III PLAN DE IGUALDAD, DIVERSIDAD Y CONVIVENCIA. ACTUALIZACIÓN NORMATIVA EN MATERIA DE IGUALDAD EFECTIVA Y DERECHOS LGTBI (2023-2024)

(Vigencia mayo 2026 – 2030)

IIS La Fe
Instituto de
Investigación Sanitaria

Avda. Fernando Abril Martorell, 106
Torre A, 7ª planta · 46026 · Valencia
(34) 96 124 67 00 · **iislafe.es**

ELABORADO Y APROBADO POR:	
Silvia Rueda Ferrero	
Mónica Cebrián Pinar	
Antonio Salas Tebar	
Laura Chirivella Moreno	
Elena Aristoy Gómez-Lechón	
Delia Castellano Izquierdo	

Este documento ha sido revisado y aprobado por la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y aprobado en la reunión celebrada el 04 de Mayo de 2026.

Será distribuido a todo el personal vinculado al IIS La Fe (investigador/a, docente y/o personal de apoyo) de la institución a través de la Intranet del IIS La Fe.

ÍNDICE

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN 4
2. COMPROMISO DE LA INSTITUCIÓN CON LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD 5
3. MARCO NORMATIVO Y DE ACTUACIÓN 7
3.1. Marco normativo 7
3.2. Organización y ámbito de actuación 11
4. ESTRUCTURA Y MEDIOS 13
5. INFORME DIAGNÓSTICO 16
5.1. Diagnóstico general 17
5.2. Análisis de la última encuesta realizada en materia de igualdad y diversidad 31
6. AUDITORIA RETIBUTIVA 33
6.1. Datos analizados 34
6.2. Análisis retributivo global 34
6.3. Análisis por grupos profesionales 35
7. MEDIDAS DE ACCIÓN 37
7.1. Área de acceso al empleo y contratación 38
7.2. Área de Clasificación profesional 38
7.3. Área de conciliación y corresponsabilidad 39
7.4. Área de sensibilización, formación y promoción 42
7.5. Área de representación equilibrada 45
7.6. Área de retribuciones y auditorias salariales 46
7.7. Área de salud laboral, prevención del acoso laboral y por razón de sexo, orientación o identidad sexual 49
7.8. Área de comunicación y lenguaje no sexista 53
7.9. Área de protección a las víctimas de violencia de género 56
8. CALENDARIO DE ACTUACIONES 58
9. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO 62
10. VIGENCIA, SEGUIMEINTO Y EVALUACIÓN. 64
10.1. VIGENCIA 64
10.2. SEGUMIENTO 64
10.3. EVALUACIÓN 64
11. CALENDARIO DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 68
12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 69
13. ANEXOS 71
13.1. Anexo I: Protocolo de actuación ante el acoso en el trabajo 71
13.2. Anexo II: Ficha de seguimiento de acciones del Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia 97
13.3. Anexo III: Informe diagnóstico del II Plan de Igualdad IIS La Fe 2022 – 2026 98
13.4. Anexo IV: Glosario 104

1. FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN

DATOS DE LA ORGANIZACIÓN	
Razón Social	Fundación para la Investigación del Hospital Universitario y Politécnico La Fe de la Comunidad Valenciana
NIF	G97067557
Domicilio Social	Avenida Fernando Abril Martorell, 106 Torre A 7ª planta
Año de constitución	2002
RESPONSABLE DE LA ENTIDAD	
Nombre	Maria José Carrión Martínez
Cargo	Directora Gerente
e-mail	dirección_gerencia@iislafe.es
ACTIVIDAD	
Sector de Actividad	Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas
CENAE	7210
Descripción de la actividad	Impulsar, promover y favorecer la investigación científica y técnica en el seno del Hospital universitario La Fe de Valencia y su Centro de Investigaciones.
Dispersión geográfica y ámbito de actuación	Comunidad Valenciana

2. COMPROMISO DE LA INSTITUCIÓN CON LA IGUALDAD Y LA DIVERSIDAD

El Instituto de Investigación Sanitaria La Fe (en adelante, IIS La Fe), en su compromiso con la igualdad de género y la no discriminación de las personas LGTBI, y como reflejo de sus valores institucionales, tiene el firme propósito de implementar el presente **Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia**.

El IIS La Fe manifiesta una **política de tolerancia cero frente a cualquier forma de discriminación, acoso o violencia**, ya sea directa o indirecta, individual o estructural.



La Dirección de la Fundación —Dirección Científica y Gerencia— mantiene un compromiso firme con las personas trabajadoras del IIS La Fe, así como con la sociedad en su conjunto. La igualdad constituye un principio básico y transversal que impregna toda la actividad de la institución.

La sociedad demanda de manera creciente políticas que garanticen la igualdad de trato y de oportunidades, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, origen racial o étnico, edad, discapacidad, religión, ideología u otras condiciones personales o sociales.

En este contexto, las políticas de diversidad se conciben como una herramienta esencial para combatir cualquier forma de discriminación, mediante el desarrollo de acciones orientadas a respetar y promover las particularidades de cada persona. Estas diferencias, entendidas como un valor añadido, enriquecen a la organización por su diversidad y por su capacidad para generar estrategias que impulsen el máximo desarrollo del talento y del valor individual dentro de una comunidad plural.

El IIS La Fe comparte plenamente estos principios y es consciente de que el camino hacia la **igualdad real** requiere un esfuerzo continuo y sostenido. En coherencia con su cultura y valores como Fundación e Instituto de Investigación, la organización tiene como objetivo mejorar el bienestar y el día a día de las personas. Para ello, la Dirección reitera su compromiso activo para impulsar la consecución de los objetivos del Plan y la implantación de las acciones previstas, utilizando todas las herramientas disponibles.

Asimismo, la Dirección **garantiza la dotación de los recursos humanos, materiales y organizativos necesarios para la correcta implantación, seguimiento y evaluación del Plan**.

El Instituto de Investigación Sanitaria La Fe desarrolla su actividad bajo principios de respeto, igualdad y promoción de la diversidad, tal y como se recoge en el **Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia 2026-2030**. Este Plan tiene como finalidad consolidar y reforzar la aplicación de medidas y directrices que acompañen la actividad diaria del Instituto, garantizando la igualdad real de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, origen racial o étnico, u otras condiciones personales o sociales.

El Plan se enmarca, además, en las acciones previstas por el sello europeo de calidad **Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)**, otorgado al Instituto en el año 2015.

El presente Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia ha sido elaborado por la Comisión Negociadora, integrada por representantes del Comité de Empresa y personal designado por la parte empresarial. A partir del análisis de datos y variables relevantes, se ha realizado un diagnóstico de situación del que se derivan las acciones y medidas a implantar en los próximos años.

El **Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia del IIS La Fe 2026-2030** constituye, en definitiva, un conjunto ordenado de medidas, acciones e indicadores orientados a mejorar la situación actual y a impulsar un cambio cultural sostenido en materia de igualdad y diversidad.

3. MARCO NORMATIVO Y DE ACTUACIÓN

3.1. Marco normativo

El principio de igualdad de trato y de oportunidades y la prohibición de toda forma de discriminación constituyen pilares esenciales del ordenamiento jurídico y de la convivencia democrática. En el ámbito laboral, dichos principios exigen la adopción de medidas activas orientadas a garantizar la igualdad real y efectiva entre las personas y a prevenir cualquier forma de discriminación, promoviendo entornos de trabajo seguros, inclusivos y respetuosos.

En este contexto, la normativa en materia de igualdad entre mujeres y hombres y de igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+ ha experimentado un significativo desarrollo en los ámbitos internacional, europeo, estatal y autonómico. Este marco normativo no solo reconoce derechos y garantías, sino que impone obligaciones específicas a las organizaciones en relación con la elaboración, aplicación y evaluación de planes de igualdad y de medidas preventivas frente a la discriminación en el empleo.

El presente documento tiene como finalidad sistematizar el marco normativo aplicable, integrando las principales disposiciones relativas a la igualdad de género y a la igualdad de trato y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, ofreciendo una referencia jurídica coherente para el diseño y desarrollo de las políticas internas de igualdad, diversidad y convivencia.

Desde una perspectiva integrada e interseccional, este marco normativo configura un enfoque común de igualdad y no discriminación que impulsa la adopción de políticas dirigidas a eliminar desigualdades estructurales y a fomentar una cultura organizativa basada en el respeto a la diversidad.

Marco normativo internacional y europeo

La igualdad y la no discriminación constituyen principios fundamentales del Derecho Internacional de los Derechos Humanos y del ordenamiento jurídico europeo, sirviendo de base para el desarrollo de la normativa estatal y autonómica en estas materias.

Naciones Unidas

Las normas emanadas del sistema de Naciones Unidas establecen un marco universal de derechos humanos que reconoce la igualdad en dignidad y derechos de todas las personas. Aunque los textos originarios no mencionan expresamente la orientación

sexual o la identidad de género, su interpretación evolutiva ha permitido dar cobertura a la protección frente a estas formas de discriminación.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), a la cual España se adhirió en 1955, proclama el principio de igualdad y el derecho al trabajo en condiciones dignas, constituyendo el punto de partida del reconocimiento internacional de la igualdad de trato en el ámbito laboral.

Art. 2: *"Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición"*

Art. 23.1 *"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo*

23.2." *Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual."*

Unión Europea

Los Tratados de **Ámsterdam (1999**) y **Lisboa (2009)** consolidan la igualdad entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación como principios estructurales del Derecho de la Unión, configurándose como un objetivo transversal de todas las políticas comunitarias. Un enfoque que se proyecta también en las políticas de Responsible Research & Innovation (RRI) y en las iniciativas de empleo e inclusión social que tienen efectos directos en la legislación laboral de los Estados miembros.

Agenda 2030

La ONU aprobó en 2015, la **Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible** refuerza el compromiso internacional con la igualdad desde una perspectiva integral y sostenible. En particular, entre los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, los ODS 5, 8 y 10 promueven la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, el trabajo decente y la reducción de todas las desigualdades en y entre los países.

Orientan la actuación de los poderes públicos y de las organizaciones hacia modelos de gestión inclusivos, equitativos y respetuosos con la diversidad de los cuales este Plan de Igualdad Diversidad y Convivencia se muestra partícipe.

Marco constitucional y estatal

El marco constitucional y legal español desarrolla los principios internacionales y europeos, estableciendo derechos, garantías y obligaciones específicas en materia de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral.

Constitución Española

La **Constitución Española de 1978** reconoce la igualdad como un valor superior del ordenamiento jurídico y atribuye a los poderes públicos un papel activo en su promoción. No se limita a proclamar la igualdad formal, sino que impulsa la igualdad real y efectiva.

Los **artículos 14 y 9.2** constituyen el fundamento jurídico de las políticas públicas de igualdad, de los planes de igualdad y de las medidas dirigidas a eliminar cualquier forma de discriminación en el empleo.

Normativa estatal en materia de igualdad de género

La normativa estatal de igualdad de género establece un marco integral para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, abordando aspectos como el acceso al empleo, la promoción profesional, las condiciones de trabajo y la retribución.

- **Ley Orgánica 1/2004**, de medidas de protección integral contra la violencia de género, que incluye derechos laborales y de protección social para las víctimas.
- **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que introduce la transversalidad de género, medidas de conciliación y corresponsabilidad, igualdad en el acceso al empleo, promoción profesional y condiciones de trabajo.
- **Real Decreto 1615/2009**, que regula el distintivo empresarial en materia de igualdad.
- **Real Decreto-Ley 6/2019**, que refuerza la obligatoriedad de los planes de igualdad, amplía medidas contra la brecha salarial y avanza en la equiparación de permisos.
- **Real Decreto 901/2020**, sobre planes de igualdad y su registro.
- **Real Decreto 902/2020**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres

Quedan configurados los planes de igualdad como el instrumento principal para corregir desigualdades y prevenir discriminaciones por razón de sexo.

Asimismo, la normativa refuerza la corresponsabilidad, la conciliación y la lucha contra la brecha salarial, imponiendo obligaciones específicas a las organizaciones.

Normativa estatal en materia LGTBI+ y no discriminación

La legislación estatal en materia de igualdad de trato amplía la protección frente a la discriminación a motivos como la orientación sexual, la identidad o expresión de género y las características sexuales, con especial incidencia en el ámbito laboral.

La **Ley 15/2022**, para la igualdad de trato y no discriminación y la **Ley 4/2023,** para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+ establecen un marco transversal y específico para garantizar los derechos de las personas LGTBI+, imponiendo a las empresas la adopción de medidas preventivas y de actuación frente a la discriminación.

El **Real Decreto 1026/2024** concreta estas obligaciones en el entorno laboral, integrando la diversidad LGTBI+ en la planificación y gestión de la igualdad en las organizaciones.

Marco autonómico: Comunitat Valenciana

El marco autonómico complementa y desarrolla la normativa estatal, adaptando las políticas de igualdad y diversidad a la realidad social y territorial de la Comunitat Valenciana.

El **Estatuto de Autonomía** reconoce el derecho a la igualdad y la necesidad de conciliar la vida laboral, personal y familiar, sirviendo de base para la acción normativa y administrativa autonómica.

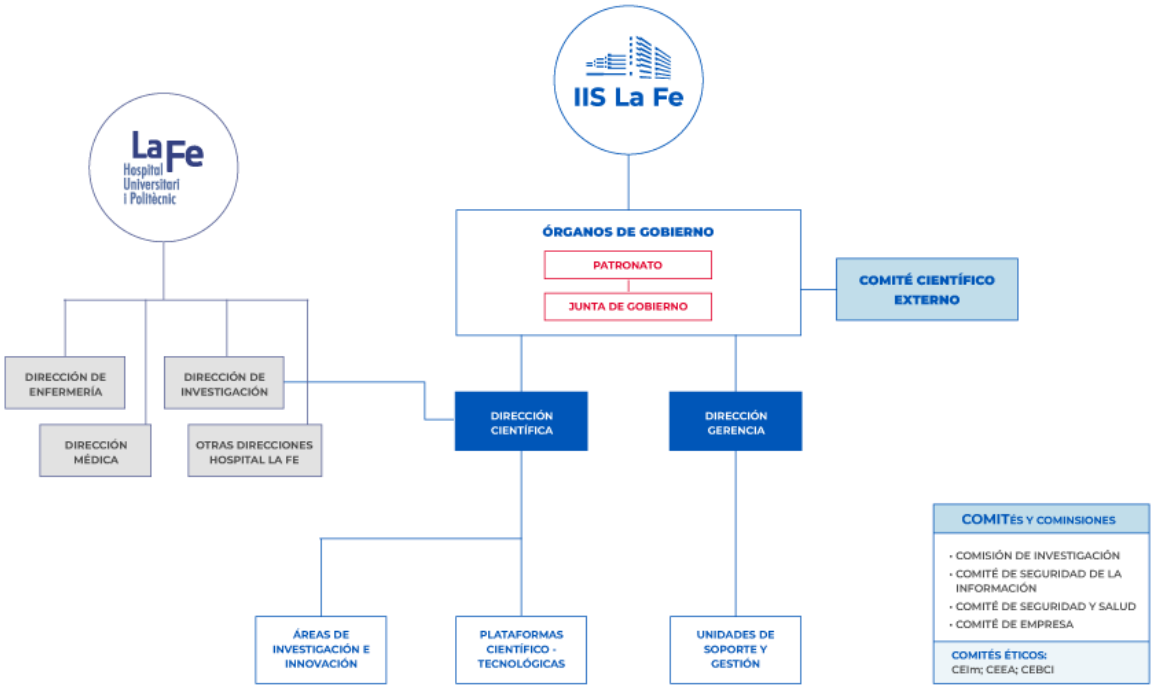
La **Ley 8/2017**, de identidad y expresión de género y **Ley 23/2018**, de igualdad de las personas LGTBI+, refuerzan la protección de las personas LGTBI+ y garantizan la igualdad de trato, estableciendo medidas específicas de prevención, sensibilización y protección frente a la discriminación.

Asimismo, **el Convenio colectivo de las fundaciones públicas e institutos de investigación sanitaria de la Comunitat Valenciana (2024)** por que nos regimos en el IIS La Fe, recoge en su art 45, la proclamación de medidas específicas para la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ conforme al RD 1026/2024.

El presente marco normativo incorpora la normativa vigente en el momento de aprobación del Plan, sin perjuicio de su adaptación automática a futuras modificaciones legislativas que resulten de aplicación.

3.2. Organización y ámbito de actuación

El Instituto de Investigación Sanitaria La Fe (IIS La Fe) es un instituto de investigación biomédica constituido mediante la colaboración entre el Hospital Universitario y Politécnico La Fe, la Universitat de València, la Universitat Politècnica de València, la Fundación para la Investigación del Hospital Universitario y Politécnico La Fe de la Comunitat Valenciana y la Fundación IVI.



Su objetivo es impulsar, promover y fomentar la investigación de excelencia, así como el desarrollo del conocimiento científico y tecnológico y su posterior traslación al sector productivo, aplicando sus capacidades a la mejora de la salud y de la calidad de vida de la ciudadanía.

La Fundación para la Investigación del Hospital Universitario y Politécnico La Fe fue constituida el 24 de julio de 2002 y acreditada como Instituto de Investigación Sanitaria por el Ministerio de Ciencia e Innovación el 23 de abril de 2009.

Según los datos consultados para la elaboración de la Memoria Científica correspondiente al año 2025, el Instituto cuenta actualmente con 1.391 personas investigadoras integradas en los distintos grupos de investigación y vinculadas jurídicamente al IIS La Fe.

En la actualidad, el Instituto dispone de 56 Grupos de Investigación Acreditados, de los cuales 8 están constituidos como Unidades Mixtas, organizados en 8 Áreas de Investigación Clínica. Asimismo, el personal investigador participa activamente en redes y consorcios de ámbito nacional, concretamente en 8 CIBER, 2 RICORS y 15 Plataformas de Apoyo a la Investigación.

El III Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia 2026–2030 es de aplicación a toda la organización del IIS La Fe y se dirige a la totalidad de las personas que desarrollan su actividad en el ámbito del Instituto, con independencia del tipo de relación jurídica, puesto ocupado, modalidad contractual, duración del vínculo, régimen de dedicación o grupo profesional.

- En concreto, el Plan resulta de aplicación a los siguientes colectivos:
- Las personas trabajadoras que mantienen una relación laboral directa y figuran en nómina de la Fundación.
- El personal laboral vinculado a empresas externas con las que el IIS La Fe mantenga algún tipo de relación jurídica y que, por dicha circunstancia, preste sus servicios en las instalaciones del Instituto de Investigación Sanitaria La Fe.
- El personal investigador y técnico adscrito al Instituto de Investigación Sanitaria La Fe, cualquiera que sea la figura jurídica de vinculación.
- El estudiantado en prácticas, en estancias formativas, personas beneficiarias de becas u otras modalidades análogas de formación o aprendizaje.
- Otros colectivos que, aun no estando vinculados mediante una relación laboral directa, puedan verse afectados por las medidas previstas en el presente Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia.

El presente ámbito de actuación se establece a los efectos de garantizar la aplicación efectiva de los principios de igualdad de trato, igualdad de oportunidades, diversidad y no discriminación en todas las actividades, relaciones y espacios vinculados al IIS La Fe.

4.ESTRUCTURA Y MEDIOS

La Dirección del IIS La Fe, como principal responsable de la política de igualdad, diversidad y no discriminación del instituto, manifiesta su compromiso con la implantación efectiva del presente Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia y garantizará la dotación de los recursos humanos, materiales, organizativos y económicos necesarios para su correcto desarrollo, seguimiento y evaluación, de conformidad con la normativa vigente aplicable.

A tal efecto, la Dirección pondrá al servicio del Plan los medios necesarios, entre otros:

- Un lugar adecuado para la celebración de las reuniones de los órganos implicados en el Plan.
- El material preciso para el correcto desarrollo de dichas reuniones.
- La aportación de la información estadística desagregada conforme a lo establecido en el apartado 1 del Anexo del **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, y del **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- La constitución de una Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad formada por las personas representantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad.
- El nombramiento y la adecuada publicidad de la persona responsable de Igualdad, que actuará como figura de referencia para la coordinación, asesoramiento interno y apoyo en materia de igualdad, diversidad y no discriminación.
- La puesta a disposición de recursos externos complementarios de información y asesoramiento, como los **Centros INFODONA de Igualdad y Políticas Inclusivas**, **programa ORIENTA GVA** de asesoramiento y apoyo a personas LGTBI, familiares y allegados, sin perjuicio de los recursos propios de la organización.

Asimismo, la negociación del **III Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia. Actualización normativa en materia de igualdad efectiva y derechos LGTBI 2026–2030** será competencia de la **Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia**, creada en el seno de la entidad y dependiente de la Dirección del IIS La Fe.

Dicha Comisión tiene encomendadas, entre otras, la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en la organización, la defensa de los derechos de las personas LGTBI y la garantía de la no discriminación por cualquier otra condición o circunstancia personal o social, de conformidad con la legislación vigente y los principios de responsabilidad social corporativa de la institución.

La Comisión de Igualdad es paritaria y está formada por:

En representación de la empresa y designadas por la Dirección:

- Silvia Rueda Ferrero – Técnica de Gestión del Área de Desarrollo de Personas.
- Antonio Salas Tebar – Ayudante Técnico del Área de Desarrollo de Personas.
- Laura Chirivella Moreno– Técnica de Gestión del Área de Comunicación y Difusión de la Ciencia.

En representación de las personas trabajadoras y designadas por el Comité de Empresa:

- Mónica Cebrián Pinar (UGT) – Coordinadora del Área de Investigación Clínica.
- Elena Aristoy Gómez-Lechón (CSIF) – Técnica de Gestión del Área Jurídica.
- Delia Castellano Izquierdo (CCOO) – Técnica de Investigación en cirugía experimental y modelos animales.

De este modo, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia es paritaria tanto en número de representantes como en proporcionalidad de voto, procurando asimismo una representación equilibrada de mujeres y hombres.

De conformidad con el **Real Decreto 901/2020**, podrán participar en la Comisión de Negociación del Plan de Igualdad, con voz, pero sin voto, asesores y asesoras externas, así como representantes sindicales que actúen como especialistas en materia de igualdad. Estas personas, por su carácter imparcial, podrán asimismo actuar como apoyo en la resolución de discrepancias que pudieran surgir durante el proceso de negociación. Su participación será comunicada en respuesta a la convocatoria de las reuniones correspondientes.

El funcionamiento de la Comisión de Igualdad se regula de manera que la presidencia del órgano recaiga en una de las partes y la secretaría en la otra.

