razón de sexo.
5. **Objetivo General 5:** Integrar la dimensión de género en la Salud Laboral y en el diseño de proyectos de investigación biomédica (RRI).

7. PROGRAMA CONSOLIDADO DE MEDIDAS Y PLAN DE ACCIÓN (2026–2030)

Línea 1. Acceso al Empleo y Contratación

- **Medida 1.1:** Revisar ofertas de empleo y convocatorias asegurando lenguaje neutro y criterios OTM-R. *(Resp: RRHH | Plazo: Permanente)*
- **Medida 1.2:** Impartir capacitación en sesgos inconscientes al personal de evaluación y tribunales de selección. *(Resp: RRHH | Plazo: Anual)*
- **Medida 1.3:** Publicar un informe anual de trazabilidad de candidaturas y contrataciones por sexo. *(Resp: RRHH | Plazo: Anual)*

Línea 2. Clasificación Profesional, Promoción y Carrera Científica

- **Medida 2.1:** Monitorizar la representación por sexo en Jefaturas de Grupo, IPs y dirección de ensayos clínicos. *(Resp: Dirección Científica | Plazo: Anual)*
- **Medida 2.2:** Establecer un Programa de Mentoría Institucional para jóvenes investigadoras y tecnólogas. *(Resp: Dirección Científica / RRHH | Plazo: Año 1)*
- **Medida 2.3:** Aplicar baremos transparentes y auditables en la evaluación del desempeño. *(Resp: RRHH | Plazo: Permanente)*

Línea 3. Tiempo de Trabajo, Conciliación y Corresponsabilidad

- **Medida 3.1:** Publicar y difundir la Guía Informativa de Permisos, Licencias y Conciliación de la FIBHUPA. *(Resp: RRHH / Comunicación | Plazo: Año 1)*
- **Medida 3.2:** Evaluar el impacto del uso de medidas de conciliación en la promoción e investigación. *(Resp: Comisión de Igualdad | Plazo: Anual)*
- **Medida 3.3:** Desarrollar campañas internas para incentivar la corresponsabilidad masculina en el cuidado familiar. *(Resp: Comunicación | Plazo: Anual)*



Línea 4. Formación, Lenguaje, Comunicación y Sensibilización

- **Medida 4.1:** Ejecutar el plan anual de formación en igualdad y no discriminación para la plantilla. *(Resp: RRHH | Plazo: Anual)*
- **Medida 4.2:** Capacitar al personal investigador en la integración de la dimensión de género en proyectos I+D+i (RRI). *(Resp: Dirección Científica | Plazo: Anual)*
- **Medida 4.3:** Auditar canales web y documentación corporativa garantizando el uso de lenguaje inclusivo. *(Resp: Comunicación | Plazo: Permanente)*

Línea 5. Prevención del Acoso y Apoyo a Víctimas de Violencia de Género

- **Medida 5.1:** Difundir masivamente el Protocolo frente al Acoso Sexual y por Razón de Sexo con acuse de recibo. *(Resp: RRHH | Plazo: Año 1 e integración en acogida)*
- **Medida 5.2:** Mantener operativos y publicitados los canales confidenciales de denuncia e instructivas. *(Resp: Dirección | Plazo: Permanente)*
- **Medida 5.3:** Divulgar los derechos laborales y facilidades de flexibilización para trabajadoras víctimas de violencia de género. *(Resp: RRHH | Plazo: Permanente)*

Línea 6. Seguridad y Salud en el Trabajo con Perspectiva de Género

- **Medida 6.1:** Actualizar las Evaluaciones de Riesgos Laborales (PRL) incorporando la dimensión ergonómica y fisiológica. *(Resp: Servicio Prevención | Plazo: Anual)*
- **Medida 6.2:** Priorizar protocolos de adaptación de puesto y exención de riesgos por embarazo y lactancia. *(Resp: Servicio Prevención / RRHH | Plazo: Permanente)*

Línea 7. Retribución, Transparencia Salarial y Auditoría Retributiva

- **Medida 7.1:** Elaborar y actualizar anualmente el Registro Retributivo desagregado por grupo y sexo (RD 902/2020). *(Resp: RRHH | Plazo: Anual)*
- **Medida 7.2:** Realizar la Auditoría Retributiva evaluando complementos, dedicación y posibles brechas salariales. *(Resp: RRHH | Plazo: Anual)*
- **Medida 7.3:** Presentar formalmente el informe de resultados retributivos ante la Comisión de Igualdad. *(Resp: RRHH / Comisión | Plazo: Anual)*

