



PLAN DE IGUALDAD IDIVAL



Valdecilla
Instituto de
Investigación
Sanitaria **IDIVAL**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH





PLAN DE IGUALDAD EN IDIVAL

La Fundación Instituto Marqués de Valdecilla (IDIVAL) es una Fundación privada perteneciente al sector público fundacional. IDIVAL promueve y desarrolla la investigación y la innovación biomédica en el entorno biosanitario de Cantabria, teniendo como epicentro al Hospital Universitario Marqués de Valdecilla. IDIVAL nace con vocación de buscar soluciones a los problemas de salud y de contribuir al desarrollo científico, docente, social y económico.

La misión de IDIVAL es ser un centro de investigación de vanguardia con un alto componente trasnacional que ponga a disposición de la sociedad innovaciones de valor en la prevención, el diagnóstico y el tratamiento personalizado de las enfermedades.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades de IDIVAL pretende establecer en la organización los mecanismos que conlleven la garantía del principio de igualdad de trato y de oportunidades, implantando un sistema de gestión estratégica y de las personas, libre de cualquier tipo de discriminación tanto directa, como indirecta.

El I Plan de Igualdad de IDIVAL es fruto de un intenso trabajo realizado por La Comisión de Igualdad y por el Equipo de Trabajo en la que ha participado activamente la Gerencia y está enmarcado en las actuaciones promovidas por la estrategia Europea Euraxess (<https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>), que ha concedido a IDIVAL su sello de excelencia en Recursos Humanos HRS4R en 2018.

IDIVAL ha mostrado una especial preocupación por garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres integrantes de su personal, desarrollando políticas al efecto, en las cuales se recogen importantes medidas en materia de igualdad en áreas tan importantes como la formación, la prevención de riesgos y salud laboral con perspectiva de género, conciliación de la vida familiar, laboral y personal entre otras.

IDIVAL

IFIMAV



Valdecilla

Instituto de
Investigación
Valdecilla

IDIVAL

ÍNDICE

| | |
|---|-----------|
| PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN | 6 |
| CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | 8 |
| FORMACIÓN | 10 |
| PROMOCIÓN PROFESIONAL | 12 |
| CONDICIONES DE TRABAJO | 14 |
| EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL | 16 |
| INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA | 18 |
| RETRIBUCIONES | 20 |
| PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO | 22 |
| COMUNICACIÓN E IMAGEN | 24 |

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN



OBJETIVO:

- Garantizar que los procesos de selección se realicen integrando criterios de igualdad de trato y oportunidades
- Velar y garantizar que las políticas de igualdad están de forma transversal en los procedimientos de anuncios, reclutamiento y selección de personal.



¿QUÉ HACEMOS YA?

- ✓ El régimen de selección de personal de IDIVAL, se realiza mediante convocatoria pública basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de concurso, oposición o concurso-oposición, publicado en la página Web de IDIVAL y en el BOC. A través de este proceso se asegura la transparencia en las incorporaciones de mujeres y hombres en las distintas categorías profesionales.

| ACCIONES POSITIVAS | OBJETIVO | RESPONSABLE DE DESARROLLO | PLAZO | INDICADOR |
|--|---|----------------------------------|----------------------------------|--|
| Elaborar un decálogo que recoja el compromiso de contratación basado en la igualdad de trato y de oportunidades, con indicadores neutros de prácticas a llevar a cabo y a evitar en los procesos de selección. | Hacer uso de un lenguaje inclusivo oral y escrito en convocatorias y procesos de selección de IDIVAL | Departamento de Recursos Humanos | Por convocatoria que se publique | Anuncios publicados. Nº de documentos revisados. Nº de mejoras introducidas. |
| Conocer el grado en que mujeres y hombres acceden al empleo en la IDIVAL. | Utilizar un lenguaje no sexista en todas las ofertas y convocatorias de empleo que se publiquen tanto en el ámbito interno como externo de la organización, con el fin de erradicar discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo. | Comisión de Igualdad | Anual | Nº de mujeres y nº de hombres que se presentan frente al nº que acceden. Ficha estadística anual. |
| Revisión descripción de los puestos de trabajo haciendo uso de los criterios de lenguaje y comunicación no sexista. | Garantizar el cumplimiento de la LOIMH para asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en el conjunto a que se refiera. | Departamento de Recursos Humanos | Anual | Nº de descripción de puestos de trabajo revisados. |
| Acciones formativas en igualdad de oportunidades dirigidas a RRHH. | Formar al personal que interviene en los procesos de selección en igualdad de oportunidades | Departamento de Recursos Humanos | Anual | Nº de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a RRHH. |
| Designar a una persona responsable de igualdad. | Garantizar que la persona asignada como responsable de igualdad vele por el cumplimiento del Plan de Igualdad e informar a la plantilla. | Departamento de Recursos Humanos | Continuo | Nº de asuntos gestionados a través de la persona designada. |

