

# II PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD IDIVAL



## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	.....
<b>2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD</b>	.....
<b>3. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b>	.....
<b>4. ÁMBITO TEMPORAL</b>	.....
<b>5. OBJETIVO GENERAL</b>	.....
<b>6. ACCIONES</b>	.....
ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	.....
ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: FORMACIÓN	.....
ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL	.....
ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: CONDICIONES DE TRABAJO	.....
ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	.....
ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: INFRARREPRESENTACIÓN DE GENERO	.....
ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: RETRIBUCIONES	.....
ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN, IDENTIDAD Y ORIENTACIÓN SEXUAL	.....
ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: COMUNICACIÓN E IMAGEN	.....
<b>7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	.....
<b>8. PLAZO DE EJECUCIÓN</b>	.....
<b>9. ANEXO: FICHAS DE ACTIVIDAD</b>	.....

## 1. INTRODUCCIÓN

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.

En marzo de 2015 IDIVAL fue acreditado por el Instituto de Salud Carlos III como Instituto de Investigación Sanitaria.

En octubre de 2018 IDIVAL obtuvo el sello de excelencia europeo en Recursos Humanos para Investigadores: HRS4R.

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

Tiene la visión de actuar como eje vertebrador de la investigación e innovación en salud en Cantabria, favoreciendo el desarrollo económico de la región y la creación de empleo de alta cualificación a través de la colaboración con agentes del entorno, posicionándose como centro de referencia a nivel internacional en investigación de excelencia en sus áreas priorizadas.

Los valores por los que IDIVAL apuesta, y quiere que las personas que trabajan en esta institución los considere suyos, son: excelencia científica, atracción de talento, transparencia y comunicación proactiva, sostenibilidad, responsabilidad con la sociedad, especialización.

IDIVAL cuenta con dos tipologías diferenciadas de personal, propio, es decir contratado y que forma la plantilla y vinculado funcionalmente, es decir perteneciente a los Grupos de Investigación y contratado por las instituciones que conforman IDIVAL: Servicio Cántabro de Salud y Universidad de Cantabria. El personal propio está dividido entre personal investigador y personal de la unidad central de apoyo (UCA).

El II Plan de Igualdad de IDIVAL pretende afianzar el compromiso de la organización con 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.

IDIVAL continúa mostrando una especial preocupación por garantizar la igualdad de oportunidades entre las personas que integran 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, y la conciliación de la vida familiar, laboral y personal entre otras.

Para el desarrollo de este II Plan de Igualdad se ha realizado un completo estudio donde se ha analizado en profundidad la situación actual, lo cual ha permitido identificar necesidades y aspectos de mejora que vienen a reforzar lo trabajado en el I Plan de Igualdad.

Para la realización del I Plan de Igualdad se tomaron como referencia la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Este segundo plan contempla, además de la normativa anterior, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el Real Decreto 902/2020 del 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en vigor desde el 14 de abril del año 2021 y 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.

A continuación, y a tenor de los objetivos marcados, se han establecido una serie de acciones encaminadas a evitar cualquier tipo de discriminación y a conseguir una efectiva igualdad de oportunidades en IDIVAL.

Así mismo, se ha dado continuidad a las áreas que se han trabajado anteriormente, como la formación, la prevención del acoso sexual, por razón de sexo, identidad y orientación sexual, la comunicación e imagen y la retribución salarial.

Este II Plan de igualdad continúa con la vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre el personal independientemente de su identidad y orientación sexual en IDIVAL, por lo que servirá de guía para que la Comisión Negociadora de igualdad pueda hacer un seguimiento de las acciones incorporadas a dicho plan.

En definitiva, nos encontramos con una herramienta de trabajo consensuada por todos los partícipes sociales de la entidad y con vocación de continuidad que velará por la igualdad en IDIVAL.

Este documento hace un uso del lenguaje inclusivo excepto en las referencias a las denominaciones de puestos, que aparece tal cual vienen recogidas en el convenio colectivo de aplicación<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> VII Convenio Colectivo para el personal al servicio de la administración de la Comunidad de Cantabria y 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.

## 2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

### 2.1 Introducción:

Para la elaboración del II Plan de Igualdad de IDIVAL, ha sido imprescindible la realización de un detallado estudio, que ha permitido la elaboración de un diagnóstico de la situación actual y, especialmente, en materia de igualdad de oportunidades, de la entidad y su personal, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

Este estudio de diagnóstico es la base que ha permitido el planteamiento de diversas acciones en materia de igualdad, específicas y concretas, que se adecuen a las necesidades reflejadas en el marco de la entidad y en su realidad, así como el afianzamiento de las medidas ya adoptadas en el I Plan de Igualdad de IDIVAL.