Las funciones de la Comisión de Igualdad son las siguientes:

- Negociar y elaborar el diagnóstico de situación y las medidas que integran el Plan de Igualdad.
- Elaborar el informe de resultados del diagnóstico.
- Identificar las medidas prioritarias a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, las personas u órganos responsables y el correspondiente cronograma de actuaciones.
- Impulsar la implantación y desarrollo del Plan de Igualdad en la organización.
- Definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y la evaluación del grado de cumplimiento del **Plan de Igualdad 2026–2030**.
- Remitir el Plan de Igualdad aprobado a la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Impulsar las primeras acciones de información, sensibilización y comunicación dirigidas a la plantilla.
- Cualesquiera otras funciones que pudieran atribuirle la normativa vigente o el convenio colectivo de aplicación.

Las personas integrantes de la Comisión Negociadora deberán observar en todo momento el deber de sigilo respecto de aquella información que les sea expresamente comunicada con carácter reservado. En ningún caso la documentación facilitada por la empresa a la Comisión podrá ser utilizada fuera del ámbito estrictamente necesario ni para fines distintos de aquellos que motivaron su entrega.

En caso de vacante, ausencia, dimisión, finalización del mandato, revocación por las personas que designaron a la persona integrante, o concurrencia de causa justificada, se procederá a la sustitución de la persona afectada. Las personas representantes de la empresa serán sustituidas por esta, y las representantes de la plantilla por el órgano de representación legal y/o sindical correspondiente, conforme a su régimen interno de funcionamiento.

Toda sustitución se formalizará por escrito, indicando la fecha, el motivo, así como los datos identificativos (nombre, apellidos, DNI y cargo) tanto de la persona saliente como de la entrante.

5. INFORME DIAGNÓSTICO

Para analizar la situación actual del instituto, se han usado diversas herramientas para la obtención de datos, principalmente, el uso de la base de datos con la que trabaja la institución y una encuesta de percepción contestada por el personal laboral.

Los datos han sido extraídos a fecha 31/03/2026 para tener el dato más actualizado conforme a la situación actual de la institución. En cuanto a la encuesta, por razones organizativas y de planificación interna no ha podido realizarse en los 6 meses previos a la elaboración del presente plan, sin embargo, se ha hecho uso de la anterior encuesta de seguimiento realizada en el primer semestre del año 2025.

Esta encuesta se ha realizado de forma que las respuestas sean completamente anónimas, garantizando así la privacidad del personal laboral de la institución.

También han sido utilizados algunos datos facilitados por diversas Áreas de gestión ya que no se encuentran disponibles en la base de datos que utiliza la institución.

Así mismo, también se ha tenido en cuenta el informe diagnostico del Plan de Igualdad 2022-2026 que se anexa al presente documento como Anexo III.

El análisis que desarrollaremos en el presente apartado permitirá la extracción de conclusiones, con la finalidad de elaborar el Plan de Acción contenido en este documento y que aborda las cuestiones a corregir o mejorar para avanzar en materia de igualdad.

5.1. Diagnóstico general

Para presentar la situación actual en materia de igualdad del Instituto procederemos, en primer lugar, a presentar varias tablas que consideramos ayudan a hacer una idea general de la situación de la plantilla actual. En ellas veremos la distribución de la plantilla desagregadas por sexo y en diferentes materias como edad o antigüedad en la empresa con el fin de poder realizar un análisis de las áreas que se recogen en el RD9 01/2020.

Tabla 1. Distribución de la plantilla por sexo

Personal laboral del IIS La Fe según sexo		
Mujeres	405	74%
Hombres	141	26%
Total	546	100%

El 26% de la plantilla está formada por hombres, mientras que el 74% está formada por mujeres. En este ámbito vemos una clara predominancia de las mujeres en la plantilla del IIS La Fe.

Tabla 2. Distribución de la plantilla por edades

Personal laboral del IIS La Fe según rango de edad								
Edad	Mujeres	%*	%**	Hombres	%*	%**	Total	%
16-25 años	22	5%	71%	9	6%	29%	31	6%
26-34 años	186	46%	72%	74	52%	28%	260	48%
35-44 años	105	26%	74%	36	26%	26%	141	26%
45-54 años	83	20%	82%	18	13%	18%	101	18%
Más de 55 años	9	2%	69%	4	3%	31%	13	2%
Total	405	-	-	141	-	-	546	-

*Porcentaje sobre el mismo sexo
** Porcentaje sobre el total de la fila

El 74% de la plantilla se sitúa entre los 26 – 44 años. No obstante, en materia de igualdad de género no se observan grandes diferencias respecto a la distribución por edades según sexo.

Actualmente, es altamente conocida la dificultad de acceso al mercado laboral que tienen las personas mayores de 50 años, en su mayoría las mujeres. Además, en esta

franja de edad, las mujeres muestran una mayor necesidad de conciliar familia y trabajo por motivos mayoritariamente de cuidado de mayores y personas dependientes.

Además, esta distribución también muestra que el 80% de la plantilla se encuentra en lo que podemos considerar el periodo reproductivo, y dentro de ese tramo las mujeres se concentran en un porcentaje del 77% respecto de la totalidad de dichas franjas, lo que conlleva una demanda mayor de conciliación.

Tabla 3. Distribución de la plantilla por antigüedad

Personal laboral del IIS La Fe según antigüedad								
Antigüedad	Mujeres	%*	%**	Hombres	%*	%**	Total	%
Menos de 2 años	131	32%	69%	60	43%	31%	191	35%
De 2 a 5 años	140	35%	76%	44	31%	24%	184	34%
De 6 a 10 años	115	28%	78%	33	23%	22%	148	27%
De 11 a 15 años	13	3%	81%	3	2%	19%	16	3%
Más de 15 años	6	1%	86%	1	1%	14%	7	1%
Total	405	-	-	141	-	-	546	-

*Porcentaje sobre el mismo sexo
** Porcentaje sobre el total de la fila

La distribución por antigüedad del personal laboral del IIS La Fe muestra un claro predominio femenino en todos los tramos, tanto en términos absolutos como relativos. Las mujeres representan aproximadamente tres cuartas partes de la plantilla total y superan sistemáticamente a los hombres en cada intervalo de antigüedad, con porcentajes que van del 69% en las incorporaciones más recientes al 86% en el tramo de mayor antigüedad. Además, aunque la plantilla de ambos sexos es mayoritariamente joven, las mujeres concentran también la práctica totalidad del personal con trayectorias largas, lo que sugiere una mayor permanencia y estabilidad relativa frente a los hombres, que se encuentran más concentrados en los tramos de menor antigüedad. Esta estructura refuerza la imagen de un entorno laboral fuertemente feminizado, donde la presencia femenina no solo es mayoritaria, sino también más consolidada a lo largo del tiempo.

Tabla 4. Distribución de la plantilla por nivel de estudios

Personal laboral del IIS La Fe según estudios por el cual está contratado								
Nivel de estudios	Mujeres	%*	%**	Hombres	%*	%**	Total	%
Bachiller/FPM	5	1%	100%	0	0%	0%	5	1%
Nivel MECES 1	52	13%	76%	16	11%	24%	68	12%
Nivel MECES 2	168	41%	69%	74	52%	31%	242	44%
Nivel MECES 3	135	33%	77%	40	28%	23%	175	32%
Nivel MECES 4	45	11%	80%	11	8%	20%	56	10%
Total	405	-	-	141	-	-	546	-

*Porcentaje sobre el mismo sexo
** Porcentaje sobre el total de la fila

Como podemos observar en la tabla, la distribución de la plantilla según estudios está distribuida de forma muy similar en todos los niveles. Cabe destacar que el 84% del personal cuenta con estudios universitarios, máster y/o doctorado.

Tabla 5. Distribución total de plantilla por responsabilidad de su cargo

Personal laboral del IIS La Fe según la responsabilidad de su cargo								
Tipo de contrato	Mujeres	%*	%**	Hombres	%*	%**	Total	%
Órganos directivos	3	1%	100%	0	0%	0%	3	1%
Mandos intermedios	36	9%	73%	13	9%	27%	49	9%
Resto de la plantilla	366	90%	74%	128	91%	26%	494	90%
Total	405	-	-	141	-	-	546	-

La distribución del personal laboral del IIS La Fe muestra un claro predominio femenino en todos los niveles de responsabilidad, incluida la totalidad de los órganos directivos, ocupados exclusivamente por mujeres. Esta mayoría se mantiene en los mandos intermedios (73%) y en el resto de la plantilla (74%), lo que refleja una feminización homogénea de la organización. En conjunto, los datos indican que la elevada presencia femenina no se concentra en los puestos base, sino que se extiende también a los niveles de dirección y gestión, sin evidenciarse indicios claros de segregación vertical, sin perjuicio de un seguimiento continuado.

Tabla 6. Distribución total de la plantilla por tipo de contrato

Personal laboral del IIS La Fe según duración de su contrato								
Tipo de contrato	Mujeres	%*	%**	Hombres	%*	%**	Total	%
Duración determinada	102	25%	68%	47	33%	32%	149	27%
Indefinido	303	75%	76%	94	67%	24%	397	73%
Total	405	-	-	141	-	-	546	-

*Porcentaje sobre el mismo sexo
** Porcentaje sobre el total de la fila

La distribución por duración del contrato muestra un claro predominio de la contratación indefinida, que alcanza al 73% de la plantilla, siendo mayoritaria tanto entre mujeres como entre hombres. No obstante, las mujeres presentan una mayor estabilidad contractual, ya que el 75% cuenta con contrato indefinido frente al 67% de los hombres. Por el contrario, los hombres están relativamente más representados en la contratación de duración determinada, concentrando el 33% dentro de su grupo, frente al 25% de las mujeres. En conjunto, aunque la estabilidad es elevada, persiste una ligera brecha de género desfavorable a los hombres en términos de continuidad contractual.

Tabla 7. Distribución total de la plantilla por jornada laboral semanal

Personal laboral del IIS La Fe según la duración de su jornada								
Duración de la jornada	Mujeres	%*	%**	Hombres	%*	%**	Total	%
Menos de 15 horas	1	0%	50%	1	1%	50%	2	0%
Entre 15 y 25 horas	22	5%	73%	8	6%	27%	30	5%
Entre 25 y 37'5 horas	14	3%	82%	3	2%	18%	17	3%
Jornada completa (37'5h)	368	91%	74%	129	91%	26%	497	91%
Total	405	-	-	141	-	-	546	-

*Porcentaje sobre el mismo sexo
** Porcentaje sobre el total de la fila

La jornada laboral del personal del IIS La Fe es mayoritariamente a tiempo completo, ya que el 91% de la plantilla trabaja con jornada completa, sin diferencias apreciables entre mujeres y hombres desde el punto de vista porcentual dentro de cada sexo. No obstante, en términos absolutos y por peso relativo, las mujeres son mayoría en todos los tipos de jornada, especialmente en las jornadas parciales, donde concentran entre el 73% y el 82% del total de cada tramo. Los hombres, aunque minoritarios en conjunto, presentan una ligeramente mayor proporción relativa en las jornadas parciales más reducidas, particularmente en la franja de 15 a 25 horas.

Cabe añadir que, en el tramo entre 25 y 37 horas, se incluyen 3 personas que por naturaleza de su contrato tienen una jornada completa, pero han solicitado una reducción horaria para la conciliación familiar por cuidado de menores.

Tabla 8. Distribución total de la plantilla por bajas y excedencias por cuidado familiar

Personal laboral del IIS La Fe según baja y excedencia por cuidado familiar								
Situación laboral	Mujeres	%*	%**	Hombres	%*	%**	Total	%
Riesgo de embarazo	1	0%	100%	0	0%	0%	1	2%
Estado de gestación	2	0%	100%	0	0%	0%	2	5%
Interrupción del embarazo	-	-	-	-	-	-	-	-
Maternidad/paternidad	16	4%	94%	1	1%	6%	17	40%
Lactancia	18	4%	100%	0	0%	0%	18	43%
Riesgo de lactancia	2	0%	100%	0	0%	0%	2	5%
Excedencia para cuidado de menores	2	0%	100%	0	0%	0%	2	5%
Total	41	-	-	1	-	-	42	-

*Porcentaje sobre el mismo sexo
** Porcentaje sobre el total de la fila

Respecto a la distribución de la plantilla desagregada por sexos en cuanto a motivos por baja y excedencia por cuidado familiar, observamos que la mayoría de los permisos han sido disfrutados por mujeres. Solo hay un hombre que haya disfrutado del permiso de paternidad/otro progenitor.

Hay que tener en cuenta, que, durante el análisis de los datos, se han contabilizado permisos por persona, por lo que, la misma persona puede estar contabilizada en varios de los permisos.

Por otro lado, no se han solicitado permisos para cuidado de Ascendientes, personas en situación de dependencia o similares durante el año 2025.

Tabla 9. Medidas de conciliación de la vida personal y laboral en activo y solicitadas en el último año

Personal laboral del IIS La Fe según medidas de conciliación								
Duración de la jornada	Mujeres	%*	%**	Hombres	%*	%**	Total	%
Trabajo a distancia por conciliación	34	8%	94%	2	1%	6%	36	22%
Flexibilidad de entrada y salida	48	12%	86%	8	6%	14%	56	34%
Permiso ausencia deberes conciliación	169	42%	93%	13	9%	7%	182	112%

*Porcentaje sobre el mismo sexo
** Porcentaje sobre el total de la fila

Según se observa en la tabla anterior, el número de trabajadoras que ha solicitado medidas de conciliación de la vida personal y familiar durante el último año es significativamente superior al de trabajadores. Esta diferencia está vinculada, en parte, a la mayor presencia de mujeres en la plantilla, pero también pone de manifiesto un uso claramente más intensivo de estas medidas por parte del sexo femenino.

Asimismo, en el recuento de los permisos de ausencia justificada por motivos de conciliación se ha contabilizado el total de solicitudes realizadas durante el año 2025, lo que implica que una misma persona puede haber solicitado varios permisos, por lo que el dato no puede interpretarse como equivalente al número de personas usuarias.

En conjunto, la información disponible evidencia una concentración del ejercicio de los derechos de conciliación en las mujeres, lo que refuerza la necesidad de seguir promoviendo la corresponsabilidad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de los cuidados, evitando que el mayor uso femenino de estas medidas se normalice o neutralice por razones puramente cuantitativas.

Tabla 10. Distribución total de la plantilla por tipo de Formación

Formaciones impartidas por el IIS en 2025					
Nombre de la formación	Participantes	Mujeres	%	Hombres	%
Compliance	377	276	73%	101	27%
Microsoft Copilot	140	114	81%	26	19%
Aspectos Financieros Programa Horizonte Europa	16	15	94%	1	6%
Estadística aplicada a la investigación R nivel intermedio-avanzado	39	27	69%	12	31%
Iniciación en estadística aplicada a la investigación	23	19	83%	4	17%
Excel Avanzado	19	18	95%	1	5%
Gestión del Tiempo	25	24	96%	1	4%
Formación específica Comisión Igualdad	9	9	100%	0	0%
Formación Liderazgo Femenino	33	32	97%	1	3%
I- 18/25, Adaptación a la Norma ISO 56001	17	12	71%	5	29%
Office 365	16	15	94%	1	6%
Outlook	54	50	93%	4	7%
Claves de éxito en la redacción de propuestas a Horizonte Europa	20	19	95%	1	5%
Inglés	76	63	83%	13	17%

Tabla 11. Formaciones especificas en materia de concienciación en Igualdad de Genero

Formaciones impartidas por el IIS en materia de concienciación de igualdad de género			
Año de realización	Nombre de la formación	Duración	Interna/Externa
2022	Conflicto VS Acoso en el ámbito laboral	4H	Interna
2022	Sensibilización en igualdad de oportunidades y planes de igualdad	4H	Externa
2023	Riesgos psicosociales: conflicto vs acoso: IP's , Coordinadores, Responsables	4H	Interna
2023	Riesgos psicosociales: conflicto vs acoso	4H	Interna
2023	Prevención y actuación ante el acoso en el ámbito laboral	2H	Interna
2023	Curso de procesos de selección desde la perspectiva de género	3H	Externa
2023	Curso de prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral	2H	Externa
2023	Curso de sensibilización en igualdad de oportunidades	2H	Externa
2025	Formación específica para las personas encargadas del seguimiento del plan de igualdad – Adaptación a la nueva normativa en materia de diversidad	4H	Externa
2025	A más de 150 años del nacimiento de Marie Curie: ¿cómo avanzamos en liderazgo femenino en la ciencia?	3H	Externa
2026	Formación específica para las personas encargadas del seguimiento del plan de igualdad – Conceptos principales en la elaboración de un plan de igualdad	4H	Externa
2026	A más de 150 años del nacimiento de Marie Curie: ¿cómo avanzamos en liderazgo femenino en la ciencia?	3H	Externa

En el ámbito de la formación, tal y como se incluye en los planes de formación que se pactan anualmente, podemos observar que durante el año 2025 se han realizado diversas formaciones para toda la plantilla en diferentes ámbitos que son de utilidad para el desempeño de las labores diarias del personal laboral, donde podemos observar que, entre los asistentes a las mismas, el porcentaje que representan las mujeres es mucho más elevado que el de los hombres.

Así mismo, en los últimos 4 años, se han realizado diversas acciones formativas en materia de igualdad tanto para toda la plantilla en general como para los órganos encargados de la realización del presente plan.

Sin obviar la formación impartida por el departamento de prevención de riesgos laborales, en la que se abordan los riesgos psicosociales, dando a conocer a la plantilla el Protocolo de Acoso en el trabajo recientemente actualizado y que se comprende en este III Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia como Anexo I.

Tabla 12. Composición de los Órganos de Gobierno, Comité Científico, Comisión de Investigación y Comité de Innovación

Patronato								
	2022		2023		2024		2025	
Mujeres	3	25%	3	25%	3	23%	3	25%
Hombre	9	75%	9	75%	10	77%	9	75%
Total	12	100%	12	100%	13	100%	12	100%

Junta de Gobierno								
	2022		2023		2024		2025	
Mujeres	4	24%	6	38%	6	40%	7	41%
Hombre	13	76%	10	63%	9	60%	10	59%
Total	17	100%	16	100%	15	100%	17	100%

Comité Asesor Científico Externo								
	2022		2023		2024		2025	
Mujeres	1	20%	6	67%	6	67%	2	33%
Hombre	4	80%	3	33%	3	33%	4	67%
Total	5	100%	9	100%	9	100%	6	100%

Comisión de Investigación								
	2022		2023		2024		2025	
Mujeres	12	52%	15	68%	6	67%	10	53%
Hombre	11	48%	7	32%	3	33%	9	47%
Total	23	100%	22	100%	9	100%	19	100%

En relación con la composición de la Junta de Gobierno, el Patronato, el Comité Científico Externo y la Comisión de Investigación, se aprecian avances en la incorporación del principio de equilibrio entre mujeres y hombres, especialmente en aquellos miembros cuya designación no está vinculada automáticamente al ejercicio de un cargo.

No obstante, persisten desequilibrios en determinados órganos, como el Patronato o la Junta de Gobierno, cuya composición no depende directamente del IIS La Fe, lo que limita la capacidad de intervención directa sobre su configuración y la garantía de paridad.

Por el contrario, en los órganos propios del IIS La Fe, como la Comisión de Investigación, se observa una situación de igualdad efectiva en la composición de sus miembros, lo que evidencia que, allí donde existe margen de actuación, es posible avanzar de forma consistente hacia estructuras más equilibradas.

Tabla 14. Distribución de la plantilla por bajas laborales

Personal laboral del IIS La Fe según bajas laborales								
Duración de la jornada	Mujeres	%*	%**	Hombres	%*	%**	Total	%
Accidente laboral	2	0%	67%	1	1%	33%	3	2%
IT / Enfermedad común	98	24%	78%	28	20%	22%	126	77%
Excedencia voluntaria	25	6%	74%	9	6%	26%	34	21%
Total	125	-	-	38	-	-	163	-

Medidas para la prevención del acoso y la discriminación

El IIS La Fe dispone de un marco estructurado, formal y actualizado para prevenir, detectar y actuar frente al acoso y cualquier forma de discriminación en el entorno laboral, alineado con la legislación vigente y las políticas de igualdad.

Los dos documentos más importantes para destacar son el propio **II Plan de Igualdad 2022-2026** y el **Protocolo de Actuación ante el acoso en el trabajo** (Anexo I), aprobado en 2025 que recoge el acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género así como cualquier otro tipo de acoso psicológico o laboral comprendiéndose también cualquier otra situación de violencia en el trabajo no comprendida en los supuestos anteriores, ya sea por medios digitales o presencialmente, al ser estas situaciones atentatorias a la dignidad de las personas,

perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Actividades para la promoción de la igualdad y del lenguaje no sexista

El **IIS La Fe** promueve y organiza anualmente actividades específicas para conmemorar el **11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia**, proclamado en 2015 por la Asamblea de las Naciones Unidas con el objetivo de fomentar el acceso y la participación equitativa de las mujeres y las niñas en la ciencia. Estas acciones, enmarcadas en la estrategia de divulgación **Tu Hospital Investiga (TUHI)**, se orientan a la promoción de la igualdad de género en el ámbito científico, la visibilización de la diversidad de género e identidades en ciencia y el fomento de la alfabetización científica entre población escolar y juvenil no universitaria, con especial atención a niñas y adolescentes.

Asimismo, en el periodo 2023-2024, el IIS La Fe ha sido beneficiario de la convocatoria de ayudas para el fomento de la cultura científica, tecnológica y de la innovación de la **FECYT**, integrando estas actuaciones en el plan de actividades de la Unidad de Cultura Científica y de la Innovación (UCC+i), de la que forma parte desde 2019.

Por otra parte, el IIS La Fe desarrolla anualmente acciones específicas con motivo del **8 de marzo, Día Internacional de la Mujer**, orientadas a la sensibilización, visibilización y promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito de la investigación y la innovación sanitaria. Estas actuaciones incluyen campañas de comunicación institucional, difusión de referentes femeninos, reconocimiento del liderazgo de las mujeres en la actividad científica, así como iniciativas de concienciación dirigidas tanto al personal de la institución como a la sociedad en general, en coherencia con los principios recogidos en su Plan de Igualdad y en sus estrategias de comunicación inclusiva.

Instrumentos de comunicación institucional e inclusión

En este sentido, el **Manual de Identidad Corporativa de TUHI** incorpora de forma específica las líneas de acción vinculadas a género y mujer, contemplando versiones gráficas propias para las actividades relacionadas con igualdad, tales como las conmemoraciones del 11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, y del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, así como una línea específica de 'Género' dentro de las acciones de divulgación y participación ciudadana.