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL



OBJETIVO:

- Garantizar un sistema de categorías profesionales que no generen discriminación y promuevan la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Establecer el perfil profesional adecuado para cada puesto de trabajo y evitar así la vinculación del puesto de trabajo a un sexo determinado.



¿QUÉ HACEMOS YA?

- ✓ El nivel de categoría profesional viene definido en el VII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria (B.O.C. de 10 de noviembre de 2004 – nº217). El personal contratado para el desarrollo de proyectos de investigación cuenta con categorías basadas en las recogidas a nivel nacional en la Acción Estratégica en Salud promovida por el Instituto de Salud Carlos III.

| ACCIONES POSITIVAS | OBJETIVO | RESPONSABLE DE DESARROLLO | PLAZO | INDICADOR |
|---|--|---------------------------|-------|---|
| Revisión de las bases de datos de la entidad para identificar aquellos puestos de trabajo en los que la mujer no alcanza la distribución porcentual del 40% de representación. | Identificar aquellos puestos de trabajo en los que la mujer no alcanza la distribución porcentual legal de un 40% de representación. | Comisión de Igualdad | Anual | Nº de personas por sexo y porcentaje comparativo de mujeres y hombres por nivel de categoría profesional. |
| Sistema de valoración de puestos de trabajo que permita determinar, con perspectiva de género, el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo a su organización, así como diseñar un sistema de retribución equitativo evitando el sesgo de género en el importe de los salarios. | Realizar un listado de todos los puestos de trabajo y para cada uno de ellos señalar las condiciones necesarias en cuanto a formación, habilidades sociales y experiencia, entre otros, para determinar cuándo dos trabajos, a pesar de no ser idénticos, por su contenidos merecen la misma valoración. | Comisión de Igualdad | Anual | Actualización ficha puestos de trabajo en cuanto a formación, HH:SS, experiencia, etc. |
| Análisis estadístico anual de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales. | Garantizar la igualdad y adoptar medidas correctoras de acción positiva. | Comisión de Igualdad | Anual | Nº de mujeres y nº de hombres por categoría profesional. |
| Promover la presencia equilibrada en los grupos de investigación. | Garantizar una presencia equilibrada en los grupos de investigación | Comisión de Igualdad | Anual | Nº de medidas y acciones de promoción a poner en marcha. |

FORMACIÓN



OBJETIVO:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de todo el personal.
- Favorecer la formación equitativa de mujeres y hombres en todas las áreas formativas y de aquellas personas que se encuentren disfrutando de permisos relacionadas con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades.



¿QUÉ HACEMOS YA?