Línea 8. Seguimiento, Evaluación y Gobernanza del Plan

- **Medida 8.1:** Mantener operativa la Comisión de Igualdad para las labores de seguimiento y control. *(Resp: Dirección / Comisión | Plazo: Permanente)*
- **Medida 8.2:** Emitir la Memoria Anual de Seguimiento e Indicadores de Cumplimiento. *(Resp: Comisión de Igualdad | Plazo: Anual)*



8. SISTEMA DE SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

El seguimiento del Plan de Igualdad se concibe como un proceso dinámico y auditable articulado en tres niveles:

Nivel de Evaluación	Momento Temporal	Objetivo Operativo
Seguimiento Anual	Fin de cada ejercicio	Verificación del cumplimiento de indicadores y emisión de la Memoria Anual.
Evaluación Intermedia	Mes 24 (Año 2)	Análisis de impacto cualitativo y readecuación de medidas si procede.
Evaluación Final	Mes 48 (Año 4)	Informe final de impacto global y base para la negociación del siguiente Plan.

9. PLAN DE COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN Y RECURSOS PRESUPUESTARIOS

9.1. Comunicación y Difusión Interna

- **Portal Corporativo:** Publicación del Plan y del Protocolo frente al Acoso en la Intranet y web oficial.
- **Plan de Acogida:** Entrega obligatoria de un ejemplar o enlace del Plan a todas las nuevas incorporaciones.
- **Notificaciones:** Comunicaciones periódicas por correo institucional sobre jornadas y acciones del Plan.

9.2. Recursos y Financiación

La Dirección de la FIBHUPA asignará anualmente dentro de su presupuesto ordinario los recursos económicos, materiales y humanos necesarios para cubrir:

- Formación especializada en igualdad, OTM-R y prevención del acoso.
- Auditoría retributiva y asesoramiento técnico externo si fuera necesario.
- Adaptaciones preventivas de puestos de trabajo e impresión/difusión de materiales inclusivos.



10.DISPOSICIONES FINALES, CRONOGRAMA Y FIRMA DE LA COMISIÓN

10.1. Cronograma de Implantación

Fase / Hito Operativo	Trimestre 1(0-3 meses)	Año 1(3-12 meses)	Años 2 y 3(Desarrollo)	Año 4(Cierre y Reevaluación)
1. Gobernanza inicial: Constitución de la Comisión Negociadora	✓			
2. Diagnóstico: Recopilación y análisis cualitativo / cuantitativo	✓	✓		
3. Aprobación: Negociación, firma y solicitud de registro en REGCON		✓		
4. Despliegue: Difusión masiva e implantación de las 8 líneas de medidas		✓	✓	✓
5. Control de gestión: Memorias e informes anuales de seguimiento		✓	✓	✓
6. Hito de control: Evaluación intermedia de impacto y ajustes (Mes 24)			✓	
7. Cierre del ciclo: Evaluación final y propuesta para el nuevo Diagnóstico				✓



El presente Plan de Igualdad entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes legitimadas y mantendrá una vigencia de **cuatro (4) años**, finalizando su periodo ordinario de aplicación al término de dicho plazo.



FIRMA

Firmado digitalmente por: GARCIA GIL MARIO
Fecha: 2026.09.14 16:14

Mario García Gil

**PRESIDENTE DEL PATRONATO DE LA FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA DEL
HOSPITAL UNIVERSITARIO PRÍNCIPE DE ASTURIAS**

En Alcalá de Henares, a 14 de septiembre de 2026.



La autenticidad de este documento se puede comprobar en
<https://gestion.comunidad.madrid/csv>
mediante el siguiente código seguro de verificación: **0962924541975031570730**

• **ANEXO I: FICHA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD**

• **PLAN DE IGUALDAD DE LA FIBHUPA: FICHA DE SEGUIMIENTO**

• PARÁMETRO	• DETALLE DE LA EVALUACIÓN
• Área de Intervención	• <i>(Indicar la Línea de Acción 1 a 8)</i>
• Nº y Descripción de la Acción	•
• Fecha de la Evaluación	• DD / MM / 2026
• Objetivos de la Acción	•
• Medida/s Llevadas a Cabo	•
• Indicadores de Seguimiento	• Indicador 1 (Previsto vs. Real): • • Indicador 2 (Previsto vs. Real):
• Responsable/s	•
• Estado de la Acción	• ☐ No iniciada ☐ En ejecución ☐ Finalizada
• Observaciones / Incidencias / Propuestas de Mejora	•



Firmas de Validación de la Comisión de Igualdad