Además, también incorpora adaptaciones dirigidas a colectivos diversos (**incluyendo referencias al ámbito LGTBIQ+**), contemplando aplicaciones diferenciadas para iniciativas relacionadas con la igualdad y la diversidad. Si bien estas actuaciones, en concreto, no se han desarrollado todavía de forma efectiva, su inclusión expresa en el manual responde a una planificación institucional orientada a su futura implementación, garantizando la disponibilidad de recursos gráficos, comunicativos y de identidad visual necesarios para su puesta en marcha en el marco de las acciones de igualdad y sensibilización promovidas por la institución.

Asimismo, desde el área de comunicación del IIS La Fe se ha desarrollado el **Plan de Divulgación Científica Inclusiva y Accesible (INCLUDIV)**, alineado con el Plan de Igualdad y el Plan de Comunicación de la institución, con el objetivo de garantizar un acceso equitativo, inclusivo y sin barreras al conocimiento científico. Este plan incorpora un enfoque transversal de **igualdad, diversidad e inclusión**, prestando especial atención a colectivos tradicionalmente infrarrepresentados o en riesgo de exclusión, incluyendo personas con diversidad funcional, contextos socioculturales diversos y distintas identidades de género y orientación sexual.

El plan establece líneas de actuación orientadas a la eliminación de barreras en la comunicación científica (sensoriales, cognitivas, sociales y culturales), el desarrollo de contenidos accesibles en múltiples formatos (lectura fácil, subtitulado, audiodescripción o lengua de signos), la capacitación del personal investigador en comunicación inclusiva y la promoción de la participación de públicos diversos en las actividades de divulgación. Asimismo, contempla mecanismos de evaluación y seguimiento basados en indicadores de accesibilidad, impacto y participación, con el fin de garantizar una mejora continua y consolidar un modelo de divulgación científica basado en los principios de equidad, diversidad e inclusión.

Actividades de promoción, comunicación e inclusión

El IIS La Fe ha venido desarrollando, de forma sostenida, diversas actuaciones orientadas a la promoción de la igualdad de género, la visibilidad del talento femenino en la ciencia, el uso de un lenguaje inclusivo y la incorporación progresiva de un enfoque de diversidad e inclusión en sus políticas de comunicación y divulgación científica.

Estas actuaciones se han desplegado principalmente en el ámbito de la comunicación institucional, la divulgación científica y las acciones de sensibilización asociadas a

efemérides relevantes en materia de igualdad, lo que evidencia un compromiso institucional creciente con estos principios.

No obstante, desde un punto de vista diagnóstico, se considera necesario analizar no sólo la existencia de dichas actuaciones, sino también su grado de sistematización, alcance interno, reconocimiento por parte de la plantilla y conexión directa con las obligaciones derivadas del Plan de Igualdad, con el fin de identificar áreas de mejora y consolidación.

Promoción de la igualdad y visibilización de referentes femeninos

El Instituto desarrolla anualmente actividades específicas con motivo del **11 de febrero, Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia**, y del **8 de marzo, Día Internacional de la Mujer**, centradas en la visibilización de mujeres investigadoras, la promoción de vocaciones científicas femeninas y la sensibilización en igualdad de género en el ámbito de la investigación biomédica.

Estas acciones se integran fundamentalmente en la estrategia de divulgación científica **Tu Hospital Investiga (TUHI)** y en las actividades de la **Unidad de Cultura Científica y de la Innovación (UCC+i)**, de la que el IIS La Fe forma parte desde 2019, habiendo participado entre 2023 y 2024 en programas financiados por la FECYT.

Desde el punto de vista diagnóstico, estas actuaciones constituyen una **buena práctica consolidada**, especialmente en el plano externo y divulgativo. Sin embargo, se identifica como área de mejora la necesidad de reforzar su **traslado al ámbito interno**, de manera que la plantilla perciba de forma más clara su vinculación con el Plan de Igualdad y su contribución directa a la cultura organizativa.

Comunicación institucional, lenguaje inclusivo y diversidad

El IIS La Fe dispone de instrumentos de comunicación institucional que incorporan criterios de igualdad, diversidad e inclusión, entre los que destaca el **Manual de Identidad Corporativa de TUHI**, que contempla líneas gráficas y comunicativas específicas vinculadas a género, igualdad y diversidad, así como adaptaciones orientadas a colectivos diversos, incluyendo referencias al ámbito LGTBIQ+.

Asimismo, la institución cuenta con una **guía interna de comunicación inclusiva, no sexista e integradora**, integrada en el Plan de Comunicación institucional y aplicable a los distintos soportes corporativos (web, notas de prensa, redes sociales y

convocatorias), que establece criterios comunes para el uso de un lenguaje inclusivo y representativo.

Desde el análisis diagnóstico, se valora positivamente la **existencia formal de estos instrumentos**, si bien se detecta la necesidad de avanzar en su **implantación efectiva y homogénea**, así como en el seguimiento de su aplicación real, especialmente en lo relativo a la diversidad afectivo-sexual, de identidad y expresión de género.

Inclusión, accesibilidad y divulgación científica inclusiva

El IIS La Fe ha desarrollado el **Plan de Divulgación Científica Inclusiva y Accesible (INCLUDIV)**, alineado con el Plan de Igualdad y el Plan de Comunicación institucional, con el objetivo de garantizar un acceso equitativo al conocimiento científico y la eliminación de barreras sensoriales, cognitivas, sociales y culturales.

Este enfoque incorpora de manera transversal la atención a colectivos tradicionalmente infrarrepresentados, incluyendo personas con diversidad funcional, contextos socioculturales diversos y distintas identidades de género y orientaciones sexuales, y contempla medidas de accesibilidad, formación interna y evaluación mediante indicadores.

Desde una perspectiva diagnóstica, estas iniciativas evidencian una **orientación estratégica adecuada hacia la inclusión**, si bien resulta necesario consolidar este enfoque mediante una mayor sistematización, una definición clara de responsabilidades internas y una evaluación periódica de su impacto, especialmente en relación con la igualdad y la diversidad en el entorno laboral interno.

Valoración diagnóstica y áreas de mejora identificadas

Del análisis conjunto de las actividades de promoción, comunicación e inclusión se desprenden las siguientes conclusiones diagnósticas:

- Existe una **trayectoria continuada de actuaciones** en materia de igualdad y comunicación inclusiva, especialmente orientadas a la divulgación científica y a la proyección externa de la institución.
- Las acciones desarrolladas constituyen **buenas prácticas relevantes**, alineadas con los valores del IIS La Fe y con las políticas de igualdad.
- No obstante, se identifica la necesidad de:

- Reforzar la **sistematización y planificación interna** de estas actuaciones dentro del Plan de Igualdad.
- Mejorar la **percepción y reconocimiento interno** por parte de la plantilla, en coherencia con los resultados de la encuesta de percepción.
- Avanzar en la **evaluación del impacto real** de las acciones de comunicación e inclusión.
- Fortalecer la visibilidad y normalización de la diversidad, especialmente del colectivo LGTBI+, en el ámbito interno.

Estas áreas de mejora servirán de base para la definición de medidas específicas en el Plan de Acción, orientadas a consolidar una cultura organizativa inclusiva, diversa y alineada con los principios de igualdad efectiva.

5.2. Análisis de la última encuesta realizada en materia de igualdad y diversidad

Tras el análisis de los resultados de la encuesta, se presentan las principales conclusiones obtenidas en relación con la percepción del personal sobre el entorno laboral y el compromiso del IIS La Fe. En este apartado se destacan tanto los aspectos positivos como las áreas de mejora identificadas, con el fin de seguir avanzando hacia un entorno más inclusivo, diverso y respetuoso para todos los empleados.

Preguntas Generales sobre la Percepción del Entorno y el Compromiso del IIS La Fe:

-La mayoría del personal se siente valorado y respetado en su lugar de trabajo (85,4%). Sin embargo, un pequeño porcentaje (6,2%) no se siente valorado, lo que indica la necesidad de seguir promoviendo iniciativas que refuercen el respeto y la equidad.

-Un 80,3% de los encuestados considera que el IIS La Fe promueve un ambiente inclusivo para todos los empleados, aunque un 5,6% opina lo contrario, evidenciando la importancia de continuar trabajando en políticas de inclusión.

-El 69,1% de los encuestados considera que el IIS La Fe está comprometido con la igualdad de género, aunque un 25,8% no está seguro o prefirió no responder. Esto sugiere que hay margen para mejorar la comunicación y visibilidad de las iniciativas en esta materia.

Percepción de Políticas y Prácticas sobre Igualdad de Género:

-El 60,11% considera que las políticas de igualdad de género se aplican de manera justa y equitativa. Sin embargo, un 33,15% no está seguro, lo que indica la necesidad de mejorar la claridad y comunicación de estas políticas.

-Un 74,2% de los encuestados cree que el Instituto facilita la conciliación de la vida laboral y personal, pero un 14,6% opina lo contrario. Es necesario mejorar la comunicación y visibilidad de estas políticas.

Formación:

-Solo el 20,79% ha recibido formación sobre igualdad de género en el último año, lo que sugiere un margen significativo para aumentar la oferta y visibilidad de la formación en igualdad de género.

-El 54,49% de los encuestados considera interesante recibir formación adicional sobre diversidad e inclusión, lo que indica un interés significativo en ampliar la formación en estos temas.

La discrepancia entre las acciones formativas realizadas y la percepción de una parte significativa de la plantilla pone de manifiesto la necesidad de **reforzar la visibilidad, continuidad y reconocimiento** de la formación en materia de igualdad, diversidad e inclusión.

Discriminación o Acoso:

-Si bien la mayoría de la plantilla (92,13%) manifiesta no haber presenciado ni experimentado situaciones de acoso o discriminación, los resultados de la encuesta ponen de relieve la necesidad de **reforzar la confianza, el conocimiento y la visibilidad de los mecanismos de prevención y actuación existentes**.

-De las personas que han presenciado o experimentado discriminación, la mayoría considera que la empresa no adoptó medidas efectivas para prevenir y abordar estos casos, lo que sugiere la necesidad de mejorar la percepción y efectividad de las medidas adoptadas.

Evaluación del Entorno y Sugerencias de Mejora:

-El 74,7% cree que las políticas de igualdad de género y diversidad contribuyen positivamente al rendimiento y la innovación. Aún hay margen para mejorar la percepción y comprensión de su efectividad.

-El 78,1% recomendaría la fundación como un lugar inclusivo para trabajar, reflejando una percepción positiva generalizada. Sin embargo, es necesario seguir mejorando la percepción y comunicación de estas cualidades.

-Entre las sugerencias de mejora destacan la necesidad de aumentar la visibilidad del colectivo LGTBIQ+, mejorar las políticas de teletrabajo y conciliación, realizar evaluaciones periódicas de la composición del personal, y establecer campañas de concienciación y formación más específicas y prácticas.

Estas conclusiones destacan la importancia de continuar trabajando en la promoción de un entorno laboral igualitario, diverso e inclusivo, y de mejorar la comunicación y visibilidad de las políticas y acciones implementadas.

6.AUDITORIA RETIBUTIVA

El análisis de esta Auditoria Retributiva se ha realizado sobre el Registro Retributivo 2025, combinando datos tratados (equiparados) y datos efectivos (reales). La evaluación incorpora promedios, medianas, brechas porcentuales y análisis por grupo profesional, garantizando la comparabilidad objetiva entre mujeres y hombres.

Durante el periodo estudiado, la organización ha contado con 625 personas (187 hombres y 438 mujeres), dato que no concuerda con la plantilla actual de la fundación, ya que se han tenido en cuenta los contratos temporales y el personal que ha causado baja. Podemos adelantar, que la plantilla cuenta con una fuerte feminización (≈70 % mujeres). Esta distribución se ha tenido en cuenta para interpretar adecuadamente los resultados, especialmente en grupos con tamaños muestrales reducidos.

Así mismo, la presente auditoría retributiva se elabora en cumplimiento de:

- Artículo 28 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad.

6.1. Datos analizados

Datos tratados (equiparados)

- Remuneraciones **anualizadas** (altas/bajas durante el año).
- Remuneraciones **normalizadas** a jornada completa.
- Inclusión de situaciones de IT, ERTE y permisos legalmente protegidos.

Este enfoque permite la **comparabilidad objetiva** entre mujeres y hombres.

Datos efectivos (reales)

- Importes **realmente percibidos**, sin correcciones.
- Reflejan la realidad económica efectiva del ejercicio.

Variables analizadas

- Sexo
- Grupo profesional
- Tipo de percepción:
  - Salario base
  - Complementos salariales
  - Percepciones extrasalariales
  - Total remuneración
- Promedios, medianas, brechas porcentuales y precio hora.

La brecha salarial se ha calculado conforme a la fórmula legal:

Brecha (%) = (Media hombres – Media mujeres) / Media hombres × 100

6.2. Análisis retributivo global

El análisis retributivo global tiene por finalidad ofrecer una visión agregada y transversal de la política salarial de la entidad, permitiendo identificar posibles desigualdades retributivas entre mujeres y hombres en el conjunto de la organización.

Este enfoque resulta especialmente relevante para detectar brechas salariales de carácter estructural y evaluar el grado de cumplimiento del principio de igualdad retributiva con independencia de la adscripción a un grupo profesional concreto.

Para ello, se han analizado tanto los datos tratados como los datos efectivos. La combinación de ambos enfoques permite una lectura equilibrada y rigurosa de la situación retributiva global de la entidad.

Personal laboral del IIS La Fe según su remuneración			
Concepto	Mujeres	Hombres	Total
Remuneración anual según datos equiparados	33.934€	34.456 €	+1,51 %
Remuneración anual según datos efectivos	26.830 €	23.781 €	–12,82 %

- La brecha según los datos equiparados es **muy reducida**, siendo inferior al 25%, lo que conforme al RD 902/2020 no exige justificación adicional, sin perjuicio del seguimiento continuo.
- **No existe brecha salarial estructural a nivel empresa** en datos comparables
- La remuneración mediana femenina según los datos efectivos es superior y esta está influida por:
    - Mayor presencia femenina en los grupos profesionales intermedios.
    - Mayor antigüedad media en la plantilla femenina.
    - Percepciones ligadas a IT y contingencias.

Por tanto, estamos frente a una brecha **a favor de las mujeres**, compatible con el principio de igualdad retributiva.

6.3. Análisis por grupos profesionales

Este análisis se ha efectuado considerando tanto los **datos tratados (equiparados)** como los **datos efectivos (reales)**, atendiendo a la composición y características de cada grupo.

Grupo Profesional 1

Este grupo concentra posiciones de mayor cualificación y responsabilidad.

- **Brecha total equiparada:** +5,87 % a favor de los hombres.
- La diferencia se localiza principalmente en **complementos salariales no estructurales**, como ayudas individuales o indemnizaciones puntuales.
- El **salario base** presenta valores homogéneos entre mujeres y hombres.
- La representación femenina es mayoritaria, reduciendo el riesgo de segregación vertical desfavorable.

Conclusión: No se detectan indicios de discriminación retributiva. Las diferencias observadas responden a causas objetivas y no vinculadas al sexo.

Grupo Profesional 2

Grupo caracterizado por una elevada concentración de personal

- Las brechas salariales se mantienen **moderadas y variables según concepto**.
- Se observa una compensación entre salario base y complementos, sin impacto significativo en la retribución total.
- La mayor antigüedad media y permanencia de las mujeres explica determinadas diferencias en datos efectivos.

Conclusión: Las diferencias retributivas se consideran **justificadas y proporcionadas**, no apreciándose desigualdad de género.

Grupo Profesional 3

Grupo con estructura salarial altamente estandarizada.

- **Brecha total equiparada cercana al 1 %**, considerada técnicamente irrelevante.
- Alta homogeneidad en salario base y complementos.
- Ausencia de diferencias significativas en medianas y precio hora.

Conclusión: Cumplimiento pleno del principio de igualdad retributiva.

Grupo Profesional 4

En este grupo se identifican las mayores variaciones entre datos efectivos y equiparados.

- En **datos efectivos**, aparecen brechas a favor de los hombres.
- En **datos equiparados**, dichas brechas se reducen de forma sustancial.
- Las diferencias se explican principalmente por:
    - Impacto desigual de situaciones de IT y absentismo.
    - Diferente distribución de jornadas.

Conclusión: No se evidencia discriminación salarial, pero se recomienda un **seguimiento específico** para garantizar la estabilidad del equilibrio retributivo.

Grupo Profesional 5

Grupo con **tamaño muestral muy reducido**.

- La existencia de un único hombre y seis mujeres distorsiona los resultados porcentuales.
- Las brechas observadas no permiten inferencias válidas desde un punto de vista estadístico.

Conclusión: Resultados **no representativos** y sin valor diagnóstico estructural. Se consideran plenamente justificables.

Tras analizar cada uno de los grupos profesionales por separado y en su totalidad, podemos llegar a la conclusión de que la brecha salarial es inferior al 25%, lo que conforme al RD 902/2020 no exige justificación adicional. Las desviaciones puntuales que se han podido apreciar, vienen siempre de una causa objetiva dada la naturaleza de la actividad de la fundación y se concentra en grupos muy reducidos.

Así pues, el sistema retributivo de la entidad es transparente y esta alineado a su convenio colectivo, además cumple el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor.

7. MEDIDAS DE ACCIÓN

Una vez revisados los datos obtenidos en el informe diagnóstico, la comisión negociadora para el **III Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia** considera conveniente adoptar un conjunto de medidas de acción orientadas no solo a reforzar la igualdad entre mujeres y hombres, sino también a impulsar y consolidar la diversidad y la convivencia inclusiva en la institución, mejorando así, aún más si cabe, su implicación en este ámbito.

Asimismo, para la elaboración de dichas acciones se ha tenido en cuenta el informe de seguimiento del Plan de Igualdad 2022–2026, en el que se han analizado las medidas de acción previamente implantadas y su grado de implementación en el IIS La Fe, incorporando una perspectiva integradora que abarque la diversidad en todas sus dimensiones.

Todas estas acciones estarán enfocadas principalmente en cada uno de los ámbitos establecidos por el RD 901/2020, incorporando de manera transversal la perspectiva de igualdad y diversidad, y son los siguientes:

- Área de acceso al empleo y contratación
- Área de clasificación profesional
- Área de conciliación, corresponsabilidad y diversidad de situaciones personales y familiares
- Área de sensibilización, formación y promoción en igualdad y diversidad
- Área de representación equilibrada y diversidad en los órganos de decisión
- Área de retribuciones y auditorías salariales

- Área de salud laboral, diversidad y prevención del acoso laboral y por razón de sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género
- Área de comunicación inclusiva y lenguaje no sexista
- Área de protección a las víctimas de violencia de género

Todas las acciones recogidas en el presente plan tendrán carácter dinámico y revisable a lo largo de su periodo de vigencia, pudiendo ser evaluadas, modificadas o ampliadas, así como incorporarse nuevas medidas, en función de las necesidades detectadas, los resultados de los procesos de seguimiento y evaluación o los cambios normativos y organizativos que así lo aconsejen.

7.1. Área de acceso al empleo y contratación

Objetivo específico: Conseguir un proceso de selección y contratación igualitario, equitativo y sin ninguna discriminación por razón de sexo u orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, así como de su origen o pensamiento.

<table>
<tr><th colspan="2">Acción n.º 1</th><th colspan="3">Descripción</th></tr>
<tr><td colspan="2">Buenas prácticas en la selección</td><td colspan="3">Elaborar un decálogo de buenas prácticas en los procedimientos de selección para difundir entre las personas que intervengan en los procesos de selección.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Responsable</td><td colspan="3">Área de Desarrollo de Personas</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">Recursos humanos y materiales</td><td>Humanos</td><td colspan="2">Personal laboral</td></tr>
<tr><td>Materiales</td><td colspan="2">Equipo informático y materiales de oficina</td></tr>
<tr><td colspan="2">Coste</td><td>Coste tiempo/hora del personal encargado</td><td>Prioridad</td><td>Media</td></tr>
<tr><td colspan="2">Cronología de implantación</td><td colspan="3">Consultar calendario de actuaciones</td></tr>
<tr><td colspan="2">Indicadores de Seguimiento</td><td colspan="3">Elaboración y difusión del decálogo</td></tr>
</table>

7.2. Área de Clasificación profesional

Objetivo específico: Lograr una clasificación profesional libre de sesgo de género y equilibrada.

De acuerdo con lo establecido en el **convenio colectivo vigente**, la clasificación profesional del personal del IIS La Fe se encuentra definida atendiendo exclusivamente

a criterios objetivos tales como las funciones desempeñadas, el nivel de responsabilidad, la cualificación requerida y las competencias profesionales, **sin que pueda producirse ningún tipo de diferenciación o sesgo por razón de género**.

El sistema de clasificación profesional aplicable garantiza, por tanto, la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, y se ajusta a los principios de transparencia y neutralidad exigidos por la normativa laboral y de igualdad vigente. En este sentido, del análisis realizado no se detectan desequilibrios ni prácticas discriminatorias en la adscripción de los distintos grupos, niveles o categorías profesionales.

No obstante, y con el fin de mantener y reforzar estos principios, la institución continuará realizando un **seguimiento periódico** de la clasificación profesional para asegurar que se mantiene libre de sesgos de género y que cualquier modificación futura del convenio o de la estructura organizativa preserve dichos criterios de igualdad.

7.3. Área de conciliación y corresponsabilidad

Objetivo específico: Lograr una conciliación real y efectiva para los trabajadores y las trabajadoras

<table>
<tr><th colspan="2">Acción n.º 2</th><th colspan="3">Descripción</th></tr>
<tr><td colspan="2">Estudio de las necesidades de conciliación.</td><td colspan="3">Realizar un análisis de las necesidades de conciliación de la plantilla con el objetivo de detectar y aplicar aquellas medidas que resulten más convenientes. En base al estudio se pueden ampliar o flexibilizar el uso de las medidas existentes en la organización.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Responsable</td><td colspan="3">Área de Desarrollo de Personas</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">Recursos humanos y materiales</td><td>Humanos</td><td colspan="2">Personal laboral</td></tr>
<tr><td>Materiales</td><td colspan="2">Equipo informático y materiales de oficina</td></tr>
<tr><td colspan="2">Coste</td><td>Coste tiempo/hora del personal encargado</td><td>Prioridad</td><td>Media</td></tr>
<tr><td colspan="2">Cronología de implantación</td><td colspan="3">Consultar calendario de actuaciones</td></tr>
<tr><td colspan="2">Indicadores de Seguimiento</td><td colspan="3">Informe del estudio sobre las necesidades de conciliación.