- ✓ Se ofrecen varios cursos a lo largo del año. Incluye programas de formación y captación de talento (PostMIR, contratos de formación en gestión, contratos predoctorales, programa de mentorización, programa de movilidad predoctoral) y diversos programas formativos dirigidos a la formación científica, metodología y estadística, innovación, servicios tecnológicos, gestión de la investigación, y recursos humanos, la mayor parte de ellos propios y otros en colaboración con otras instituciones.

| ACCIONES POSITIVAS | OBJETIVO | RESPONSABLE DE DESARROLLO | PLAZO | INDICADOR |
|--|--|---|-------|---|
| Tomando como indicador el dato del año anterior, establecer objetivos de formación por unidad. | Establecer objetivos de formación por unidad y sexo, favoreciendo la participación en igualdad de condiciones. | Departamento de Recursos Humanos | Anual | Nº de mujeres y nº de hombres que han recibido formación por unidad. |
| Acciones formativas en materia de igualdad dirigidas al personal. | Ofertar a todo el personal acciones de formación relacionadas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación de género. | Comisión de Igualdad | Anual | Nº de acciones formativas en materia de igualdad impartidas al personal, indicando el nº de mujeres y nº de hombres que reciben el curso. |
| Acciones formativas para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, especialmente dirigidas al comité de acoso de IDIVAL y personal implicado en el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. | Programar acciones de formación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a todo el personal, promoviendo especialmente la participación de la representación legal del personal, el personal directivo y jefaturas. | Comisión de Igualdad | Anual | Nº de acciones formativas en materia de acoso sexual dirigidas al comité de acoso (nº de mujeres y nº de hombres). |
| Acciones formativas en prevención de violencia de género. | Diseñar acciones de formación para prevenir la violencia de género | Comisión de Igualdad | Anual | Nº acciones formativas en violencia de género. |
| Elaborar un plan de formación con objetivos que integren la perspectiva de género. | Establecer un plan de formación desde la perspectiva de género que esté ligado al acceso, desarrollo y promoción. | Departamento de Recursos Humanos Comisión de formación | Anual | Nº de acciones formativas ligadas al acceso, desarrollo y promoción. |
| Elaborar acciones formativas que acompañen la previsión de participación por sexo y sea compatible con el personal con medidas de conciliación. | Diseñar y organizar acciones formativas con una previsión de la participación por sexo, eligiendo aquellas que favorezcan y no obstaculicen la participación de alguno de los sexos, buscando que sean compatibles con las responsabilidades personales y familiares, y favoreciendo su desarrollo dentro de la jornada laboral. | Departamento de Recursos Humanos | Anual | Nº de acciones formativas que se desarrollan en el horario laboral y que estén ligadas a la promoción. |
| Comunicados enviados al personal con los criterios de acceso a la formación en igualdad de oportunidades. | Informar a todo el personal de los criterios de acceso a la formación y condiciones de participación en igualdad de oportunidades. | Comisión de Igualdad | Anual | Nº de comunicaciones realizadas al personal con especial referencia a cursos dirigidos a temas de liderazgo y HH.SS. |
| Informe del personal con permisos o excedencias. | Garantizar la información sobre cualquier acción formativa a las personas en situación de permisos por motivos de conciliación y/o excedencia por motivos familiares. | Comisión de Igualdad | Anual | Nº de formaciones ofrecidas al personal con permisos. |

PROMOCIÓN PROFESIONAL



OBJETIVO:

→ Favorecer los procesos de promoción que faciliten el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad en la empresa.



¿QUÉ HACEMOS YA?

✓ La promoción profesional viene recogida en el Estatuto de los Trabajadores en los artículos 24 y 25.

| ACCIONES POSITIVAS | OBJETIVO | RESPONSABLE DE DESARROLLO | PLAZO | INDICADOR |
|---|--|----------------------------------|--------------|--|
| Diseñar una formación ligada a la promoción del personal. | Promover la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad de IDIVAL. | Departamento de Recursos Humanos | Anual | Nº de formaciones impartidas ligadas a la promoción desagregado por sexo y departamento. |
| Tomando como indicador el dato del año anterior, garantizar que a igualdad de condiciones promociona el sexo menos representado. | Garantizar que en los procesos de promoción exista representación equilibrada de mujeres y hombres, asegurando la transparencia y objetividad de los mismos, forma que estos se basen en la idoneidad y capacidad de las personas candidatas en un marco de igualdad. | Comisión de Igualdad | Anual | Nº de promociones por sexo y porcentaje. Nº de promociones publicadas. |
| Indicar en las convocatorias de promoción la garantía de que las personas que se encuentren disfrutando de flexibilidad horaria, permisos de maternidad, reducción de jornada, excedencias, etc. por cuidado de personas menores u otras personas dependientes, tienen igualdad de oportunidades en la promoción. | Asegurar y garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción a aquellas personas que se encuentren disfrutando de flexibilidad horaria, permisos de maternidad, reducción de jornada, excedencias, etc. por cuidado de personas menores u otras personas dependientes. | Comisión de Igualdad | Anual | Nº de personas con acuerdo de medidas de conciliación que se presentan a una promoción por sexo. |
| Estudiar las medidas que tiene IDIVAL para la promoción del personal e inclusión de nuevas medidas de promoción relacionadas con la igualdad. | Realizar un estudio de medidas de promoción existentes en IDIVAL y la ampliación de estas por formación en Igualdad de Oportunidades. | Comisión de Igualdad | Anual | Nº de medidas a introducir. |

CONDICIONES DE TRABAJO



OBJETIVO:

- Detectar, analizar y evaluar la brecha salarial de género en IDIVAL.
- Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, haciendo referencia explícita a la evaluación del acoso y la violencia de género así como a la evaluación de los puestos en relación con el embarazo.
- Sensibilizar y formar con perspectiva de género a los sectores involucrados en el cuidado de la salud, apoyando políticas y programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar de las mujeres y hombres.



¿QUÉ HACEMOS YA?

- ✓ IDIVAL cuenta con varios manuales sobre el uso seguro de sus instalaciones, bioseguridad en los laboratorios, etc.

| ACCIONES POSITIVAS | OBJETIVO | RESPONSABLE DE DESARROLLO | PLAZO | INDICADOR |
|---|---|--|----------|--|
| Realizar un análisis de la retribución desagregada por sexo, según las categorías profesionales de la plantilla. | Consolidar campañas de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, que fomenten estilos de vida saludable para garantizar el derecho a la salud, el bienestar y la calidad de vida del personal. | Departamento de Recursos Humanos | Anual | Uso herramienta de autodiagnóstico del ministerio de brecha salarial de género. |
| Realizar cursos de formación en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, que ayuden a mejorar la calidad de vida del personal de IDIVAL, haciendo referencia explícita a la evaluación del acoso y la violencia de género así como a la evaluación de los puestos en relación con el embarazo. | Formar con perspectiva de género a personal clave de IDIVAL, para detectar situaciones de problemática específica en las mujeres. | Departamento de Recursos Humanos | Anual | Nº de formaciones realizadas y participación desagregada por sexo. |
| Sensibilizar al personal en programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar de las mujeres y hombres. | Consolidar campañas de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, que fomenten estilos de vida saludable para garantizar el derecho a la salud, el bienestar y la calidad de vida del personal. | Comisión de Igualdad | Anual | Nº de campañas de sensibilización realizadas para el fomento de estilos de vida saludable. |
| Informe anual de altas y bajas | Informar anualmente de las altas, bajas por categorías profesionales, accidentes de trabajo, sustituciones, etc. desagregado por sexo. | Comisión de Igualdad | Anual | Nº de altas, bajas, accidentes, etc. desagregado por sexo. |
| Informar específicamente de los riesgos de IDIVAL en todo aquello que pueda afectar al embarazo y la lactancia, así como las medidas adoptadas para evitarlo. | Promover la calidad de vida del personal, haciendo efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de prevención de riesgos laborales, tanto en lo referente a la evaluación de riesgos específicos en función del sexo y la planificación preventiva de la empresa, como en los órganos de representación y participación en dicha materia. | Comisión de Igualdad Comité de Seguridad | Continuo | Revisión documentación. Listado específico de puestos de trabajo con riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. |

EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL



OBJETIVO:

- Avanzar hacia un modelo de gestión de RR.HH. que integre como valor la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Visibilizar y sistematizar el uso de estrategias de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Introducción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Sensibilizar en la corresponsabilidad y el reparto equilibrado de responsabilidades.