Listado de medidas, adicionales a las legislativas, que se han incluido o que se han modificado tras el estudio.</td></tr>
</table>

Acción	n.º 3	Descripción			
Campaña de corresponsabilidad.		Desarrollar una campaña informativa sobre la corresponsabilidad, orientada especialmente a los hombres de la compañía, para conocer sus derechos en materia de conciliación, así como la importancia de involucrarse en las tareas domésticas y de crianza.			
Responsable		Área de Desarrollo de Personas / Comunicación			
Recursos humanos y materiales		Humanos	Personal laboral		
		Materiales	Equipo informático y materiales de oficina		
Coste		Coste tiempo/hora del personal encargado		**Prioridad**	Alta
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		- Material (p.ej. cartelería) empleada para la campaña. - Listado de difusión y canales empleados para la campaña. - Listado de permisos de conciliación solicitados y concedidos desagregados por sexos.			

Acción	n.º4	Descripción			
Difusión de los permisos legales de conciliación		Difundir los permisos legales de conciliación a la plantilla, así como las mejoras que se han pactado en los anteriores Planes de Igualdad y en el nuevo convenio colectivo.			
Responsable		Área de Desarrollo de Personas			
Recursos humanos y materiales		Humanos	Personal laboral		
		Materiales	Equipo informático y materiales de oficina		
Coste		Coste tiempo/hora del personal encargado		**Prioridad**	Media
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		Listado y forma de difusión de los permisos de conciliación			

<table>
<tr><th colspan="2">Acción</th><th>n.5º</th><th colspan="3">Descripción</th></tr>
<tr><td colspan="2">Fomentar que los hombres hagan uso de los permisos de conciliación.</td><td colspan="3">Sensibilizar a los hombres en materia de corresponsabilidad y masculinidades, así como dotar de herramientas para mejorar las habilidades de cuidado y gestión emocional.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Responsable</td><td colspan="3">Área de Desarrollo de Personas</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">Recursos humanos y materiales</td><td>Humanos</td><td colspan="2">Personal docente</td></tr>
<tr><td>Materiales</td><td colspan="2">Aula virtual/presencial.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Coste</td><td colspan="2">Precio persona/hora del curso</td><td>Prioridad</td><td>Coste</td></tr>
<tr><td colspan="2">Cronología de implantación</td><td colspan="3">Consultar calendario de actuaciones</td></tr>
<tr><td colspan="2">Indicadores de Seguimiento</td><td colspan="3">- Ficha del curso formativo.
- Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.</td></tr>
</table>

7.4. Área de sensibilización, formación y promoción

Objetivo específico: Conseguir una formación igualitaria para todas las personas trabajadoras.

<table>
<tr><th colspan="2">Acción n.º 6</th><th colspan="4">Descripción</th></tr>
<tr><td colspan="2">Formación en horario laboral</td><td colspan="4">Garantizar que la formación obligatoria, voluntaria y de especialización se realice dentro de la jornada laboral, o que se compense el tiempo dedicado a la formación con tiempo libre.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Responsable</td><td colspan="4">Área de Desarrollo de Personas / Comisión de Formación</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">Recursos humanos y materiales</td><td>Humanos</td><td colspan="3">Personal laboral</td></tr>
<tr><td>Materiales</td><td colspan="3">Equipo informático y materiales de oficina</td></tr>
<tr><td colspan="2">Coste</td><td colspan="2">Coste de la adaptación del horario de la empresa o persona formadora.</td><td>Prioridad</td><td>Permanente</td></tr>
<tr><td colspan="2">Cronología de implantación</td><td colspan="4">Consultar calendario de actuaciones</td></tr>
<tr><td colspan="2">Indicadores de Seguimiento</td><td colspan="4">Listado de los cursos llevados a cabo indicando si han sido realizados dentro o fuera de la jornada laboral, desagregado por sexo.</td></tr>
</table>

Acción	n.º 7	Descripción			
Facilitar el acceso de personas con reducción de jornada a las acciones formativas.		Adaptación del horario de las acciones formativas para facilitar la asistencia de las personas trabajadoras con reducción de jornada o jornada parcial.			
Responsable		Área de Desarrollo de Personas / Comisión Formación			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal laboral		
		Materiales	Equipo informático y materiales de oficina		
Coste		Coste tiempo/hora del personal implicado.		**Prioridad**	Permanente
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		- N.º de personas asistentes a la formación, desagregadas por sexo y tipología de jornada. - Adaptaciones realizadas en el horario de la persona trabajadora para su acceso a la formación.			

Acción	n.º 8	Descripción			
Sensibilización periódica en materia de igualdad		Realizar formación y sensibilización en materia de igualdad de género para toda la plantilla, y periódicamente a las personas que se vayan incorporando a la organización.			
Responsable		Área de Desarrollo de Personas / Comisión Formación			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Docente.		
		Materiales	Aula virtual/presencial.		
Coste		Precio persona/hora del curso		**Prioridad**	Alta
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		- Ficha del curso formativo. - Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.			

Acción	n.º 9	Descripción			
Visibilizar a las mujeres en puestos de liderazgo.		Visibilizar a las mujeres de la compañía que estén en puestos de mandos intermedios y/o directivos a través de las redes sociales, página web u otros canales de comunicación de la compañía.			
Responsable		Comisión de seguimiento del Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia / Área de Comunicación			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Laboral		
		Materiales	Equipo informático y RRSS		
Coste		Coste/hora del personal que ha desarrollado la campaña		**Prioridad**	Media
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		- Publicaciones en redes, campañas de difusión en pantallas internas, etc.			

Acción	n.º 10	Descripción			
Formación en Liderazgo Femenino		Dotar de herramientas de gestión y dirección a las mujeres para que sean candidatas para promocionar y/u ocupar puestos de liderazgo dentro de la organización.			
Responsable		Área de Desarrollo de Personas / Comisión Formación			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Docente.		
		Materiales	Aula virtual/presencial.		
Coste		Precio persona/hora del curso		**Prioridad**	Media
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		- Ficha del curso formativo. - Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.			

<table>
<tr><th colspan="2">Acción</th><th>n.º 11</th><th colspan="3">Descripción</th></tr>
<tr><td colspan="3">Formación en igualdad retributiva.</td><td colspan="3">Formar a una o varias personas en cómo aplicar el principio de igualdad retributiva a través de las herramientas de registro retributivo y auditoría salarial para que pueda realizar estas tareas durante el periodo de vigencia del plan de igualdad.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Responsable</td><td colspan="3">Área de Desarrollo de Personas / Comisión Formación</td></tr>
<tr><td colspan="3" rowspan="2">Recursos humanos y materiales</td><td>Humanos</td><td colspan="2">Personal Docente.</td></tr>
<tr><td>Materiales</td><td colspan="2">Aula virtual/presencial.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Coste</td><td colspan="2">Precio persona/hora del curso</td><td>Prioridad Media</td></tr>
<tr><td colspan="3">Cronología de implantación</td><td colspan="3">Consultar calendario de actuaciones</td></tr>
<tr><td colspan="3">Indicadores de Seguimiento</td><td colspan="3">- Ficha del curso formativo.
- Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.</td></tr>
</table>

7.5. Área de representación equilibrada

Objetivo específico: Conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres dentro de la plantilla laboral

Del análisis de la composición de la plantilla del IIS La Fe se desprende que la presencia de mujeres es mayoritaria, representando un porcentaje muy superior al de hombres, sin que se detecte en ningún caso una situación de infrarrepresentación femenina en los distintos ámbitos de la organización.

En consecuencia, y teniendo en cuenta que el objetivo de este ámbito es corregir posibles desequilibrios o situaciones de infrarrepresentación por razón de género, no se identifican en la actualidad desequilibrios que requieran la adopción de acciones correctoras específicas, sin perjuicio de las medidas de seguimiento y evaluación previstas

No obstante, la institución mantendrá un seguimiento periódico de la evolución de la plantilla con el fin de garantizar que, en caso de producirse cambios significativos que puedan generar situaciones de desequilibrio o infrarrepresentación, puedan adoptarse las medidas oportunas dentro del marco del Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia.

7.6. Área de retribuciones y auditorias salariales

Objetivo específico: Asegurar unas condiciones de trabajo óptimas y equitativas para toda la plantilla, así como asegurar una retribución equilibrada, equitativa e igualitaria para toda la plantilla con independencia del sexo y puesto de trabajo

<table>
<tr><th colspan="2">Acción n.º 12</th><th colspan="3">Descripción</th></tr>
<tr><td colspan="2">Recabar información anual de la plantilla según la tipología de contratación.</td><td colspan="3">Recoger información anual sobre la tipología de contratación y jornada de la plantilla, desagregada por sexo, para observa la evolución de la organización con relación a la temporalidad y parcialidad de las personas trabajadoras.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Responsable</td><td colspan="3">Área de Desarrollo de Personas</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">Recursos humanos y materiales</td><td>Humanos</td><td colspan="2">Personal Laboral</td></tr>
<tr><td>Materiales</td><td colspan="2">Material de oficina y equipos informáticos.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Coste</td><td colspan="2">Coste tiempo/hora del personal implicado.</td><td>Prioridad Media</td></tr>
<tr><td colspan="2">Cronología de implantación</td><td colspan="3">Consultar calendario de actuaciones</td></tr>
<tr><td colspan="2">Indicadores de Seguimiento</td><td colspan="3">- Listado anual de personas según la tipología de contratación y jornada, desagregado por sexo.</td></tr>
</table>

Acción	n.º 13	Descripción			
Recabar información sobre los motivos de la reducción de jornada.		Recoger información sobre las circunstancias que motivan las reducciones de jornada, especialmente las vinculadas con la conciliación de la vida personal y familiar.			
Responsable		Área de Desarrollo de Personas			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Laboral		
		Materiales	Material de oficina y equipos informáticos.		
Coste		Coste tiempo/hora del personal implicado.		**Prioridad**	Media
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		- Listado anual de personas con reducción, por motivos de la reducción, desagregado por sexo.			

Acción	n.º 14	Descripción			
Actualización anual del Registro Retributivo.		Renovar anualmente el Registro Retributivo, tal como ese establece en el Real Decreto-Ley 6/2019 y el Real Decreto 902/2020.			
Responsable		Área de Desarrollo de Personas			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Laboral / Asesoría Laboral		
		Materiales	Material de oficina y equipos informáticos.		
Coste		Coste tiempo/hora del personal implicado.		**Prioridad**	Obligatoria
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		- Informe registro retributivo de cada año.			

Acción	n.º 15	Descripción			
Realizar seguimiento del porcentaje de brecha salarial y adopción de medidas en caso de ser significante.		Tras la renovación del registro retributivo, revisar anualmente la brecha salarial existente en la organización, tanto en los conceptos globales como en los diferentes puestos, categorías o niveles utilizados para elaborar dicho registro, en caso de aumentas la brecha a índices elevados se propondrán medidas para reducirla.			
Responsable		Área de Desarrollo de Personas			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Laboral		
		Materiales	Material de oficina y equipos informáticos.		
Coste		Coste tiempo/hora del personal implicado.		**Prioridad**	Media
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		- Informe registro retributivo de cada año.			

Acción	n.º 16	Descripción			
Informar a la plantilla del porcentaje de brecha.		Tras la renovación del registro retributivo, informar anualmente de la brecha salarial existente en la organización, tanto en los conceptos globales como en los diferentes puestos, categorías o niveles utilizados para elaborar dicho registro.			
Responsable		Área de Desarrollo de Personas			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Laboral		
		Materiales	Material de oficina y equipos informáticos.		
Coste		Coste tiempo/hora del personal implicado.		**Prioridad**	Obligatoria
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		- Justificante de difusión anual.			

7.7. Área de salud laboral, prevención del acoso laboral y por razón de sexo, orientación o identidad sexual

Objetivo específico: Conseguir un trato respetuoso y no sexista en la empresa entre mujeres y hombres.

<table>
<tr><th colspan="2">Acción n.º 17</th><th colspan="3">Descripción</th></tr>
<tr><td colspan="2">Sensibilización a la plantilla en acoso sexual, por razón de sexo y agresiones sexuales.</td><td colspan="3">Realizar una formación dirigida a toda la plantilla (incluido personal directivo) para sensibilizar en materia de acoso sexual, acoso por razón de sexo y agresiones sexuales, como formas de acoso específicas separadas del acoso laboral (cumplimiento art. 12 de la LO 10/2022).</td></tr>
<tr><td colspan="2">Responsable</td><td colspan="3">Área de Desarrollo de Personas / Comisión Formación</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">Recursos humanos y materiales</td><td>Humanos</td><td colspan="2">Personal Docente</td></tr>
<tr><td>Materiales</td><td colspan="2">Aula virtual/presencial</td></tr>
<tr><td colspan="2">Coste</td><td>Precio persona/hora del curso</td><td>Prioridad</td><td>Alta</td></tr>
<tr><td colspan="2">Cronología de implantación</td><td colspan="3">Consultar calendario de actuaciones</td></tr>
<tr><td colspan="2">Indicadores de Seguimiento</td><td colspan="3">- Ficha del curso formativo.
- Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.</td></tr>
</table>

Acción	n.º 18	Descripción			
Prevención de discriminaciones y micromachismos		Realizar una formación dirigida a toda la plantilla (incluido personal directivo) para sensibilizar en los diferentes tipos de violencias sutiles hacia las mujeres, también llamadas micromachismos, y su prevención dentro del entorno laboral.			
Responsable		Área de Desarrollo de Personas / Comisión Formación			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Docente		
		Materiales	Aula virtual/presencial		
Coste		Precio persona/hora del curso		**Prioridad**	Baja
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		- Ficha del curso formativo. - Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.			

Acción	n.º 19	Descripción			
Formación específica a la Comisión de Acoso.		Realizar una formación dirigida a las personas miembros de la Comisión de Acoso, para dotarles de competencias, habilidades y conocimientos específicos sobre cómo prevenir, investigar e intervenir ante posibles casos de acoso sexual, acoso por razón de sexo y agresiones sexuales. Así como cualquier discriminación por razón de sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, origen racial o étnico, edad, discapacidad, religión, ideología u otras condiciones personales o sociales.			
Responsable		Área de Desarrollo de Personas / Comisión Formación			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Docente		
		Materiales	Aula virtual/presencial		
Coste		Precio persona/hora del curso		**Prioridad**	Media
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		- Ficha del curso formativo. - Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.			

Acción	n.º 20	Descripción			
Evaluación psicosocial con perspectiva de género anual.		La evaluación de los riesgos psicosociales debe incorporar la perspectiva de género para identificar cómo el sexo o el género influyen en su agravamiento. La LO 10/2022 obliga a aplicar este enfoque en la evaluación de todos los riesgos laborales.			
Responsable		Área Prevención de Riesgos Laborales / Comisión de Igualdad, Diversidad y Convivencia			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Laboral		
		Materiales	Material de oficina y equipos informáticos.		
Coste		Coste tiempo/hora del personal implicado.		**Prioridad**	**Coste**
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		- Informe de evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género			

Acción	n.º 21	Descripción			
Incorporar cláusulas de igualdad en las contrataciones publicas/licitaciones que impliquen la entrada de personal externo a las instalaciones		Garantizar que las empresas que tengan una relación contractual con el instituto cumplan con la normativa de igualdad y que, en caso de no tener un plan de igualdad propio, reflejen de forma expresa que son conocedores de nuestro plan.			
Responsable		Área Contratación Pública / Comisión de Igualdad, Diversidad y Convivencia			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Laboral		
		Materiales	Material de oficina y equipos informáticos.		
Coste		Coste tiempo/hora del personal implicado.		**Prioridad**	Media
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		- Cláusula de igualdad en los procesos de licitación - Declaración firmada por las empresas adjudicatarias de cumplir con las obligaciones normativas en materia de igualdad.			

Acción	n.º 22	Descripción			
Fomentar el bienestar psicosocial de la plantilla		Dotar de herramientas al personal para la autogestión del estrés laboral, que favorezca el desarrollo de estrategias de afrontamiento más saludables y efectivas.			
Responsable		Área Prevención de Riesgos Laborales / Comisión de Formación			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Docente		
		Materiales	Aula virtual/presencial		
Coste		Precio persona/hora del curso		**Prioridad**	Media
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		- Ficha del curso formativo. - Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.			

Acción	n.º 23	Descripción			
Sensibilización de la plantilla en diversidad de género y orientación sexual		Sensibilizar y formar al personal del IIS La Fe acerca del respeto a la diversidad afectivo-sexual, con el objetivo de evitar y/o erradicar actitudes o conductas de LGTBI+fobia.			
Responsable		Área Prevención de Riesgos Laborales / Comisión de Formación			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Docente		
		Materiales	Aula virtual/presencial		
Coste		Precio persona/hora del curso		**Prioridad**	Media
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		- Ficha del curso formativo. - Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.			

7.8. Área de comunicación y lenguaje no sexista

Objetivo específico: Lograr en la empresa una comunicación no sesgada, y un uso del lenguaje no sexista.

Acción	n.º 24	Descripción			
Difusión del plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia		Realizar una campaña específica de difusión del presente plan de igualdad a la plantilla.			
Responsable		Área de Comunicación/ Comisión de Igualdad, Diversidad y Convivencia			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Laboral		
		Materiales	Material necesario de oficina y equipos informáticos		
Coste		Coste/hora del personal responsable.		**Prioridad**	Obligatoria
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		Justificante de difusión/campaña del plan de igualdad a la plantilla.			

Acción	n.º 25	Descripción			
Campañas en efemérides.		Informar y sensibilizar a la plantilla en materia de igualdad en días señalados: 1M Día de la Cero Discriminación; 8M-Día de la Mujer Trabajadora;31M Día de la Visibilidad Trans; 28 de junio es el Día del Orgullo LGTBI+; 25N-Día contra la violencia de género; etc.			
Responsable		Área de Comunicación/ Comisión de Igualdad, Diversidad y Convivencia			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Laboral		
		Materiales	Material necesario de oficina y equipos informáticos		
Coste		Coste/hora del personal responsable.		**Prioridad**	Obligatoria
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		Justificante de difusión/campaña de los días señalados entre otros			

Acción	n.º 26	Descripción			
Buenas Prácticas para una comunicación más inclusiva		Difundir entre la plantilla una breve guía de buenas prácticas para el lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y/o externas que se realicen en la organización.			
Responsable		Área de Comunicación/ Comisión de Igualdad, Diversidad y Convivencia			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Laboral		
		Materiales	Material necesario de oficina y equipos informáticos		
Coste		Coste/hora del personal responsable.		**Prioridad**	Obligatoria
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		- Guía de lenguaje inclusivo y no sexista. - Justificante de difusión a la plantilla.			

Acción	n.º 27	Descripción			
Establecer Punto Arcoíris en las instalaciones		Aplicación y visibilidad del distintivo "Punto seguro LGTBI+" en las diferentes comunicaciones, así como en áreas y departamentos de la empresa con el objetivo de mostrar a las personas LGTBI+ en plantilla el compromiso de la organización por generar espacios y entornos de trabajo seguros erradicando prejuicios y estereotipos.			
Responsable		Área de Comunicación/ Comisión de Igualdad, Diversidad y Convivencia			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Laboral		
		Materiales	Material necesario de oficina y equipos informáticos		
Coste		Coste/hora del personal responsable.		**Prioridad**	Obligatoria
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		Justificante de la difusión			

Acción	n.º 28	Descripción			
Reconocimiento y difusión de los derechos de personas trans.		Realizar una declaración de principios de los derechos de las personas transexuales y realizar la difusión de esta. La Institución, asimismo, se declarará contraria a todo tipo de discriminación o violencia LGTBI+. Tolerancia cero.			
Responsable		Área de Desarrollo de Personas/ Área Jurídica / Comisión de Igualdad, Diversidad y Convivencia			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Laboral		
		Materiales	Material necesario de oficina y equipos informáticos		
Coste		Coste/hora del personal responsable.		**Prioridad**	Alta
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		Justificante de la difusión			

Acción	n.º 29	Descripción			
Fomentar la divulgación científica en días clave por parte de nuestro personal investigador		Fomentar el acceso a la divulgación científica representando a la institución en los días clave en materia de igualdad como puedan ser 8M Día de la mujer trabajadora; 11F Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia; etc. Generando para ello una base de datos de personal investigador interesado en realizar estas acciones.			
Responsable		Área de Comunicación / Comisión de Igualdad, Diversidad y Convivencia			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Laboral		
		Materiales	Material necesario de oficina y equipos informáticos		
Coste		Coste/hora del personal responsable.		**Prioridad**	Alta
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		Justificante de la difusión y base de datos			

7.9. Área de protección a las víctimas de violencia de género

Objetivo específico: Implementar acciones en la organización que protejan de forma específica a las víctimas de violencia de género y/o que sensibilicen a la plantilla en prevención de esta.

<table>
<tr><th colspan="2">Acción n.º 30</th><th colspan="3">Descripción</th></tr>
<tr><td colspan="2">Sensibilización en prevención y actuación ante la violencia de género.</td><td colspan="3">Formar a Dirección, Mandos Intermedios y Recursos Humanos en detección y actuación ante la violencia de género.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Responsable</td><td colspan="3">Área de Desarrollo de Personas / Comisión formación</td></tr>
<tr><td colspan="2" rowspan="2">Recursos humanos y materiales</td><td>Humanos</td><td colspan="2">Personal Laboral</td></tr>
<tr><td>Materiales</td><td colspan="2">Material necesario de oficina y equipos informáticos</td></tr>
<tr><td colspan="2">Coste</td><td colspan="2">Precio persona/hora del curso</td><td>Prioridad Alta</td></tr>
<tr><td colspan="2">Cronología de implantación</td><td colspan="3">Consultar calendario de actuaciones</td></tr>
<tr><td colspan="2">Indicadores de Seguimiento</td><td colspan="3">- Ficha del curso formativo.

- Listado de personas que han finalizado el curso, desagregado por sexo.</td></tr>
</table>

Acción	n.º 31	Descripción			
Revisar periódicamente el protocolo interno de prevención y actuación ante el acoso en el trabajo		Revisión periódica del protocolo aprobado en el año 2025 para la prevención y actuación ante el acoso en el trabajo, garantizando que incluya cualquier causa de discriminación, especialmente las conductas de acoso sexual o por discriminación de razón de sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, origen racial o étnico, edad, discapacidad, religión, ideología u otras condiciones personales o sociales.			
Responsable		Área de Desarrollo de Personas / Comisión de Igualdad, Diversidad y Convivencia			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Laboral		
		Materiales	Material necesario de oficina y equipos informáticos		
Coste		Coste/hora del personal responsable y material de oficina.		**Prioridad**	Alta
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		Actas de la comisión en las que se realiza el seguimiento.			