¿QUÉ HACEMOS YA?

- ✓ Las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de IDIVAL viene determinada tal cual lo estable el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el VII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la administración de la comunidad autónoma de Cantabria.

| ACCIONES POSITIVAS | OBJETIVO | RESPONSABLE DE DESARROLLO | PLAZO | INDICADOR |
|---|--|----------------------------------|--------------|--|
| Estudiar la viabilidad de poner en marcha nuevas medidas de conciliación y su previsión presupuestaria. | Analizar el impacto de medidas de ordenación del tiempo de trabajo en las mujeres y hombres y la previsión presupuestaria. | Comisión de Igualdad | Anual | Nº de medidas de conciliación a poner en marcha y presupuesto. |
| Identificación de medidas de conciliación existentes en IDIVAL. | Garantizar el efectivo ejercicio de los derechos legalmente establecidos del personal. | Comisión de Igualdad | Anual | Nº de medidas de conciliación existentes en IDIVAL. |
| Difundir al personal los derechos y medidas existentes en conciliación y corresponsabilidad. | Concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad. | Comisión de Igualdad | Anual | Nº de campañas de corresponsabilidad. |
| Revisar la documentación de la empresa para adaptar a un lenguaje inclusivo. | Revisar y corregir el lenguaje de las solicitudes de permisos y licencias | Comisión de Igualdad | Anual | Nº de documentos revisados. |
| Campañas anuales con información sobre corresponsabilidad | Realizar campañas de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad | Comisión de Igualdad | Anual | Nº de campañas de corresponsabilidad. |

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA



OBJETIVO:

- Eliminar posibles discriminaciones de género en el acceso, permanencia y promoción al empleo.
- Garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes.



¿QUÉ HACEMOS YA?

- ✓ El régimen de selección de personal de IDIVAL, se realiza mediante convocatoria pública basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de concurso, oposición o concurso-oposición.

| ACCIONES POSITIVAS | OBJETIVO | RESPONSABLE DE DESARROLLO | PLAZO | INDICADOR |
|---|---|--|-------|--|
| Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo según distintos criterios, denominados factores. | Necesidad de una descripción de los puestos profesionales de trabajo: desempeño de funciones y tareas para favorecer el acceso de mujeres y hombres en los puestos en los que exista subrepresentación. | Departamento de Recursos Humanos | Anual | Herramienta sistema de valoración de puestos de trabajo. |
| Identificación de las promociones o traslados en la empresa. | Realizar una evaluación estandarizada de las promociones y/o traslados segregada por sexo, con el objetivo de analizar la subrepresentación de los trabajadores y trabajadoras y eliminar posibles discriminaciones. | Departamento de Recursos Humanos | Anual | Nº de altas, bajas, promociones, traslados en la empresa. |
| Convocatoria interna para la promoción del personal en plantilla, en caso de no cumplir requisitos se realizara por métodos externos. | Cubrir vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, y en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo, se priorizarán las candidaturas internas. | Departamento de Recursos Humanos | Anual | Nº de mandos seleccionados desagregados por sexo. |
| Identificación de las distintas barreras que existen en la empresa para la promoción del personal. | Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres. | Comisión de Igualdad | Anual | Evaluación de las barreras existentes y modificaciones a incluir. |
| Establecer un sistema de procesos de selección donde aparezca la cláusula de desempate. | Establecer como acción positiva en los procesos de selección una cláusula de desempate favorable a la trabajadora en caso de promoción a puestos o categorías en las que se encuentre infrarrepresentada. | Departamento de Recursos Humanos Comisión de Igualdad | Anual | Nº de procesos de selección desagregado por sexo donde se ha utilizado la cláusula de desempate. |

RETRIBUCIONES



OBJETIVO:

- Garantizar la igualdad retributiva entre las mujeres y los hombres por trabajos de igual valor.
- Detectar los criterios de retribución que puedan favorecer una desviación salarial entre mujeres y hombres.