Acción	n.º 32	Descripción			
Difusión de derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.		Difusión de los derechos legalmente establecidos de las trabajadoras víctimas de violencia de género, así como los canales para solicitarlos dentro de la empresa respetando su derecho a la intimidad personal.			
Responsable		Área de Desarrollo de Personas / Área de Comunicación			
Recursos humanos y materiales		**Humanos**	Personal Laboral		
		Materiales	Material necesario de oficina y equipos informáticos		
Coste		Coste/hora del personal responsable y material de oficina.		**Prioridad**	Alta
Cronología de implantación		Consultar calendario de actuaciones			
Indicadores de Seguimiento		- Justificante de difusión a la plantilla. - Seguimiento del nº de solicitudes anuales.			

8.CALENDARIO DE ACTUACIONES

Áreas de Actuación	Acciones	2026	2027		2028		2029		2030
		2º Sem.	1er Sem.	2º Sem.	1er Sem.	2º Sem.	1er Sem.	2º Sem.	1er Sem.
Acceso al empleo y contratación	Nº.1 Buenas prácticas en la selección	P	R	Im					
Conciliación y corresponsabilidad	Nº.2 Estudio de las necesidades de conciliación.	P	Im						
	Nº.3 Campaña de corresponsabilidad.		RF		RF		RF		RF
	Nº.4 Difusión de los permisos legales de conciliación								
	Nº.5 Fomentar la conciliación en los hombres		RF		RF		RF		RF
Sensibilización, formación y promoción	Nº.6 Formación en horario laboral	MEDIDA PERMANENTE							
	Nº.7 Facilitar acceso personas con reducción de jornada a las acciones formativas.	MEDIDA PERMANENTE							
	Nº.8 Sensibilización periódica en materia de igualdad		RF		RF		RF		RF
	Nº.9 Visibilizar a las mujeres en puestos de liderazgo.	MEDIDA PERMANENTE							
	Nº.10 Formación en Liderazgo Femenino	RF		RF		RF		RF	
	Nº.11 Formación en igualdad retributiva.		RF				RF	RF	

IIS La Fe

Áreas de Actuación	Acciones	2026	2027		2028		2029		2030
		2º Sem.	1er Sem.	2º Sem.	1er Sem.	2º Sem.	1er Sem.	2º Sem.	1er Sem.
Retribuciones y auditorias salariales	Nº.12 Recabar información anual de la plantilla según la tipología de contratación.		E		E		E		E
	Nº.13 Recabar información sobre los motivos de la reducción de jornada.		E		E		E		E
	Nº.14 Actualización anual del Registro Retributivo.		E		E		E		E
	Nº.15 Realizar seguimiento del porcentaje de brecha salarial y adopción de medidas en caso de ser significante.		E		E		E		E
	Nº.16 Informar a la plantilla del porcentaje de brecha.			PD		PD		PD	
Salud laboral, prevención del acoso laboral y por razón de sexo, orientación o identidad sexuales	Nº.17 Sensibilización a la plantilla en acoso sexual, por razón de sexo y agresiones sexuales.	MEDIDA PERMANENTE							
	Nº.18 Prevención de discriminaciones y micromachismos	MEDIDA PERMANENTE							
	Nº.19 Formación específica a la Comisión de Acoso.		RF				RF		
	Nº.20 Evaluación psicosocial con perspectiva de género anual.	Q				Q			

IIS La Fe

Áreas de Actuación	Acciones	2026	2027		2028		2029		2030
		2º Sem.	1er Sem.	2º Sem.	1er Sem.	2º Sem.	1er Sem.	2º Sem.	1er Sem.
Salud laboral, prevención del acoso laboral y por razón de sexo, orientación o identidad sexuales	Nº.21 Cláusulas de igualdad en las contrataciones publicas/licitaciones	P	Im						
	Nº.22 Fomentar el bienestar psicosocial de la plantilla	MEDIDA PERMANENTE							
	Nº.23 Sensibilización de la plantilla en diversidad de género y orientación sexual		PD		PD		PD		
Comunicación y lenguaje no sexista	Nº.24 Difusión del plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia	PD	PD						
	Nº.25 Campañas en efemérides.	MEDIDA PERMANENTE							
	Nº.26 Buenas Prácticas para una comunicación más inclusiva			PD				PD	
	Nº.27 Establecer Punto Arcoíris en las instalaciones	MEDIDA PERMANENTE							
	Nº.28 Reconocimiento y difusión de los derechos de personas trans.	PD	PD						
	Nº.29 Fomentar la divulgación científica en días clave por parte de nuestro personal investigador		P	R	Im				

Áreas de Actuación	Acciones	2026	2027		2028		2029		2030
		2º Sem.	1er Sem.	2º Sem.	1er Sem.	2º Sem.	1er Sem.	2º Sem.	1er Sem.
Protección a las víctimas de violencia de género	Nº.29 Sensibilización en prevención y actuación ante la violencia de género.	PD		PD		PD		PD	
	Nº.30 Revisar periódicamente el protocolo interno de prevención y actuación ante el acoso	MEDIDA PERMANENTE							
	Nº.31 Difusión de derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	PD				PD			

- Puesta en Marcha = P
- Revisión = R
- Implantación = Im
- Realización de formación = RF
- Elaboración de Informes = E
- Realización encuesta = Q
- Publicación y difusión = PD

9. COMPOSICIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Para una correcta aplicación del presente Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia 2026-2030, se acuerda la creación de una Comisión de Igualdad y Diversidad o Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad y Diversidad una vez aprobado el contenido de este.

Se propone que la composición sea la siguiente:

En representación de la empresa y designadas por la dirección:

- Silvia Rueda Ferrero – Técnica de Gestión del Área de Desarrollo de Personas.
- Antonio Salas Tebar – Ayudante Técnico del Área de Desarrollo de Personas.
- Laura Chirivella Moreno – Técnica de Gestión del Área de Comunicación y difusión de la ciencia.

En representación de las personas trabajadoras y designadas por el comité de empresa:

- Mónica Cebrian Pinar (UGT) – Coordinadora del Área de Investigación Clínica.
- Elena Aristoy Gómez-Lechón (CSIF) – Técnica de Gestión del Área Jurídica.
- Delia Castellano Izquierdo (CCOO) –Técnica de Investigación en cirugía experimental y modelos animales.

En caso de **vacancia, ausencia, dimisión**, **finalización del mandato** o que le sea retirado por las personas que las designaron, por imposibilidad o causa justificada, las personas que integran la comisión serán sustituidas. Las personas que dejen de formar parte de la Comisión y que representen a la empresa serán reemplazadas por esta, y si representan a la plantilla serán reemplazadas por el órgano de representación legal y/o sindical de la plantilla de conformidad con su régimen de funcionamiento interno.

En el supuesto de **sustitución** se formalizará por escrito la fecha de la sustitución y motivo, indicando nombre, apellidos, DNI y cargo tanto de la persona saliente, como de la entrante.

El deber de sigilo y confidencialidad de la información conocida por razón de su participación en la Comisión se mantendrá aun cuando dicha persona ya no forme parte de la misma. De lo contrario será de aplicación las sanciones previstas en el

Convenio Colectivo vigente en el momento de comisión de la infracción o de la vulneración del deber de sigilo, secreto y/o la obligación de confidencialidad.

La Comisión de Seguimiento será en todo momento responsable de la implantación y seguimiento de las medidas que se lleven a cabo, y podrá pedir la colaboración de aquellas personas que pueda considerar claves para realizar las actividades.

El seguimiento de las medidas deberá realizarse de forma periódica conforme estipula el calendario de actuaciones del plan de igualdad.

En cualquier momento, las medidas puedan ser revisadas con el fin de añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna de las medidas en función de los efectos que se vayan apreciando.

La composición sugerida de la Comisión de Seguimiento es la que figura, sin perjuicio de que ambas partes puedan proceder a la sustitución de sus miembros en función de causas justificadas.

Dicha comisión acuerda reunirse al menos **una vez al año**.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia.

Sus funciones serán las siguientes:

- Dinamización y control de la puesta en marcha de las acciones del Plan.
- Supervisión de la ejecución del Plan.
- Recopilación e interpretación de la información obtenida a través de las diferentes herramientas de seguimiento, en especial sobre los indicadores.
- Valoración del impacto de las acciones implantadas.
- Proposición de acciones de mejora, que corrijan posibles deficiencias detectadas, así como de nuevas acciones que contribuyan a consolidar el compromiso empresarial con la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Publicidad ante todos los miembros del IIS la Fe del nuevo Plan y de los canales de comunicación y denuncia de cualquier situación que altere la normal convivencia por cualquier razón comprendida en el art.14 de la Constitución.

Las reuniones de la Comisión de Seguimiento recogerán en acta los informes de la puesta en marcha y desarrollo de las medidas del Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia.

10. VIGENCIA, SEGUIMEINTO Y EVALUACIÓN.

10.1. VIGENCIA

La vigencia del Plan de extiende desde el 5 de mayo de 2026 hasta el 5 de mayo de 2030.

El Plan se mantendrá vigente durante este plazo en tanto la normativa legal o convencional no obligue a su revisión o la propia sociedad requiera de su necesario ajuste, pudiéndose establecer acciones específicas dirigidas a grupos de interés de la entidad.

10.2. SEGUMIENTO

A lo largo de sus 4 años de duración, se irán implementando las diferentes acciones establecidas según el calendario asignado a cada una de ellas. Al final de cada uno de los años, es decir; en el mes de mayo se realizará un **informe de seguimiento** intermedio de las acciones ejecutadas durante cada año, de forma que puedan detectarse posibles desviaciones o desajustes respecto al Plan inicial o posibles cambios en la realidad del Instituto.

Asimismo, en abril de 2030, se realizará un **informe final** de evaluación del Plan donde quedarán reflejado los logros y conclusiones tras su implementación, así como sus posibles áreas de mejora.

10.3. EVALUACIÓN

La Comisión de Igualdad y Diversidad será la encargada de realizar la evaluación y el seguimiento del Plan, y dará cuenta de este, a la Dirección del IIS La Fe.

Esta Comisión realizará **reuniones semestrales**, cuyo calendario se definirá al comienzo de la ejecución del Plan y que contemplará, en la segunda de estas, el estudio y análisis de indicadores.

A través de dicho seguimiento, se evaluará el cumplimiento e implantación de las medidas, con el objetivo de realizar los ajustes o modificaciones que se requieran en

cada caso. La persona encargada de realizar el seguimiento periódico será la persona responsable de la implementación de las medidas en cuestión según el ámbito de aplicación, el área funcional afectada y la materia específica de intervención.

Las fichas de seguimiento serán remitidas por la Presidencia de la Comisión a la propia Comisión de Igualdad y Diversidad, para desarrollar el informe de seguimiento intermedio (acta de seguimiento anual) que recoja los logros y dificultades durante la ejecución, así como para la evaluación final a los 4 años con la finalidad de conocer los resultados obtenidos y el grado de cumplimiento del Plan.

Antes de finalizar el periodo de vigencia (mayo 2030), con al menos seis meses de antelación debe haberse comenzado la elaboración del Plan que deberá darle continuidad.

Para la evaluación de las medidas propuestas se han descrito los indicadores de seguimiento y evaluación.

El seguimiento de cualquier plan o estrategia que se pone en marcha es fundamental para evaluar su efectividad y conocer si se están cumpliendo los objetivos marcados; y en caso negativo, introducir mejoras en el desarrollo de las acciones siguientes que permitan adaptarlas a la realidad del Instituto.

Para la elaboración de los informes de seguimiento emplearemos una serie de técnicas de forma que puedan detectarse posibles desviaciones respecto a los objetivos planteados en cada acción:

- Análisis de los indicadores contenidos en cada de una de las acciones.
- Elaboración de fichas de evaluación del cumplimiento de las acciones según el resultado de los indicadores.
- Evaluación de las personas receptoras de las acciones implementadas por medio de un cuestionario estandarizado.
- Análisis de la evaluación de las personas receptoras de las acciones.

La **estructura de los informes de seguimiento** recogerá cuestiones relacionadas con el diseño de las acciones y su ejecución, y se centrarán en varios ejes:

1. Evaluación de las *acciones diseñadas* para el período a realizar el seguimiento:

a) Racionalidad y coherencia de las acciones a evaluar a través de varios indicadores:
   - Coherencia entre las acciones diseñadas y los objetivos que pretenden.
   - Adecuación entre las personas beneficiarias y el objetivo que se pretende.

b) Calidad en la formulación y definición.
   - Identificación de las personas a las que va dirigida la acción.
   - Identificación del departamento u área responsable de ejecutar la acción.
   - Identificación del resultado que se pretende alcanzar la acción definida.
   - Identificación de los recursos (humanos, materiales, etc.) destinados para llevar a cabo la acción con un estándar de calidad adecuado.

c) Su transversalidad.
   - Número y carácter de departamentos u áreas del Instituto implicados en la acción a evaluar.

d) Su evaluación
   - Establecimiento de un sistema/metodología de evaluación de la acción diseñada.
   - Susceptibilidad de la acción diseñada para ser evaluada.

2 Evaluación de las *acciones ejecutadas* para el período a realizar el seguimiento. Se llevan a cabo siguiendo los mismos parámetros antes indicados:

a) Racionalidad y coherencia de las acciones realizadas contenidas en el Plan:
b) La calidad.
c) Su transversalidad.
d) Su evaluación.
e) El grado de desarrollo/ejecución del Plan.

3 Comparación entre el número de acciones diseñadas para ser implementadas en el espacio temporal a evaluar y las acciones ejecutadas

El Plan finaliza su vigencia en mayo de 2030, seis meses antes se realizará el informe final de evaluación. En aras a los principios de mejora continua e innovación, el objetivo principal del informe final será doble:

- Conocer el grado de cumplimiento de los objetivos marcados en el Plan, basado en la eficacia de cada acción ejecutada.
- Detectar posibles desviaciones o falta de ajuste en determinadas áreas que permitan la introducción de mejoras y seguir trabajándolas en el futuro.

El **informe de evaluación final** se vertebrará en base a 3 ejes fundamentales, tal y como quedan detallados a continuación. Siguiendo un criterio similar a las evaluaciones de seguimiento.

1. Evaluación de las *acciones contenidas* en el Plan: se centra en la detección de posibles desajustes o carencias que han podido sucederse durante la implementación del Plan y repercutir en los resultados obtenidos
2. Evaluación de las *acciones realizadas* enmarcadas en el Plan: se evaluarán las acciones finalmente implementadas y ejecutadas en el marco del Plan para conocer posibles desajustes entre las acciones planificadas y las ejecutadas.
3. Evaluación de resultados.

a) La cobertura del Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia.
b) Su eficacia: Relación entre las acciones realizadas y el cumplimiento de los objetivos.
c) Sostenibilidad: Relación entre los resultados obtenidos y su duración en el tiempo una vez haya finalizado el Plan.
d) Grado de satisfacción de las personas que se han visto afectadas por el Plan.

Las herramientas y técnicas de extracción y valoración de datos en base a los aspectos detallados son:

- Diagnóstico de situación.
- Análisis de las Fichas de Evaluación de Cumplimiento de Acciones.
- Cuestionario estandarizado (Ficha de Evaluación de Resultados)
- Evaluación externa final por parte de las personas beneficiarias del Plan a través de un cuestionario online.
- Registro Retributivo para evaluar aspectos cuantitativos con criterios de objetividad

Una vez analizado todo el contenido y datos extraídos, se plasmará en un Informe de Evaluación Final, que será fundamental para el diseño del siguiente Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia del IIS La Fe y la continuidad del compromiso con la igualdad efectiva del Instituto.

11. CALENDARIO DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Áreas de Actuación	2026	2027		2028		2029		2030
	2º Sem.	1er Sem.	2º Sem.	1er Sem.	2º Sem.	1er Sem.	2º Sem.	1er Sem.
Reunión de planificación de acciones								
Reunión de Seguimiento								
Informe de Seguimiento								
Renovación del Plan								

12. PROCEDIMIENTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente plan de igualdad debe ser revisado, de acuerdo con el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación.
b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la empresa.
d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial a la plantillad de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.
f) Cuando por circunstancias debidamente motivadas resulte necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

En cualquiera de las situaciones anteriores, la Comisión Negociadora se reunirá con el objetivo de realizar las modificaciones pertinentes para adaptar el plan a las circunstancias en las que se encuentre la organización.

Para la prevención de modificaciones durante la vigencia del plan se disponen en el punto anterior seguimientos anuales y evaluaciones intermedias.

Por otra parte, en el caso de producirse discrepancias en el seno de la Comisión de Igualdad en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del presente Plan de Igualdad, la Comisión podrá:

1. Desarrollar un informe que incluya:

   • Naturaleza de la discrepancia que ha motivado el bloqueo.

   • Propuesta de nuevas acciones a desarrollar a raíz del bloqueo y resultados de las votaciones en el seno de la Comisión.

   • Calendario de ejecución, responsables e indicadores de seguimiento y evaluación para las nuevas acciones propuestas.

   • Este informe deberá ser aprobado por la Comisión de Igualdad por consenso e incluido como Anexo en las memorias finales del presente Plan de Igualdad.

2. Acudir al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana (TAL) para que resuelva la discrepancia en favor de una de las dos partes negociadoras (empresa o social).

13. ANEXOS

13.1. Anexo I: Protocolo de actuación ante el acoso en el trabajo

Fundación para la investigación del Hospital Universitario y Politécnico la Fe	PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO EN EL TRABAJO	PRL-PSI-01- ACO Rev: 01 Página **1** de **26**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 2
2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS 2
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN 4
4. CONCEPTOS 4
5. ACCIÓN PREVENTIVA 10
6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN 12
7. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO 14
8. GARANTÍAS 20
9. CIBERACOSO 21
10. CONCLUSIONES 22
11. ARCHIVO 23
12. ANEXOS 23

ANEXO I. Modelo de Denuncia 24
ANEXO 2. Relación de Personas instructoras internas 26

Redactado por: Miguel Ángel Izquierdo Muñoz Coordinador del Área de Prevención de Riesgos Laborales	Firma:
Revisado por: Carlos Miñana Sánchez Coordinador del Área Jurídica	Firma:
Aprobado por: María José Carrión Martínez Directora Gerente	Firma:

Este protocolo ha sido revisado y aprobado por la Dirección del IIS La Fe y la Junta de gobierno en su reunión de 02/06/2025 de 2025 y ratificada por el Patronato/ Consejo Rector del IIS La Fe 11/06/2025.

Fecha	Rev.	Modificaciones
Mayo 2021	00	Primera edición
Junio 2025	01	Actualización y modificaciones en la mejora de la instrucción y cumplimiento de normativa. Detalle de las modificaciones en documento PRL-PSI-03-INFO Rev: 01 en el Sistema de Gestión de la PRL del SPP. Adaptación normativa LGTBI

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

1. INTRODUCCIÓN

La FUNDACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO Y POLITÉCNICO LA FE DE LA COMUNIDAD VALENCIANA (en adelante "**Fundación**") es una Fundación que forma parte del Sector Público Instrumental de la Generalitat Valenciana, que actúa bajo la tutela del Protectorado ejercido por la Generalitat Valenciana, teniendo como objetivos, impulsar, promover y favorecer la investigación científica y técnica en el seno del Hospital Universitario y Politécnico La Fe y su centro de investigaciones, tal y como disponen los artículos 1 y 6 de sus Estatutos vigentes.

Se aprueba el presente "Protocolo de actuación para la prevención del acoso en el trabajo" (en adelante, el "**Protocolo**") con el compromiso de evitar que se produzcan situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género así como cualquier otro tipo de acoso psicológico o laboral comprendiéndose también cualquier otra situación de violencia en el trabajo no comprendida en los supuestos anteriores, ya sea por medios digitales o presencialmente, al ser estas situaciones atentatorias a la dignidad de las personas, perjudiciales para el entorno laboral y generadoras de efectos indeseables en la salud, moral, confianza y autoestima de las personas.

Con este fin, el presente Protocolo define las conductas a prevenir y arbitra las medidas específicas para dicha prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que, en su caso, pudieran formular quienes hayan sido objeto de las citadas conductas. Para ello, se ha establecido un procedimiento de investigación eficaz y ágil que se pondrá en marcha cuando se denuncie una de esas conductas. En dicho procedimiento se garantizará la confidencialidad y la protección de la identidad de las personas afectadas, así como de todas aquellas que intervengan en el proceso.

2. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Toda persona tiene derecho a recibir un trato respetuoso y digno en el trabajo. El ordenamiento jurídico español sitúa la dignidad de las personas como uno de los pilares fundamentales objeto de tutela. De manera específica, en el ámbito de las relaciones laborales, esta especial tutela se ha traducido en la incorporación, dentro de los derechos básicos de la persona trabajadora, de la protección frente al acoso por razón de origen racial, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, u orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género recogidos tanto en el Estatuto de los trabajadores como en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, "LOI"), en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, así como la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI

No debemos olvidar que la existencia de un clima laboral adecuado y de una organización que garantice el derecho a la integridad física y moral de las personas es responsabilidad de La Fundación y de las personas trabajadoras que presten sus servicios en ella, sobre todo en orden a facilitar el conocimiento y evitar en lo posible dicho tipo de conductas. Por ello, es preciso tomar conciencia y colaborar para que se eviten y, en su caso, se corrijan ese tipo de situaciones, así como velar por construir un entorno laboral libre de acoso en cualquiera de sus manifestaciones.

Por este motivo, la Fundación manifiesta su absoluto rechazo a las conductas y comportamientos constitutivos de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo u orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, así como todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad, o la asunción de otros cuidados familiares. Estas conductas se consideran discriminatorias, suponen un atentado a

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

la dignidad de las personas trabajadoras y están expresamente prohibidas por el ordenamiento jurídico. Por lo que se asume el compromiso común de establecer las medidas necesarias para evitarlas, prevenirlas y solventarlas, en el caso de que se produzcan.

Una de las medidas necesarias para la prevención y corrección de estas conductas es la implantación y divulgación del presente Protocolo de manera que se facilita un cauce de denuncia, investigación y de respuesta ante la aparición de situaciones de incumplimiento laboral de esa naturaleza.