¿QUÉ HACEMOS YA?

- ✓ La retribución salarial de IDIVAL está definida por convenio colectivo en el personal contratado para el desarrollo de proyectos de investigación por las convocatorias de ayudas respectivas y en el personal al que se le aplica el VII convenio colectivo por su artículo 91, que define la estructura salarial y complementos.

| ACCIONES POSITIVAS | OBJETIVO | RESPONSABLE DE DESARROLLO | PLAZO | INDICADOR |
|---|---|---|--------------|---|
| <p>Establecer una formación que ayude a personas clave de la organización a detectar posibles desigualdades salariales y las posibles medidas correctoras.</p> | <p>Formar al departamento de administración en la detección de desigualdades, discriminaciones salariales y en medidas de acciones positivas correctoras.</p> | <p>Departamento de Recursos Humanos</p> | <p>Anual</p> | <p>Nº de personas formadas en Brecha Salarial de Género y los mecanismos para su detección.</p> |
| <p>Retribución anual media de las mujeres y de los hombres, desglosado por cada uno de los componentes salariales, así como por categoría profesional y tipo de jornada (para comprobar que no se discrimina el personal a tiempo parcial se puede analizar la retribución/hora).</p> | <p>Realizar un análisis que permita determinar desviaciones en la retribución por razón de sexo, para los trabajos de igual valor.</p> | <p>Departamento de Recursos Humanos</p> | <p>Anual</p> | <p>Revisión de las bases de datos de IDIVAL.</p> |

PREVENCIÓN DEL AÇOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO



OBJETIVO:

- Establecer un equipo y procedimiento para la prevención y actuación ante el acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.
- Sensibilizar al personal sobre las conductas consideradas acoso y el efecto que produce sobre las personas objeto del acoso.
- Crear un clima que favorezca la detección de conductas de acoso moral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.



¿QUÉ HACEMOS YA?

- ✓ IDIVAL cuenta con un procedimiento de acoso “Protocolo de prevención y actuación ante el acoso discriminatorio, el acoso laboral, sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de IDIVAL”. Regulado y donde se describe el proceso para casos de acoso.

| ACCIONES POSITIVAS | OBJETIVO | RESPONSABLE DE DESARROLLO | PLAZO | INDICADOR |
|---|--|--|----------|--|
| Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo. | Revisar y potenciar la difusión del protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo. | Comisión de Igualdad Comité de Investigación del Protocolo de Acoso | Anual | Nº de comunicaciones al personal en relación al acoso (informar que hay un protocolo, quienes son las personas designadas, procedimientos, etc.). Nº de denuncias recogidas en el último año. |
| Difusión tanto interna como externa de IDIVAL es un espacio libre de acoso. | Mostrar un compromiso de “tolerancia cero” contra el acoso, conjuntamente con una declaración de principios con el objetivo asumido por la dirección y representación del personal para la prevención del acoso. | Comisión de Igualdad Comité de Investigación del Protocolo de Acoso | Continuo | Declaración de principios. |
| Decálogo de buenas prácticas para la prevención del acoso. | Colocar en lugares de acceso al personal un decálogo de buenas prácticas para su prevención. | Comisión de Igualdad Comité de Investigación del Protocolo de Acoso | Continuo | Nº de acciones realizadas para su difusión. |
| Informar a la Comisión de Igualdad de las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo. | Realizar un informe anual con las denuncias recibidas por acoso sexual y por razón de sexo, así como el estado del expediente, las sanciones impuestas, etc. | Comisión de Igualdad Comité de Investigación del Protocolo de Acoso | Anual | Nº de denuncias, estado y sanciones impuestas. |

COMUNICACIÓN E IMAGEN



OBJETIVO:

- Establecer canales y medios de comunicación que posibiliten el acceso a la información derivada del Plan de Igualdad a todo el personal.
- Crear un sistema de recogida de información, sugerencias y propuestas del personal en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Transmitir una imagen y hacer un uso del lenguaje no sexista.
- Difundir el compromiso de la entidad con la garantía del principio de igualdad de trato y oportunidades.