Por todo ello, La Fundación y la representación de sus trabajadores/as, aprueban este protocolo de actuación que permitirá la detección de las conductas de acoso, su prevención, denuncia, sanción y erradicación.

Se establecen los siguientes **principios** que deberán ser respetados en la implementación de este protocolo, tanto entre las personas trabajadoras de La Fundación como por los responsables de éstas:

- Igualdad de trato y oportunidades, no discriminación por razón de sexo, colectivo LGBTIQ+, nacimiento, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social de ámbito laboral.
- Objetividad, transparencia e imparcialidad.
- Tolerancia cero frente a conductas de acoso, discriminatorias o que atenten contra la dignidad o intimidad de las personas.
- Ante cualquier situación de acoso, se deberá intervenir de manera ágil y eficaz en orden a comprobar su existencia, conocer la dimensión del problema y sus causas, garantizando el sigilo, la confidencialidad y estricto respecto a lo previsto en la Ley de Protección de Datos Personales de todas las personas implicadas en el proceso.
- Presunción de inocencia.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Adopción, si fuese necesario, de medidas cautelares de protección a la presunta víctima sin que supongan perjuicios o pérdida de derechos.
- Prohibición de represalias contra las personas denunciantes, testigos o participantes en el procedimiento de acoso.
- En general, la prevención y lucha activa contra las situaciones de acoso, así como la información, formación y sensibilización tanto de las personas trabajadoras, responsables, mandos intermedios como de los mandos directivos.

Al tratarse de un procedimiento específico de tutela del derecho a la dignidad de las personas en directa relación con posibles conductas de acoso se excluye del ámbito del mismo la canalización de cualquier otro tipo de conflicto o incumplimiento laboral que pueda producirse dentro del ámbito laboral o como consecuencia de la prestación del trabajo, que no sea considerado propiamente acoso.

La Fundación y la representación de los trabajadores de la Fundación manifiestan su más absoluto rechazo a este tipo de conductas y, en tal sentido, las mismas no serán toleradas y serán sancionadas, debiendo tenerse en cuenta que, además de una falta laboral, pueden dar lugar a otro tipo de responsabilidades legales, inclusive de índole penal.

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo de actuación resulta de aplicación a todas las personas trabajadoras de la Fundación. Si el acoso se produjese entre personas trabajadoras de la Fundación y de una empresa externa que actúen en el mismo lugar o centro de trabajo, se aplicará el procedimiento recogido en este documento, si bien, la adopción de medidas se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas, de conformidad con el Art. 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La prohibición del acoso laboral, sexual y por razón de sexo u orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, abarca los comportamientos en el lugar de trabajo o en funciones sociales ligadas al trabajo, durante los viajes o misiones emprendidas en relación con el trabajo o durante la labor realizada sobre el terreno en relación con proyectos en los que participe el personal.

4. CONCEPTOS

4.1. Acoso Sexual

Sin perjuicio de lo dispuesto en la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002, así como en el Código de Conducta elaborado en el seno de la Comisión de las Comunidades Europeas, el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (), define el acoso sexual como:

"Cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo" y ello sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

Ahora bien, debe precisarse que el acoso sexual no exige la concurrencia de los siguientes elementos:

- El acoso sexual no exige **reiteración** de conductas ni persistencia temporal. Naturalmente, la reiteración de conductas y/o su permanencia en el tiempo facilita la calificación y la prueba de un comportamiento como acoso sexual, pero dentro del concepto legal también cabe el acoso sexual sin reiteración de conductas siempre que se reúnan todas sus exigencias.
- El acoso sexual tampoco requiere **intención discriminatoria o vejatoria**.
  De este modo, hay acoso sexual si se acredita el propósito de atentar contra la dignidad o si esa intención se deduce de las circunstancias -por ejemplo, si hay tocamientos en zonas erógenas-. Y también hay acoso sexual -sin descartar que también puede haber propósito de atentar contra la dignidad, pero que no es necesario acreditar- cuando se produzca el resultado de atentar contra la dignidad, aunque el propósito sea real o aparentemente otro diferente -por ejemplo, una intención jocosa, o supuestamente romántica, paternalista o halagadora-. En resumen, las intenciones de la persona acosadora decaen siempre que el resultado sea atentatorio de la dignidad de la persona.
- El acoso sexual no requiere una **negativa expresa y rotunda de la víctima**.
  Dicha exigencia supondría imponer a la persona receptora del comportamiento, si ha sufrido o prevé va a sufrir un acto de acoso sexual, la carga de decir no, con lo cual se desprotegería a aquellas mujeres u hombres que no dicen que no, bien porque aceptan su rol de sumisión o bien porque, aun no aceptándolo, no quieren enfrentarse. Muchas veces, además, el acoso sexual se produce en el contexto de una relación jurídica en la cual ya existe una situación de subordinación de la víctima como ocurre precisamente en el acoso sexual laboral, lo cual determina menor predisposición a manifestar una negativa.

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

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

4.1.1. Conductas constitutivas de acoso sexual.

- **Conductas verbales:**

Insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para participar en actividades sociales fuera del lugar de trabajo, después de que la persona objeto de la misma haya dejado claro que dicha insistencia es molesta e inoportuna; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas indeseadas; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

- **Conductas no verbales:**

Exhibición o remisión de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, silbidos o ciertos gestos de carácter sexual; cartas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo, de contenido sexual.

- **Conductas físicas:**

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

4.1.2. Tipos de acoso sexual.

Se distinguen dos tipos de acoso sexual en función de si las anteriores conductas implican o no un elemento de coacción:

- **Acoso "*quid pro quo*" o "Chantaje sexual":**

Consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia.

En la medida que supone un abuso de autoridad, su sujeto activo será aquel que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

- **Acoso ambiental:**

El sujeto activo del acoso crea un entorno de trabajo intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

Puede ser realizado por cualquier miembro de la Fundación con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en las instalaciones donde presten servicios los trabajadores de la Fundación.

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

4.2. Acoso por razón de sexo, orientación sexual, o identidad de género.

4.2.1. Definiciones.

"Constituye **acoso por razón de sexo** *cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo*" (artículo 7 de la LOI).

Se trata de cualquier acción u omisión **relacionada con el género**, es decir, con el conjunto de estereotipos culturales y sociales asociados al sexo de las personas y, en especial, relacionada con las situaciones de embarazo, maternidad o de asunción de otras cargas familiares, que tenga como finalidad o consecuencia atentar contra la dignidad de la persona, sea mujer u hombre.

Constituye **acoso por razón de orientación sexual o identidad de género** (también llamado acoso lesbofóbico, homofóbico, bifóbico y transfóbico) recoge cualquier comportamiento, verbal o físico, realizado en función de la orientación sexual de la persona o de la identidad de género, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona LGTBI y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso por razón de orientación sexual o identidad de género se considerará también acto de discriminación.
La ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, recoge las siguientes definiciones:

- Orientación sexual: Atracción, física, sexual o afectiva hacia una persona
- Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer

4.2.2. Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo, orientación sexual y/o expresión de género.

Se indican a continuación, a modo de ejemplo, una serie de conductas o comportamientos que, **llevadas a cabo en función del sexo, orientación sexual o identidad de género** de una persona y con el propósito de atentar contra su dignidad, podrían ser constitutivas de este tipo de acoso:

- Acciones contra la reputación o la dignidad personal o social mediante actitudes y comentarios que cuestionen y traten de ridiculizar a una persona por su aspecto o condiciones físicas, ideas, creencias, orientación sexual o identidad de género, etc. o mediante ataques a su vida privada.
- Ignorar o excluir deliberadamente a una persona debido a su diversidad o identidad LGTBI.
- Infravalorar o despreciar conscientemente y de forma continuada el trabajo de una persona por razón de su sexo, orientación sexual o identidad de género.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones sobre el acceso de la persona a la formación profesional y al empleo, la continuidad del mismo, la retribución, o cualesquiera otras decisiones relativas a esta materia.
- Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

- Imposición de estereotipos: forzar a una persona a conformarse con estereotipos de género o sexualidad.
- Cualquier trato adverso o efecto negativo, que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso dirigida a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

4.3 Acoso moral, psicológico, laboral, mobbing

4.3.1 Concepto

El *mobbing* o acoso laboral puede definirse como el **hostigamiento sistemático y continuado en el tiempo**, así como la agresión, intimidación **y amedrentamiento moral o psicológico** y, en ocasiones, incluso la agresión física, efectuada por un sujeto activo o un conjunto de sujetos activos frente a un sujeto pasivo o víctima, ya se encuentre ésta última sola o acompañada de otras personas, que tiene como propósito someter al sujeto pasivo, entorpecer o arruinar su carrera.

Desde el marco técnico de la prevención de riesgos laborales se considera con la expresión "acoso psicológico en el trabajo" (APT) toda exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente aquella/as desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud. Definición recogida en la Nota Técnica de Prevención (NTP) 854 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Esta conducta se caracteriza por los siguientes requisitos conceptuales:

a) **Presión**: toda conducta percibida como un ataque. Para que exista acoso, es necesario que se ejerza una presión, y que la víctima sienta esa presión.

b) **Laboral**: la presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad laboral que se lleva a cabo.

c) **Tendenciosa**: la presión laboral debe responder a un plan y debe ser, por tanto, continuada.

En cuanto a la exigencia relativa a la **sistematicidad y continuidad de la conducta**, no cabe fijar un plazo único a partir del cual toda conducta hostigadora que lo supere deba de considerarse como de acoso laboral, pues cuanto más grave sea la conducta desde el aspecto cualitativo, menor será la exigencia cuantitativa referida a su reiteración. No obstante, a efectos meramente orientativos, puede establecerse el plazo de **6 meses** como suficiente para considerar que la conducta es reiterada, sin obviar que es posible que un comportamiento con una prolongación menor sea considerado acoso laboral si reúne la gravedad suficiente.

Por ello, en determinadas circunstancias podríamos encontrarnos ante conductas que podrían calificarse como de "maltrato psicológico en el trabajo", similares a las incluidas en el acoso laboral o "mobbing", pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, ya sea porque son realmente esporádicas o porque sean denunciadas en una fase precoz.

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

Tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes y, en su caso, sancionadas de acuerdo a la normativa propia de régimen disciplinario de La Fundación; pero no como acoso laboral o "mobbing" por no reunir las características esenciales de éste. Hay que tener en cuenta que, si estas situaciones no se resuelven con prontitud, posibilitará que se cronifiquen, pudiendo evolucionar a una situación de acoso propiamente dicho.

4.3.2 Conductas que constituyen acoso laboral

De manera ejemplificativa, y no exhaustiva y, por ende, no limitativa, atendiendo entre otros al *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo*, pueden citarse como constitutivas de acoso laboral las siguientes conductas:

- Dejar a la persona trabajadora de forma continuada sin ocupación efectiva, o incomunicada física o funcionalmente, dificultar o reducir las posibilidades de comunicación o limitar los contactos sociales dentro de la organización sin causa alguna que lo justifique.
- Dictar órdenes contradictorias o de imposible cumplimiento con los medios que a la persona trabajadora se le asignan.
- Encargos que sobrepasan la capacidad o cualificación profesional o, por el contrario, de muy inferior categoría profesional de la que se tiene reconocida.
- Asignar tareas inútiles o que no tienen valor productivo.
- Negar la información o los recursos necesarios para realizar su trabajo habitual.
- Acciones de represalia frente a las personas trabajadoras que han planteado quejas, denuncias o demandas frente a la organización, o frente a las que han colaborado con las personas reclamantes.
- Realizar comentarios o difundir rumores negativos o falsos sobre su trabajo o vida privada y en general, cualquier práctica o conducta tendente a menoscabar el prestigio profesional y a perjudicar el normal ejercicio de las funciones.
- Dificultar la realización del trabajo.
- Insultar o menospreciar repetidamente a una persona trabajadora.
- Reprenderla reiteradamente delante de otras personas.
- Acciones contra la reputación o la dignidad personal o social mediante actitudes y comentarios que cuestionen y traten de ridiculizar a una persona por su aspecto o condiciones físicas, ideas, creencias, etc. o mediante ataques a su vida privada.

La Fundación, a la hora de valorar la posible existencia de situaciones de acoso, además del listado de conductas previamente reproducido, también atenderá al listado de comportamientos hostigadores o de acoso elaborado por **Heinz Leymann,** sin perjuicio de que **cualquier** otro tipo de comportamiento no incluido pudiera calificarse como constitutivo de acoso.

En función de las consecuencias sobre la víctima, Leymann clasificó estos comportamientos en cinco grupos:

a) Actividades de acoso dirigidas a reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros.

b) Actividades de acoso para evitar que la víctima tenga la posibilidad de mantener contactos sociales.

c) Actividades de acoso dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima que mantenga su reputación personal o laboral.

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

d) Actividades de acoso dirigidas a reducir la ocupación de la víctima y su empleabilidad mediante la desacreditación profesional.

e) Actividades de acoso que afectan a la salud física o psíquica de la víctima.

4.3.3 Conductas que no constituyen acoso laboral

Quedan fuera del concepto de "mobbing" o acoso laboral ciertas situaciones de conflicto que se pueden generar en cualquier sociedad y que no cumplen con los requisitos esenciales del mismo, como son **la intencionalidad y la permanencia en el tiempo** de la conducta hostigadora o agresora. Y, por supuesto, se sitúa fuera de este concepto toda situación laboral que suponga o implique una disparidad de criterios sobre los fines, objetivos y medios a emplear en una determinada tarea u organización del trabajo.

Las conductas, actuaciones y comportamientos de tipo inadecuado, que no se prolonguen en el tiempo ni se presenten de forma sistemática no se catalogarán como acoso moral, pero se actuará para su corrección por los órganos competentes responsables en el marco de la prevención de riesgos psicosociales, incluso propiciando, en su caso, medidas de orden disciplinario.

En consecuencia, entre otros, quedarían excluidos del concepto de acoso laboral los siguientes comportamientos:

- El ejercicio de las **potestades de organización y distribución del trabajo** que corresponden a toda labor gerencial o directiva no puede considerarse en modo alguno acoso laboral si no concurren los demás elementos característicos del tipo, especialmente una intencionalidad maliciosa con objetivo degradante para la personalidad de la persona trabajadora afectada y una permanencia de la conducta en el tiempo.
- El legal y exigible ejercicio de la jerarquía o poder de decisión o el establecimiento de objetivos para la organización por parte de un/a superior jerárquico frente a las personas trabajadoras de la Fundación.
- El ejercicio del poder de corrección disciplinaria a una persona trabajadora por parte de un/a superior jerárquico, las llamadas de atención por un bajo o inadecuado desempeño profesional, ni la asignación de mayor trabajo o tareas a una persona trabajadora de forma justificada debido a un incremento de la demanda o a la mayor cualificación o experiencia objetivamente reconocibles a esa persona. Para que una mayor carga de trabajo pueda encuadrarse en el concepto del "mobbing", ha de hacerse de manera arbitraria o carente de justificación, abusiva y con la intención de mellar las capacidades profesionales del destinatario por el exceso encargado y los plazos exigidos para su cumplimiento. En sentido negativo, el vaciamiento de tareas, funciones o encargos profesionales de un/ trabajador/ solo se acerca a la definición de "mobbing" cuando se persigue conscientemente su descrédito laboral, la erosión de su ánimo o de su progresión en la organización.
- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones legítimas para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos, exigir lo que se pacta o el cumplimiento de las normas y procedimientos aprobados.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras.
- Críticas constructivas, explícitas, justificadas.

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

- La incorrecta organización del trabajo y la falta de comunicación.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.
- Incumplimiento de legalidad o negligencias.
- Conductas que impliquen un conflicto, acaecido en el marco de las relaciones humanas, y que evidentemente afecten al ámbito laboral, se den en su entorno e influyan en la organización y en las relaciones laborales.
- Situaciones de amenazas o agresiones no realizadas de forma reiterada y/o prolongada en el tiempo, sino aisladas y de carácter puntual.

También debe de diferenciarse entre el acoso laboral, el estrés laboral y el síndrome *burnout*, puesto que estos últimos, **no hay un agente externo** que ejerce conscientemente una presión psicológica sobre el trabajador, de forma mantenida en el tiempo, como sucede en el acoso laboral, y suelen estar más relacionados con situaciones de **agotamiento y el desencanto en el puesto de trabajo** que suele conducir a una escasa o nula implicación en el mismo y pérdida vocacional, por lo que no será objeto del presente protocolo.

4.4 Situaciones de violencia laboral:

Cualquier otra situación no incluida en los supuestos anteriores que supongan al personal recibir abusos, amenazas o ataques en circunstancias relacionadas con su actividad laboral, que pongan en peligro, implícita o explícitamente, su seguridad, su bienestar o su salud (física y/o psíquica). Incluye tanto la violencia física (agresión física sobre la persona trabajadora o causar daños en propiedades de la organización o del personal) como la violencia psicológica (intimidación, amenazas, conductas de violencia psicológica susceptibles de causar daño psicológico y moral, la violencia laboral de baja intensidad, etc.).

4.5 Conflicto:

La interacción de personas interdependientes que perciben oposición de intereses, objetivos y/o valores y que ven en la otra parte un obstáculo a sus metas, cuando al menos una de las partes experimenta que la situación creada merma su derecho a la dignidad en el trabajo y tiene dificultad para defenderse de esta situación, no considerándose conflicto aquellas situaciones aisladas, meramente ocasionales o derivadas de desencuentros razonables en una relación laboral.

5. ACCIÓN PREVENTIVA

La mejor herramienta para combatir el acoso son las medidas de prevención, que permitan detectar, y corregir situaciones de riesgo desde su inicio y permitan que determinados conflictos no se intensifiquen ni se prolonguen en el tiempo.

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

Desde la Dirección de la Fundación se fomentarán medidas preventivas encaminadas a evitar el acoso, tales como las que se enumeran a continuación:

5.1 Comunicación

Garantizar que toda persona que considere que está siendo objeto de cualquier tipo de conducta de acoso, o cualquier otra que pudiera tener conocimiento de un caso de acoso, disponga de herramientas para poder comunicar su situación a personas instructoras de situaciones de acoso y se sigan las pautas indicadas en el presente protocolo (apartado 7.1).

Se garantizará el conocimiento del presente Protocolo a todas las personas que integran la Fundación con la finalidad de evitar y prevenir cualquier situación de acoso, así como para encauzar, en caso de producirse, las denuncias efectuadas en tal sentido.

Igualmente, la Fundación se compromete a garantizar la accesibilidad del Protocolo mediante los siguientes instrumentos:

- Su información en la incorporación por primera vez a La Fundación, dando una copia del mismo junto con el resto de documentación de acogida.
- Publicación en la Intranet.
- Distribución a los/as representantes de los/as trabajadores/as.
- Comunicación a toda la plantilla por correo electrónico, lo que ya ocurrió en fecha 14 de junio de 2021, y se realizarán comunicaciones de manera continuada y periódica, además de cuando se produzca alguna modificación.

5.2 Responsabilidad

Todas las personas trabajadoras y colaboradoras de la Fundación tienen la responsabilidad de ayudar a mantener un entorno laboral en el que se respete la dignidad e igualdad de la persona y esté libre de todo tipo de acoso.

La Fundación reconoce como una acción de prevención primordial, la implantación, en los diversos departamentos y entre los mandos de la organización, de conductas éticas que no manipulen a los/as trabajadores/as y que sean humanizadoras. Facilitará e impulsará todas las acciones encaminadas a la prevención del acoso laboral, ya que redundarán en una mejora del clima laboral y de la cultura preventiva con el consiguiente incremento del rendimiento de las capacidades de las personas.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la protección a la persona que lo sufra y la inmediata puesta en marcha de los procedimientos correspondientes con el objeto de poner fin a la conducta prohibida y evitar que se repita en el futuro.

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

5.3 Información

La Fundación pondrá a disposición de las personas trabajadoras información sobre los distintos riesgos y factores psicosociales a los que pueden estar expuestos incluida la información sobre situaciones de acoso y como poder activar el protocolo de acoso.

5.4 Formación

La Fundación realizará formaciones específicas en el ámbito de seguridad y salud para formar a las personas trabajadoras sobre los distintos riesgos y factores psicosociales que pueden estar expuestos y especialmente en los conflictos interpersonales y situaciones de acoso.

5.5 Evaluación de riesgos psicosociales y clima laboral

Desde el Área de Prevención de Riesgo Laborales de la Fundación se realizarán evaluaciones de riesgos psicosociales al colectivo de personas trabajadoras para identificar y valorar que factores psicosociales les afectan, entre ellos el correspondiente a la violencia y situaciones de posible acoso.

6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

Se establece un procedimiento de actuación en caso de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, para la canalización de las quejas y reclamaciones frente a este tipo de comportamientos, en el que priman los principios de eficacia y efectividad, así como celeridad y confidencialidad de los trámites.

6.1. Personas instructoras.

La investigación de la situación de acoso denunciada será llevada a cabo por la/s persona/s instructora/s.

La/s persona/s instructora/s conocerá/n el protocolo de acoso y tendrá/n conocimientos en materia de tratamiento, prevención y actuación frente acoso. La/s persona/s instructora/s se designará/n entre personal interno de la Fundación o externo, según se considere en función de la complejidad del conflicto. En el Anexo 2 se indica la relación de personas instructoras internas.

Las personas instructoras garantizarán que la instrucción se realice cumpliendo los puntos establecidos en apartado 7 del presente protocolo.

Si el caso presentara una especial complejidad, la/s persona/s instructora/s podrá/n recabar la asistencia externa de un/a profesional (**Instructor externo**) con experiencia en conflictos interpersonales, acoso, en materia de igualdad y de discriminación.

En el caso de requerir un instructor externo, este se ocupará de recabar datos y evidencias, así como su posterior valoración para determinar las conductas inadecuadas y si se puede considerar el caso como

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

constitutivo de acoso. En este caso, los instructores internos asistirán al instructor externo y velarán por que la instrucción se realice cumpliendo con todos los puntos del presente protocolo.

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviese respecto a la/s persona/s instructoras una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiestas o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, se procederá a designar otra persona que lleve a cabo la instrucción del protocolo, siempre y cuando esta última persona cumpla los requisitos exigidos para poder desarrollar la investigación.