¿QUÉ HACEMOS YA?

- ✓ IDIVAL cuenta con el Plan de Comunicación PL-GNR-006 en el que se describen los objetivos tanto de la comunicación interna como externa de IDIVAL.

| ACCIONES POSITIVAS | OBJETIVO | RESPONSABLE DE DESARROLLO | PLAZO | INDICADOR |
|--|--|---------------------------|----------|---|
| Incorporar el uso de lenguaje y comunicación neutro en todo el documental tanto a nivel de documentos de gestión internos como externos (web, publicaciones, etc.). | Realizar un uso no sexista del lenguaje y la comunicación. | Comisión de igualdad | Continuo | Nº de revisiones. |
| Existencia de un protocolo donde se establece los criterios para una comunicación tanto interna como externa no sexista. | Velar por el uso no sexista del lenguaje, así como fomentar la utilización de denominaciones neutras para describir las funciones o tareas, categorías o grupos profesionales dentro de la empresa. | Comisión de igualdad | Anual | Elaboración de un manual de comunicación que sirva de guía. |
| Establecer un canal de comunicación abierto en materia de igualdad a todo el personal que sea gestionado a través de la Comisión de igualdad. | Crear un espacio de acceso al personal en el que se traslade información sobre el plan igualdad y contenidos de interés en la materia, habilitando vías para que el personal pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el plan. | Comisión de igualdad | Continuo | Nº de sugerencias o comunicaciones recibidas del personal. |
| La RLT informará al personal de cuantas actuaciones, novedades e informaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tengan lugar en IDIVAL. | Crear un sistema de comunicación entre la representación legal y el personal en materia de igualdad. | Comisión de igualdad | Continuo | Nº de comunicaciones realizadas por parte de la RLT al personal. |
| Coincidente con fechas significativas como el 8 de marzo, 25 de noviembre, entre otras, realizar campañas o actos de sensibilización dirigidos al personal de IDIVAL. | Difundir información y campañas sobre violencia de género que recojan los derechos de la Ley Orgánica de Violencia de Género. | Comisión de igualdad | Anual | Nº de campañas, informaciones o acuerdos en materia de violencia de género que se realicen en IDIVAL. |

LEGISLACIÓN APLICABLE

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH) y Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

TÍTULO IV.EL DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

CAPÍTULO I. IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO LABORAL

Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva

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



CAPÍTULO II. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN

Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

1. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio.
2. El permiso y la prestación por maternidad se concederán en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.
3. Para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, se reconoce a los padres el derecho a un permiso y una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.



CAPÍTULO III. LOS PLANES DE IGUALDAD DE LAS EMPRESAS Y OTRAS MEDIDAS DE PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD

Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad

1. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación legal del personal en la forma que se determine en la legislación laboral.
2. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta personas en plantilla, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en este capítulo, que deberá ser asimismo objeto de la negociación en la forma que determine en la legislación laboral.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad, cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.
4. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal del personal, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias para la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.
5. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de la plantilla.

Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:
 - a) Proceso de selección y contratación.
 - b) Clasificación profesional.
 - c) Formación.
 - d) Promoción profesional.
 - e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
 - f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
 - g) Infrarrepresentación femenina.
 - h) Retribuciones.
 - i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
4. Se crea un Registro de Planes de Igualdad de las Empresas, como parte de los Registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependientes de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y de las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.
5. Las empresas están obligadas a inscribir sus planes de igualdad en el citado registro.
6. Reglamentariamente se desarrollará el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad; así como el Registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Artículo 47. Transparencia en la implantación del plan de igualdad

Se garantizará el acceso de la representación legal del personal o, en su defecto, del propio personal, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de las comisiones paritarias de las convenciones colectivas a las que se atribuyen estas competencias.

Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo

1. Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación del personal, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

2. La representación del personal deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización del personal frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad

Para impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán el apoyo técnico necesario.



Valdecilla

Instituto de
Investigación
Valdecilla

IDIVAL