6.1.1. Funciones de la/s persona/s instructoras:

- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- Recibir todas las denuncias por acoso sexual, por razón de sexo o acoso moral.
- Llevar a cabo la instrucción e investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, para lo que dispondrá por parte de la Fundación de los medios necesarios y tendrá acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. Tendrá libre acceso a todas las dependencias del centro, debiendo toda la plantilla prestar la debida colaboración que se le requiera.
- Recomendar y gestionar ante el Departamento de Desarrollo de Personas las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, y dar traslado de las mismas al Departamento de Desarrollo de Personas en el caso de que constatada la existencia de acoso pudieran valorarse la imposición de sanciones disciplinarias.
- Velar por las garantías comprendidas en el presente Protocolo.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo contemplado en el presente Protocolo.
- Celeridad siendo necesario que la tramitación se realice de forma urgente y que se fije un plazo máximo para la resolución de las reclamaciones y denuncias.
- El deber de confidencialidad ello supone que las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas.

6.2 Intervinientes

Son partes en el presente procedimiento, la persona denunciante, que es quien, teniendo conocimiento de los hechos, presenta la denuncia; la víctima, que es quien ha sufrido o sufre la conducta de acoso y que puede coincidir o no con la persona del o de la denunciante; la/s persona/s Instructora/s que es/son quien/quienes llevará/n a cabo las labores de atención e investigación de la denuncia, así como la propuesta de adopción de medidas correspondientes.

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

En caso de que la persona instructora sea parte implicada en el proceso de investigación, por ser víctima, persona denunciada o poder tener implicación emocional con alguna de las partes, será apartada de sus funciones de instrucción y estas serán asumidas por otra de las personas instructoras.

En el caso de que la persona responsable de un departamento estuviera implicada en la investigación por las mismas causas que en el caso de la persona instructora, las posibles sanciones disciplinarias se realizarían por otra persona del departamento. La comunicación de una posible sanción se realizaría por la Dirección / Gerencia.

En caso de estar implicada en la investigación la Dirección / Gerencia, la comunicación de la sanción será realizada por los Órganos de Gobierno de la Fundación.

7. DESARROLLO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento se desarrollará en distintas fases:

7.1 Comunicación o Denuncia:

Toda persona que tenga un conocimiento cierto o sospechas de la existencia de situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo u orientación sexual, y/o acoso psicológico en La Fundación tiene la **obligación hacer llegar esta información** a la/s persona/s instructoras.

Los canales para realizar una comunicación o denuncia son:

- **A través de correo electrónico** a la dirección: ***infoprevencion@iislafe.es.*** A este correo sólo tienen acceso los instructores internos por lo que la comunicación es absolutamente confidencial. Este deberá ser el procedimiento empleado de manera preferente.
- **Por escrito por correo postal**: enviar denuncia en sobre cerrado a la atención **de Instructores internos acoso**, a la dirección: Fundación para la Investigación del Hospital Universitario y Politécnico La Fe de la Comunidad Valenciana, Avenida Fernando Abril Martorell nº 106, Torre A, planta 7ª, despacho 7.25, 46025 Valencia (España).
- **Comunicación verbal**: por comunicación directa a los instructores internos o por vía telefónica al número de teléfono 650 42 71 03. En este caso, se deberá solicitar comunicación con los instructores internos de casos de acoso.

  En el caso de comunicaciones verbales, se deben de documentar de alguna de las siguientes maneras, previo consentimiento del informante:
  a) Mediante grabación de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, o
  b) A través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal responsable de tratarla.

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

A continuación, se establecen varias formas que podrán seguir las personas denunciantes para realizar una denuncia o comunicación de un posible caso de acoso:

- **De forma indirecta:** tanto la posible víctima, como compañeros de la misma, en el caso observar conductas que se puedan considerarse constitutivas de acoso, podrán comunicar esta situación de manera personal o por correo electrónico al área de Desarrollo de Personas, Prevención de Riesgos Laborales, a su Superior jerárquico inmediato, a la Comisión Igualdad IISLAFE comision_igualdad@iislafe.es, o a los Representantes Legales de los trabajadores para que puedan orientar en el proceso de formalizar una posterior comunicación directa o formal. Se podrán utilizar los canales de comunicación por correo electrónico o verbal.
- **De forma directa o formal:** mediante presentación por escrito de denuncia según el modelo del anexo I del presente procedimiento. La denuncia será presentada a través de los canales: por correo electrónico y por correo postal.

  La denuncia formal deberá contener, al menos, los siguientes datos:
  - Personas implicadas, particularmente, de la víctima y las persona/s que ejercen el acoso.
  - Descripción pormenorizada de las conductas constitutivas de acoso laboral, sexual o por razón de género, lo que incluye fechas y lugares.
  - Pruebas, datos o indicios de las conductas (mensajes, correos, llamadas, testigos, etc.).

  Se adjunta como **Anexo 1** a este documento un modelo de denuncia que estará a disposición de los/as trabajadores/as en todo momento a través de la/s persona/s Instructora/s y la Representación Legal de los/as Trabajadores/as.

- **De oficio:**
  - Por la/s propia/s persona/s instructora/s cuando sean conscientes de la existencia de alguna conducta que podría ser constitutiva de acoso sexual, laboral o por razón de género.
  - En caso de denuncias anónimas que garanticen el cumplimiento del procedimiento de instrucción.
  - Por indicación de comisión de conflictos interpersonales cuando en un conflicto interpersonal no se haya llegado a una solución acordada o que durante el seguimiento se observara persistencia del conflicto y/o no se hayan cumplido las medidas acordadas. Siempre que en el conflicto se hayan observado conductas que pueden ser constitutivas de acoso.

Denuncias anónimas:
Las denuncias anónimas se podrán realizar tanto por vía indirecta como directa o formal. Éstas podrán hacerse llegar a los instructores internos utilizando los canales de correo electrónico y por correo postal. Los instructores internos evaluarán éstas para determinar la posibilidad de formalizar la denuncia en la forma **"De oficio"** si se garantiza el cumplimiento del procedimiento de instrucción.

7.2 Apertura de expediente y constitución de la comisión de instrucción

La comunicación oficial de la denuncia dará lugar a:

- **La constitución de la comisión de instructores internos**: se revisará la relación de instructores oficialmente nombrados para casos de acoso, para determinar si están disponibles para realizar la

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

instrucción, o tienen alguna incompatibilidad como las que se describen en el apartado 6.1 de este protocolo.

- Los Instructores internos realizarán la **apertura de un expediente informativo**, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a los intervinientes practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

7.3 Medidas Cautelares

En los casos de denuncias de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género y/o moral, hasta el cierre del procedimiento, y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, y valorado el riesgo para la víctima, la/s persona/s Instructora/s podrá/n solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, movilidad funcional, apoyo psicológico y social) que estime/n oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso, podrán suponer para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

7.4 Inicio del procedimiento

Valoración inicial

Los instructores internos una vez revisada la denuncia, realizarán una valoración inicial de los datos presentados, de las posibles conductas no adecuadas o constitutivas de acoso, así como la repetitividad y duración. Si el caso presentará una especial complejidad, la/s persona/s instructoras podrá/n recabar la asistencia externa de un/a profesional (**Instructor externo**). Las funciones a realizar por instructores internos y externos están descritas en el apartado 6.1 de este protocolo.

Para las **denuncias anónimas**, en el caso de que no se facilite medio de contacto o, resulte imprescindible ampliar información para iniciar las tareas de investigación, la denuncia puede quedar sobreseída.

Inicio del procedimiento

En el procedimiento se realizará una exhaustiva investigación de los hechos denunciados, se recabarán las pruebas y evidencias aportadas por las partes implicadas, testigos y datos solicitados por los instructores. Se seguirán las pautas y plazos descritos en el presente protocolo y especialmente en apartado 7.6 Tramitación y plazos.

El procedimiento formal concluirá con la redacción un informe según el apartado 7.7 Elaboración del informe.

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

Procedimiento externo:
En cualquier momento la persona denunciante podrá optar por realizar denuncia por la vía judicial. Esta situación paralizará cualquier proceso interno de instrucción por parte de La Fundación.

7.5. Confidencialidad, contradicción y protección de los afectados

Se pretende que el procedimiento sea lo más **ágil y eficaz** posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas; asimismo, se procurará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que puedan derivarse de la situación, atendiendo muy especialmente a las circunstancias de trabajo en que se encuentre el presunto acosado.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta **confidencialidad** y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto al denunciante, a la víctima -quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo-, como a la persona denunciada, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

El procedimiento también garantizará el principio de **contradicción**, asegurando una audiencia imparcial y un trato justo a todas las personas afectadas.

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de **incumplimiento contractual** susceptible de sanción disciplinaria conforme a la normativa aplicable.

7.6 Tramitación y plazos

La/s persona/s instructora/s tratará/n cada caso de manera individualizada, y velará/n por que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento, ya que podrían estar pasando por momentos delicados, incluso de aislamiento.

La/s persona/s instructora/s establecerá/n el desarrollo del procedimiento, atendiendo a las siguientes **pautas**:

- Valorará/n la necesidad de adoptar **medidas cautelares**, tales como apartar a las partes implicadas mientras se desarrolla la instrucción. Trasladará esa necesidad a la dirección la Fundación para que, si así lo estima oportuno, adopte estas medidas cautelares.
- Recabará/n cuanta **información** considere/n necesaria acerca del entorno de las partes implicadas.
- Determinará/n las personas que van a ser **entrevistadas**, atendiendo fundamentalmente a las propuestas de la persona afectada y de la persona denunciada.
- Llevará/n a cabo las entrevistas; informará/n a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga/n acceso en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten serán tratadas con carácter reservado y confidencial; únicamente reveladas en caso de ser requeridos por la Administración judicial. Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que intervengan, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.

- Todas las partes implicadas tendrán derecho a ser **asistidas** en todo momento por representantes legales de los/as trabajadores/as si así lo solicitan.
- Redactará/n **actas de las entrevistas** que se celebren, garantizando total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por las personas intervinientes, quedarán en poder de la/s persona/s instructora/as.
- Determinará/n las **pruebas** que se deban practicar, establecerá/n el procedimiento para su obtención y practicará/n las pruebas que se determinen custodiando debidamente las mismas.
- Este proceso se desarrollará bajo los principios de **confidencialidad, rapidez, contradicción e igualdad**.

7.7 Elaboración del informe

Finalizada la instrucción, la/s persona/s instructora/s, en el **plazo máximo de 30 días hábiles,** ampliable hasta 45 días en función de la complejidad, desde la iniciación del proceso, deberá/n emitir informe motivado en el que se declarará:

a) La existencia de una situación susceptible de ser calificada de acoso moral, acoso sexual o por razón de sexo (“**constitutiva de acoso**”), incluyéndose asimismo las **recomendaciones necesarias** para procurar la resolución del conflicto. Esta constatación podrá dar lugar a la imposición de las correspondientes sanciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores o convenio colectivo de aplicación, si se apreciara fehacientemente la existencia de algún tipo de acoso, o bien si se apreciara una actitud de denuncia falsa e interesada, que no se ajuste a la realidad de los hechos presuntamente acaecidos.
b) La inexistencia de la citada situación (“**no constitutiva de acoso**”).

En el caso de la actuación de un instructor externo, el instructor externo será quién realice el informe, siendo asistido por los instructores internos para que se cumpla con los puntos del presente protocolo.

Cuando el informe no constate situaciones de acoso, o no sea posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente dando por finalizado el proceso de instrucción.

Sin perjuicio de lo anterior, todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante la ofensa física o verbal, será considerado como incumplimiento según normativa laboral y convenio colectivo. Por lo que, en el caso de que en el informe se comuniquen conductas que podrían calificarse como de “maltrato psicológico en el trabajo”, similares a las incluidas en el acoso laboral o “mobbing”, pero sin el componente de repetición y duración que se requiere en aquél, serán sancionadas de acuerdo a la normativa propia de régimen disciplinario de La Fundación, ya que tales conductas violentas deben ser igualmente prevenidas y/o abortadas cuanto antes, pero no como acoso laboral o “mobbing”.

En la redacción del informe se reflejará como mínimo, la siguiente información:

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Identificación de conductas no adecuadas y/o conductas constitutivas de acoso, así como de las personas que las han realizado.
- Calificación respecto a la consideración o no de la existencia de acoso.
- Proposición de sanciones tanto si se califica como constitutivo de acoso, como si se aprecian conductas no adecuadas que puedan considerarse graves según la normativa propia de régimen disciplinario de La Fundación y el Estatuto de los trabajadores, aunque se haya calificado como no constitutivo de acoso.

De igual forma, la constatación de **denuncias falsas**, que tengan por motivo desacreditar y menoscabar la dignidad de la persona denunciada, también podrá ser objeto de la imposición de sanciones disciplinarias.

La Representación Legal de los/as trabajadores/as será informada de todos los procedimientos tramitados en la Fundación que finalicen con imposición de sanción motivada por acoso moral, acoso sexual o acoso por razón de sexo. Si esta decisión final consistiera en la imposición de una sanción disciplinaria de tipo laboral habrá que cumplir con los preceptos que legal o convencionalmente esté establecidos.

Cuando la constatación de los hechos no sea posible, y no se adopten, por tanto, medidas disciplinarias, y tampoco se acredite mala fe en el denunciante, en ningún caso se represaliará al trabajador/a denunciante, al contrario, se supervisará con especial atención la situación para asegurarse que el acoso no se produce.

7.8 Comunicación a los implicados

Una vez elaborado el informe y determinado las posibles sanciones, se realizará comunicación oficial a los implicados del resultado de la instrucción.

La comunicación se realizará por escrito con acuse de recibo mediante el medio adecuado para garantizar el recibo de la comunicación.

En el comunicado se indicará:
- Si se han detectado conductas no apropiadas y/o constitutivas de acoso.
- Si el resultado de la instrucción indica que la denuncia es constitutiva de acoso o no según la evaluación de tiempo, repetitividad y gravedad de las conductas constitutivas de acoso.
- Sanciones que se establecen según el Convenio colectivo y Estatuto de los trabajadores.
- Medidas adicionales que se impongan para evitar la repetición y prevención de casos de acoso.

En el caso de sanciones por faltas graves o muy graves estarán presentes los representantes legales de los trabajadores, personal de Desarrollo de Personas, personal del departamento jurídico y la Dirección o Gerencia de la Fundación.

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

8. GARANTÍAS

8.1 Protección de la salud de las personas trabajadoras

La Fundación adoptará las medidas correctoras que le parezcan pertinentes en relación con las situaciones de acoso, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización. Alguna de estas medidas puede ser:

- **Apoyo** a la persona afectada para su total restablecimiento en su puesto de trabajo o en otro diferente.
- Garantizar que en el ámbito de la organización no se produzcan **represalias** contra las personas que denuncien o sean denunciadas, ni tampoco contra las que testifiquen, colaboren o participen en las investigaciones de acoso laboral.
- **Seguimiento** del cumplimiento de las medidas correctoras y de que no se repiten las situaciones de acoso, conductas inadecuadas o de maltrato psicológico. Se establecerá un plazo mínimo para realizar seguimiento como medida de protección.

8.2 Protección de las víctimas

En el caso de que se determine la existencia de acoso, en cualquiera de sus modalidades, y la sanción impuesta no conlleve la pérdida de empleo con la Fundación, se tomarán las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas, que no podrán suponer ni mejora ni detrimento de sus condiciones contractuales, tendrá preferencia de trato la persona acosada.

8.3 Denuncias falsas

Como se expuso anteriormente, en el caso de que se determinara que no ha existido acoso en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

8.4 Represalias

Si se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la víctima u otras personas involucradas en el proceso, se haya determinado o no la existencia del acoso, en cualquiera de sus modalidades, se adoptarán también las medidas disciplinarias correspondientes.

8.5 Protección de datos

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consideración de **incumplimiento contractual** susceptible de sanción disciplinaria conforme a la normativa aplicable

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

La representación legal de los/as trabajadores/as deberán guardar sigilo sobre cualquier situación de la que conozcan con ocasión de la apertura del procedimiento de acoso, incluyendo el nombre de las personas implicadas y las circunstancias o hechos relacionados con la denuncia. La revelación de cualquier información será considerada incumplimiento contractual conforme a la normativa aplicable.

Toda la información recabada en el expediente será objeto de tratamiento por parte del IIS La Fe con la finalidad de tramitar cualquier denuncia de acoso en el entorno laboral, así como llevar a cabo cuantas acciones sean necesarias para la investigación y resolución de la situación denunciada. La base jurídica del tratamiento es el cumplimiento de una obligación legal (art. 6.1 c) del RGPD).

El acceso al expediente quedará limitado exclusivamente a quienes desarrollen funciones de control interno y cumplimiento. Eventualmente se podrán externalizar estas funciones. Si los hechos denunciados fueran constitutivos de una infracción penal y/o administrativa, se dará traslado del expediente a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad o instancias judiciales que corresponda.

9. CIBERACOSO

9.1 Concepto

Según Bocij[1] y McFarlane (2002) describen el ciberacoso como un *conjunto de comportamientos mediante los cuales una persona, un conjunto de ellas o una organización usan las TIC para hostigar a una o más personas. Dichos comportamientos incluyen, aunque no de forma excluyente, amenazas y falsas acusaciones, suplantación de la identidad, usurpación de datos personales, daños al ordenador de la víctima, vigilancia de las actividades de la víctima, uso de información privada para chantajear a la víctima, etc.* En todo caso, resulta muy difícil realizar una lista cerrada y definitiva de las formas en las que puede expresarse el ciberacoso. El propio desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación implica que cada poco tiempo los acosadores encuentren nuevas formas de acoso a través de Internet. Por esta razón, los especialistas se muestran prudentes a la hora de listar los elementos que constituyen comportamientos de acoso en Internet.

A modo de ejemplo, se considerarán **conductas constitutivas de acoso**:

- La **obtención de imágenes o grabación de videos** que afecten a la esfera de privacidad de los/as trabajadores/as, en particular cuando estas afecten a la vida y libertad sexual de las personas.
- La **difusión de imágenes o videos de contenido sexual o vejatorio** por cualquier medio.
- La publicación o difusión de **mensajes o contenido audiovisual** (imágenes, memes, etc.) que tenga por objeto **menoscabar la dignidad** de un/a trabajador/a y crear un entorno humillante u hostil, especialmente cuando estos se refieran a la esfera de privacidad del trabajador/a.
- La publicación o difusión de **comentarios despectivos, chistes ofensivos** o demérito de la valía profesional de un/a trabajador/a en **redes de mensajería instantánea o redes sociales** ya tengan un carácter sexual (constitutivos de acoso sexual), ya estén relacionados con el sexo del/a trabajador/a (acoso por razón de sexo) o su orientación o identidad sexual, ya tengan un carácter general (acoso laboral).

[1] Bocij, P. y McFarlane, L. (2002). Online harassment: Towards a definition of cyberstalking. Prison Service Journal, 139, 31-38

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

- El envío de **mensajes o insinuaciones ofensivas de carácter sexual** realizadas por redes de mensajería instantánea o redes sociales.
- La difusión de **insultos o de rumores falsos** empleando redes de mensajería instantánea o redes sociales.

La dimensión laboral de las conductas constitutivas de ciberacoso subsistirá con independencia de los medios utilizados, el lugar o el horario.

9.2 Declaración de compromiso de prevención y erradicación del acoso digital

La Fundación manifiesta su profundo rechazo al acoso laboral y al acoso sexual o por razón de sexo y su compromiso con la prevención y erradicación de estas conductas. Asimismo, se opone frontalmente al empleo de datos personales que supongan tratamientos de datos ilícitos, que pudieran socavar el derecho a la intimidad y privacidad de los/as empleados/as.

La Fundación se muestra firmemente comprometida con la protección de datos personales, necesaria para la salvaguarda al derecho fundamental al honor y a la intimidad personal y familiar de las personas.

10. CONCLUSIONES

A modo de conclusión, y con el fin de incidir en los puntos de mayor relevancia del Protocolo, se resumen a continuación los principios que deben regir en todo momento en esta materia:

- La Fundación no tolera ni tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo.
- Todas las personas trabajadoras de la Fundación tienen la obligación de colaborar para garantizar un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad, y todas aquellas personas trabajadoras con personal a su cargo tendrán específicamente encomendada la labor de procurar que no se produzca ningún tipo de acoso en su ámbito de organización.
- En casos de denuncia, se actuará con la debida discreción en orden a preservar la dignidad y la intimidad de todos los implicados.
- Las denuncias y quejas se realizarán por escrito, y serán investigadas y analizadas sin dilaciones indebidas, de forma ágil y fiable.
- Todas las personas afectadas serán escuchadas y apoyadas en todo momento.
- Todas las personas involucradas tendrán un trato imparcial, y no se presumirá la culpabilidad del denunciado.
- Las denuncias se sustentarán en información fiable y detallada.
- Las acusaciones falsas y las represalias no se tolerarán, y podrán ser objeto de medidas disciplinarias.
- Se protegerá ante todo la seguridad y la salud de las personas, para lo que podrán adoptarse las medidas que se consideren oportunas en cada caso.

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

11. ARCHIVO

Documento	Ubicación	Responsable	Formato	Tiempo archivo
Modelo de Denuncia acoso	INTRANET	Instructores internos	DIGITAL	INDEFINIDO

12. ANEXOS

ANEXO 1. Modelo de Denuncia

ANEXO 2. Relación de Personas instructoras internas

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

ANEXO 1. Modelo de Denuncia

SOLICITANTE

Persona solicitante:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

DATOS PERSONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Nombre y apellidos:

NIF:

Dirección:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

DATOS PROFESIONALES DE LA PERSONA AFECTADA

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

Departamento, Unidad, Plataforma, Grupo de investigación:

DATOS PERSONALES Y PROFESIONALES DEL PRESUNTO ACOSADOR/A

Nombre y apellidos:

Centro de trabajo:

Puesto de trabajo:

Departamento, Unidad, Plataforma, Grupo de investigación:

TESTIGOS DE LO OCURRIDO
(en caso de que los hubiese o deseen declarar)

Nombre y apellidos:

NIF:

Dirección:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

(continúe en caso de necesitar más espacio al dorso)

SOLICITUD

Por todo lo expuesto SOLICITO se tenga por admitido el presente escrito, y se investiguen los hechos relatados, por entender que son constitutivos de Acoso, adoptándose las medidas pertinentes.

Fdo. _____

EL/LA DENUNCIANTE

En _____, a _____ de _____ de _____

INFORMACIÓN SOBRE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES APORTADOS EN EL FORMULARIO	
Responsable	Fundación Instituto de Investigación Sanitaria La Fe (IIS La Fe)
Legitimación	Tratamiento necesario para el cumplimiento de una obligación legal aplicable al responsable del tratamiento (artículo 6.1.c RGPD: Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 9/2003, de 2 de abril, para la igualdad entre mujeres y hombres de la Comunidad Valenciana). Tratamiento necesario para la ejecución de un contrato societario o laboral (art. 6.1.b RGPD).
Finalidad	Realizar la gestión del canal de denuncias y, en concreto, de la denuncia presentada. Tramitación y coordinación de las actividades que sean necesarias para la investigación y gestión de las denuncias recibidas.
Destinatarios	Sólo se realizarán las cesiones necesarias a las autoridades públicas competentes en la materia en los supuestos previstos según Ley, y aquellas otras cesiones que sean necesarias para la investigación y gestión de las denuncias recibidas (Instructores designados para la investigación de las denuncias, Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y terceros proveedores que pudieran contratarse para la adecuada resolución del procedimiento).
Derechos	Tiene derecho a solicitar el acceso, portabilidad, rectificación, supresión, limitación y oposición al tratamiento de sus datos, dirigiéndose por escrito a la dirección de correo electrónico protecciondedatos@iislafe.es o por correo postal en la dirección: Avenida Fernando Abril Martorell, 106, Hospital La Fe, Torre A, planta 7, 46026 Valencia (España). Sin perjuicio de cualquier otro recurso administrativo o acción judicial, de entenderse vulnerado su derecho a la protección de datos puede reclamar ante la Delegación de Protección de Datos de la Generalitat Valenciana de forma presencial o telemática de conformidad con lo previsto en el siguiente enlace: http://sede.gva.es/es/proc22094; esto es, sin perjuicio de la posibilidad de reclamar ante la Agencia Española de Protección de Datos (www.aepd.es).
Información adicional	Puede consultar la información adicional y detallada sobre protección de datos en el siguiente enlace: https://www.iislafe.es/es/privacidad/

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

ANEXO 2. Relación de Personas instructoras internas

Se determinarán tres personas instructoras internas.

Dos personas instructoras serán designados por la empresa:

- **Coordinador/a del Área de Desarrollo de Personas**. En caso de incompatibilidad o necesidad de sustitución la Gerencia designará otra persona para ocupar esta función.
- **Coordinador del Área de Prevención de Riesgos Laborales**: En caso de incompatibilidad o necesidad de sustitución la Gerencia designará otra persona para ocupar esta función.

Una persona instructora será designada por los representantes de los trabajadores:

- **Delegado de Prevención o Representante de los Trabajadores**. Designado por el Comité de Empresa. En caso de incompatibilidad o necesidad de sustitución el Comité de Empresa designará otra persona para ocupar esta función.

La/s persona/s instructora/s conocerá/n el protocolo de acoso y tendrá/n conocimientos en materia de tratamiento, prevención y actuación frente acoso.

En caso de que cualquiera de las personas implicadas en un procedimiento concreto (denunciante-denunciado/a) tuviese respecto a la/s persona/s instructora/s una relación de parentesco, por afinidad o por consanguinidad, o una relación de amistad o enemistad manifiestas o que estuviera adscrito/a en el mismo departamento o área, se procederá a designar otra persona que lleve a cabo la instrucción del protocolo, siempre y cuando esta última persona cumpla los requisitos exigidos para poder desarrollar la investigación de manera imparcial y con garantías para todas las partes implicadas.

ESTE DOCUMENTO ES CONFIDENCIAL Y PERTENECE AL IIS LA FE

13.2. Anexo II: Ficha de seguimiento de acciones del Plan de Igualdad, Diversidad y Convivencia

FICHA DE SEGUIMIENTO DE ACCIONES						
Acción		Responsable				
Descripción						
Fecha implantación		Fecha seguimiento				
Cumplimentado por						
Nivel de ejecución	Pendiente	☐	En ejecución	☐	Finalizada	☐
Motivo de no iniciación o finalización	Falta de recursos humanos					☐
	Falta de recursos materiales					☐
	Falta de tiempo					☐
	Falta de participación					☐
	Descoordinación otros departamentos					☐
	Desconocimiento del desarrollo					☐
	Otros:					
Indicadores de proceso						
Dificultades y barreras encontradas						
Soluciones adoptadas						
Reducción de desigualdades						
Mejoras producidas						
Propuestas de futuro						

13.3. Anexo III: Informe diagnóstico del II Plan de Igualdad IIS La Fe 2022 – 2026

IIS La Fe Instituto de Investigación Sanitaria

INFORME

IIS-F-PG-01-04
Revisión: 04

Objeto:	INFORME DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 2022 - 2026				
Origen:	Comisión de Igualdad				
Destino:	-				
Interno	**X**	**Externo**		**Fecha**	**Enero 2026**

El presente Informe de Seguimiento del Plan de Igualdad 2022–2026 del IIS La Fe, elaborado por la Comisión de Igualdad, tiene como objetivo analizar el grado de ejecución y cumplimiento de las medidas recogidas en el Plan de Igualdad durante el periodo evaluado. Este seguimiento permite valorar el avance real de las actuaciones previstas, identificar buenas prácticas, así como detectar áreas de mejora que contribuyan a garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el seno de la organización.

El informe recoge de manera sistemática los resultados obtenidos en las distintas áreas de actuación del plan (acceso al empleo y contratación, conciliación y corresponsabilidad, sensibilización, formación y promoción, representación equilibrada, retribuciones, salud laboral, prevención del acoso y comunicación inclusiva) detallando el estado de ejecución de cada acción y las observaciones asociadas. De este modo, se refuerza el compromiso del IIS La Fe con la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la incorporación transversal de la perspectiva de género en todas sus políticas y procesos internos.

1. Información de resultados para cada área de actuación

1.1. Área de acceso al empleo y contratación

ACCIÓN DEL PLAN	ESTADO DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
Acción 1: Diseño e implantación de un protocolo de bienvenida para el nuevo personal empleando nuevas tecnologías.	COMPLETADA	Publicación del protocolo de bienvenida en la intranet del IIS denominado como "Manual de Acogida" Manual de acogida – Intranet IIS La Fe
Acción 2: Favorecer la accesibilidad y la protección a las víctimas de violencia de genero.	COMPLETADA	Aunque en el sistema de selección de personal mediante convocatoria pública, se establece como puntuación, no se ha incorporado ninguna persona bajo ese concepto.
Acción 3: Compromiso de Dirección en la implantación y elaboración de estrategias que permitan estabilizar al personal contratado por IIS LA FE, en línea con la legislación vigente.	COMPLETADA	Se han realizado procesos de estabilización durante el tiempo de vigencia del plan.
Acción 4: revisión del protocolo de contratación con perspectiva de género	COMPLETADA	Revisando las convocatorias publicas de empleo, se incluyen criterios para compensar el desequilibrio por cuestión de sexo en el área.

Acción 5: Sensibilizar y formar al personal de las comisiones de valoración y/o tribunales para evitar desigualdades de género	COMPLETADA	Se ha impartido formación a toda la plantilla en materia de igualdad, ente las que se encuentran las personas de las comisiones y tribunales
Acción 6: velar por la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección, sin vulnerar los principios de especialización y profesionalidad de sus componentes	COMPLETADA	En todos los tribunales, se intenta que exista la paridad y en todo caso, la proporcionalidad de la empresa, donde la plantilla femenina representa un 75%.

1.2. Área de conciliación y corresponsabilidad

ACCIÓN DEL PLAN	ESTADO DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
Acción 1: Elaboración de un protocolo unificado para la solicitud, gestión y concesión de permisos y licencias.	COMPLETADA	Toda la información esta disponible para el personal laboral en la intranet Gestión personal – Intranet IIS La Fe
ACCIÓN 2: Difusión de información sobre medidas de conciliación en IIS La Fe mediante una campaña de comunicación interna.	COMPLETADA	Toda la información está disponible para el personal laboral en la intranet Gestión personal – Intranet IIS La Fe
Acción 3: Equiparación de disfrute de permisos y licencias de las parejas de hecho con las uniones matrimoniales.	COMPLETADA	Se recoge en el convenio colectivo de las fundaciones de investigación de la CV
Acción 4: Extender y hacer partícipe a las personas en situación de baja o excedencia por cuidado de hijos o familiares de las acciones del plan de Formación de IISLAFE. Priorizarles en la formación el primer año de su incorporación.	COMPLETADA	En la gestión de las formaciones, se incluyen a estas personas en la difusión para que puedan ser partícipes
Acción 5: Facilitar la solicitud de excedencias de hasta un año de duración en casos de adopción internacional con un límite de 2 y disfrutadas en años diferentes.	COMPLETADA	Se recoge en el convenio colectivo de las fundaciones de investigación de la CV el permiso para excedencias

Acción 6: Establecimiento de licencias no retribuidas o recuperables para asistir a matrimonios o defunciones de familiares hasta el 3ª grado de consanguinidad y afinidad	COMPLETADA	En el convenio colectivo de las fundaciones de investigación de la CV se recogen diferentes licencias no retribuidas por motivos personales.
Acción 7: Estudio de impacto para promover el teletrabajo para aquellos puestos que lo permitan.	COMPLETADA	Esta en marcha un plan de teletrabajo unificado por todas las fundaciones de la CV

1.3. Área de sensibilización, formación y promoción

ACCIÓN DEL PLAN	ESTADO DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
Acción 1: Asistencia a acciones de formación desglosado por sexo	COMPLETADA	La persona encargada de la formación en el instituto realiza un seguimiento de las formaciones disgregado por sexo.
ACCIÓN 2: Fomentar modalidades de formación on-line. preferentemente, en horario laboral	COMPLETADA	En el plan de formación que se realiza de forma anual, se indica que toda la formación que pueda realizarse de forma telemática se priorizada este sistema.
Acción 3: Velar por que las acciones formativas se realicen en horario laboral	COMPLETADA	La comisión de formación garantiza que esto se produzca incluyéndolo anualmente en el plan de formación.
Acción 4: Acciones de formación específicas en materia de igualdad, adaptadas a todo el personal según sus funciones y responsabilidades	COMPLETADA	Durante estos años, se han realizado diversas formaciones para toda la platilla en materia de igualdad.
Acción 5: Acciones de formación y sensibilización en igualdad de oportunidades y no discriminación para toda la institución, ofertada anualmente para las nuevas incorporaciones	COMPLETADA	Durante estos años, se han realizado diversas formaciones para toda la platilla en materia de igualdad.
Acción 6: Programas de formación en liderazgo femenino adaptados al sector científico e investigador, con el compromiso de impulsar y reforzar las habilidades directivas y el acceso a los puestos de responsabilidad	COMPLETADA	Durante estos años, se han realizado diversas formaciones para toda la platilla en materia de igualdad.
Acción 7: Concienciar e impulsar la investigación desde una perspectiva de género e inclusión (Evitar la visión androcéntrica)	COMPLETADA	Se ha realizado formación en este campo.

Acción 8: Formación en perspectiva de género al personal responsable de las diferentes áreas: investigación, plataformas y gestión, incluido el personal de RRHH (recomendable 30 horas	COMPLETADA	Durante estos años, se han realizado diversas formaciones para toda la platilla en materia de igualdad.
Acción 9: Proyecto descripción de puestos de trabajo.	COMPLETADA	Con la entra en vigor del nuevo Convenio Colectivo, han quedado descritas todas las funciones de los puestos de trabajo según su categoría laboral.

1.4. Área de representación equilibrada

ACCIÓN DEL PLAN	ESTADO DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
Acción 1: Potenciar un incremento en la asignación de mujeres en los órganos de gobierno y comités de científicos que refleje la representatividad de las mujeres en el IIS LA FE, que actualmente es del 72.8%	COMPLETADA	En los órganos que dependen del IIS La Fe, se ha incrementado el número de mujeres que integran los mismos, además, los cargos directivos de la fundación actualmente están ocupados por mujeres.
ACCIÓN 2: Impulso y fomento de proyectos en los cuales se promueva a la mujer como investigadora principal introduciendo como cláusula de desempate ser IP mujer cuando haya que presentar convocatorias con límite de proyectos.	COMPLETADA	Diversas ayudas estatales y europeas ya contemplan este asunto.
Acción 3: Impulso y fomento de la presencia femenina en puesto de responsabilidad en los grupos de investigación. Establecimiento de KPI a definir con la comisión de investigación	COMPLETADA	Algunos de los grupos de investigación que han realizado cambio de IP han pasado de estar liderados por hombres a mujeres.

1.5. Área de retribuciones y registro retributivo

ACCIÓN DEL PLAN	ESTADO DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
Acción 1: Registro retributivo anual con el fin de detectar posibles brechas salariales, incluidas las colaboraciones formativas del personal vinculado al ISS LA FE	COMPLETADO PARCIAL	Se tiene registro retributivo anual pero solo del personal laboral del IIS, ya que es al que se tiene acceso a los datos.
ACCIÓN 2: Diseño de una política retributiva equitativa y objetiva que garantice la ausencia de sesgos de género	COMPLETADA	Con la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo, se garantiza que todo el personal tenga las mismas remuneraciones de forma objetiva y sin discriminación de género.

1.6. Área de salud laboral y prevención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual y/o Identidad de género

ACCIÓN DEL PLAN	ESTADO DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
Acción 1: Formación en prevención de riesgos laborales con perspectiva de género. Formación específica en Acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género	COMPLETADA	El Área de PRL facilita a todo el personal laboral una formación de riesgos laborales, tanto en el momento de su incorporación como de forma periódica, además, se han realizado formaciones internas relacionadas con el Acoso
ACCIÓN 2: revisión y actualización del protocolo de acoso, incluyendo en la sección de acoso sexual y por razón de sexo, orientación sexual y/o identidad de género, en el seno de la CSPI.	COMPELTADA	Se ha aprobado un nuevo protocolo frente al acoso durante el año 2025 Conflictos y acoso laboral – Intranet IIS La Fe
Acción 3: Campaña de Comunicación interna para dar a conocer el protocolo de Acoso del IIS La FE	COMPELTADA	Toda la información esta disponible en la Intranet del IIS La Fe Conflictos y acoso laboral – Intranet IIS La Fe

1.7. Área de comunicación y lenguaje no sexista

ACCIÓN DEL PLAN	ESTADO DE EJECUCIÓN	OBSERVACIONES
Acción 1: Auditoría de Comunicación interna y externa del uso de lenguaje inclusivo y no sexista de IIS LA FE. Revisión de documentos corporativos.	COMPLETADA	Se ha desarrollado el Plan de Divulgación Científica Inclusiva y Accesible (INCLUDIV)
Acción 2: Diseño e implantación de una encuesta de Clima laboral con un apartado específico de medidas Responsabilidad Social Corporativa, Igualdad y Diversidad.	COMPLETADA	Realizada en el primer semestre de 2025
Acción 3: Continuar y ampliar la Conmemoración de días claves en materia de igualdad, a través de campañas de comunicación específicas	COMPLETADA	Anualmente, se realizan difusiones y actos para conmemorar los días clave El IIS La Fe celebra el 11F con iniciativas para inspirar a futuras científicas | Noticias | IIS La Fe
Acción 4: Comunicación a la plantilla de plan de igualdad de IIS LA FE. Presentación del plan y de la CSPI	COMPLETADA	Tras la aprobación del plan de igualdad, se realizo difusión tanto en la Intranet como en las pantallas de información.
Acción 5: Difusión del nuevo Manual Lenguaje no Sexista. Incluido en el Plan de Comunicación.	COMPLETADA	En el manual de identidad corporativa, se incluye este aspecto Manual de identidad TUHI.pdf

2. Conclusión

Del análisis realizado se desprende un **grado de cumplimiento elevado del Plan de Igualdad**, con la mayoría de las acciones planificadas completadas o en avanzado estado de ejecución, especialmente en las áreas de acceso al empleo, formación y sensibilización en igualdad, representación equilibrada, prevención del acoso y comunicación inclusiva. Destaca de manera positiva la consolidación de la perspectiva de género en los procesos de selección, formación, liderazgo femenino, investigación y órganos de gobierno, así como el esfuerzo continuado en materia de sensibilización y difusión interna.

En conjunto, el seguimiento realizado evidencia el **firme compromiso del IIS La Fe con la igualdad efectiva**, sentando una base sólida para la evaluación final del Plan y para el diseño de futuras estrategias que continúen avanzando hacia una organización más justa, inclusiva y corresponsable.

13.4. Anexo IV: Glosario

Conceptos básicos en materia de igualdad

- **Análisis con perspectiva de género:** Estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado.
- **Auditoría de género:** Análisis y evaluación de políticas, programas e instituciones en cuanto a cómo aplican criterios relacionados con el género.
- **Brecha salarial:** Se refiere a las diferencias salariales entre mujeres y hombres, tanto en el ejercicio de trabajos iguales como la producida en los trabajos "feminizados", es decir, trabajos donde la mayoría de las personas que ocupan los puestos son mujeres.
- **Corresponsabilidad:** Compromiso social de hombres, mujeres, administraciones públicas, empresas y sindicatos para cuidar y hacerse cargo en igual medida y valor de lo reproductivo y lo productivo, lo doméstico y lo público, del cuidado y del sustento.
- **Diagnóstico de situación:** Según el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, consiste en un estudio cuantitativo y cualitativo de la situación de la entidad en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que proporciona información sobre la estructura organizativa de la entidad y de la situación de las personas que allí trabajan. Su participación en todos los procesos y sus necesidades detecta las posibles desigualdades o discriminaciones por razón de sexo y sustenta la realización del Plan de Igualdad.
- **Doble jornada:** Es aquella que comprende, tanto la jornada laboral, como las horas de trabajo doméstico no remunerado. Esto implica que la mujer, aun habiéndose incorporado al mercado de trabajo, sigue asumiendo, en exclusiva o al menos en gran medida, la responsabilidad relacionada con las tareas domésticas.
- **Indicadores de género:** Son variables de análisis que describen la situación de las mujeres y los hombres en la sociedad.
- **Lenguaje sexista:** Es aquel uso que se hace del lenguaje, donde se oculta, se subordina, se infravalora y se excluye a la mujer.

- **Segregación horizontal del trabajo:** implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a ocupaciones y puestos de trabajo, ramas y categorías ocupacionales, de acuerdo con estereotipos y roles de género.
- **Segregación vertical del trabajo:** implica un acceso diferencial entre hombres y mujeres a las diferentes jerarquías dentro de una organización, y que habitualmente sitúa a las mujeres en los escalones inferiores.
- **Techo de cristal:** son una serie de factores sociales que impiden a las mujeres acceder a los escalones más elevados de las jerarquías de poder, de los cuales el más importante es la maternidad y los cuidados.
- **Suelo pegajoso:** es el fenómeno que experimentan las mujeres al ver que, por la falta de políticas efectivas de corresponsabilidad y conciliación, les resulta extremadamente costoso aceptar cargos de responsabilidad, y renuncian a estas posibilidades de promoción.

Conceptos básicos en materia de Diversidad

Es necesario para comprender y limitar las concretas actuaciones que pueden ser discriminatorias, conocer las nomenclaturas o términos que son de uso común en materia de diversidad afectivo sexual y LGTBI+. Acogiéndonos a las definiciones facilitadas por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, destacamos:

- **LGTBI+: Las siglas empleadas, reúnen a:**
  - **L- Lesbiana:** Mujer cuya atracción afectiva y/o sexual se orienta hacia otras mujeres
  - **G- Gay:** Hombre que se siente atraído emocional o físicamente por alguien del mismo sexo.
  - **T- Transgénero o Transexual:** persona cuya identidad o expresión de género no está de acuerdo con el sexo asignado al nacer. El término incluye, pero no es limitado a transexuales. Se debe utilizar el término que la persona utiliza para describirse a sí mismo o misma (derecho de autodeterminación), y es importante recordar que no todas las personas transgénero alteran sus cuerpos con hormonas o cirugías.
  - **B- Bisexual:** Persona que se siente emocional y/o sexualmente atraída por personas de los dos sexos.

- **I - Intersexual:** Posesión de características físicas de ambos sexos. Personas que nacen con genitales externos que presentan una forma ambigua, por lo que no encajan en la clasificación estándar “mujer/hombre”; también conocidas vulgarmente como hermafroditas

No obstante, también es muy común encontrarse con el acrónimo LGTBI+Q o LGTBI+ que comprende además de los colectivos definidos con anterioridad:

- **Queer: o GENDERQUEER:** Término alternativo para designar a una persona que rechaza el modelo binario de presunción de género vigente en la sociedad
- **+:** Otras personas que no se engloban en ninguno de los términos definidos.

Existen otras palabras y expresiones que definen distintas situaciones de diversidad afectivo sexual y LGTBI+. Por ejemplificar dentro de un amplio abanico:

- **AGÉNERO**: Es una identidad en la que la persona no se identifica con ningún género.
- **ASEXUAL O ASEXUALIDAD**: Orientación sexual de una persona que no siente atracción erótica hacia otras personas. Puede relacionarse afectiva y románticamente.
- **BINARIO:** Concepción, prácticas y sistema de organización social jerárquico que parte de la idea de que solamente existen dos géneros en las sociedades, femenino y masculino, asignados a las personas al nacer, como hombres y como mujeres y sobre los cuales se ha sustentado la discriminación, exclusión y violencia en contra de cualquier identidad, expresión y experiencia de género diversas.
- **CISEXUAL O CISEXUALIDAD:** Persona cuya identidad de género coincide con su sexo biológico
- **DERECHOS LGTBI+**: La igualdad y la no discriminación son principios básicos de las normas internacionales de derechos humanos. Toda persona, sin distinción, tiene derecho a disfrutar de todos los derechos humanos, incluidos el derecho a la igualdad de trato ante la ley y el derecho a ser protegido contra la discriminación por diversos motivos, entre ellos la orientación sexual y la identidad de género. Las comunidades de personas lesbianas, gais, transgénero, bisexuales e intersexuales son vulnerables a una serie de violaciones de derechos humanos, incluida la violencia homofóbica y transfóbica, el asesinato, la violación, la detención arbitraria y la discriminación generalizada en su lugar de trabajo, así como la discriminación

en relación con el acceso a servicios básicos como la vivienda y la asistencia sanitaria.

- **LGBTFOBIA**: Cualquier tipo de ideación, actitud o conducta violenta y/o discriminatoria hacia las personas LGTBI+Q
- **TRANSICIÓN**: El período durante el cual una persona transgénero empieza a vivir como el género con que se identifica. La transición puede incluir cambiarse de nombre, tomar hormonas, someterse a la cirugía en el pecho, los genitales o cirugía plástica, cambiar los documentos legales (licencia de conducir, certificado de nacimiento) para reflejar su género de acuerdo a su sentir. Es preferible usar "transición" y no "cambio de sexo" u "operado(a)". Es importante recordar que una persona es transgénero sin que haya realizado la transición o sin que tenga plan o deseo de hacerlo.