El II Plan de Igualdad, continua con la estrategia de lograr la igualdad real, consiguiendo de esta forma que todas las personas puedan estar presentes en la organización en igualdad de condiciones en todos los niveles y áreas de la entidad.

El proceso de obtención de información para valorar la situación de partida en materia de igualdad de oportunidades, ha sido el resultado de trabajar con datos objetivos y subjetivos, obtenidos del análisis de los cuestionarios dirigidos tanto a las representantes legales de la plantilla como al personal en general, los cuales se han podido contrastar con las estadísticas realizadas por el Departamento de Personal de IDIVAL. Además, se ha completado con la revisión de fuentes documentales de referencia en la empresa: Convenios Colectivos, memorias de actividad, contenidos de la web de IDIVAL y resultados obtenidos del análisis del I Plan de Igualdad de IDIVAL.

### 2.2 Técnicas utilizadas:

#### 2.2.1 Análisis cuantitativo:

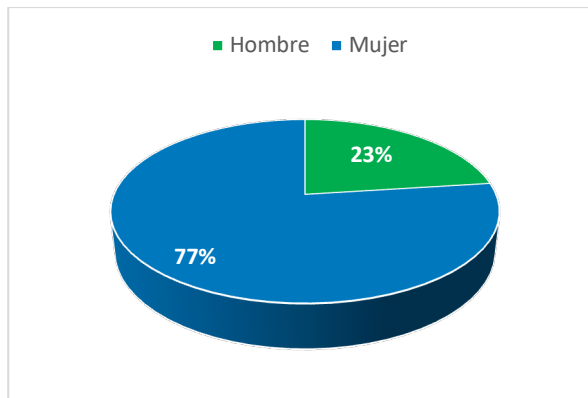
La información recogida de datos cuantitativos proporcionada por el equipo de trabajo y desagregada por sexo correspondiente a 31 de diciembre de 2023 se ha obtenido sobre:

- Representación del personal por sexo, unidades, tipos de jornada, altas y bajas, antigüedad, edad y tipo de contrato.
- Formación.
- Conciliación de la vida familiar, laboral y personal.
- Política retributiva y de promoción.
- Prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Otros datos de interés en materia de igualdad: personas en riesgo de exclusión social, violencia de género, prevención de riesgos laborales y salud laboral entre otros.

2.2.1.1 Personal por sexo:

En 2023 hubo un total de 235 personas contratadas, de las cuales 54 (23%) eran hombres y 181 (77%) mujeres.

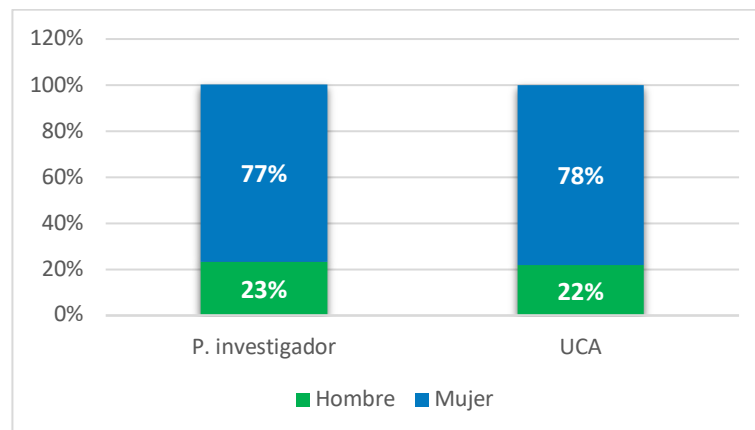
Sexo	Nº empleados/as
Hombre	54
Mujer	181
Total	235



2.2.1.2 Personal por área de trabajo:

Los trabajadores y trabajadoras están divididos entre personal investigador y personal de la unidad central de apoyo (UCA) con la distribución que se muestra a continuación.

	Hombre		Mujer		Total
P. investigador	42	23%	139	77%	181
UCA	12	22%	42	78%	54
Total	54	23%	181	77%	235



### 2.2.1.3 Personal por nivel jerárquico:

El nivel más alto de responsabilidad es el del Director de Gestión, que durante los últimos 4 años ha sido un hombre. En el caso de la Coordinación, ha pasado de estar ocupada por 2 mujeres y un hombre a ser el 100% mujeres. En cuanto a la Responsabilidad de Grupos de Investigación, dentro del personal contratado encontramos un 50% en cada grupo, es decir, un hombre y una mujer. El resto de trabajadores tiene una representación similar al del total de la plantilla.

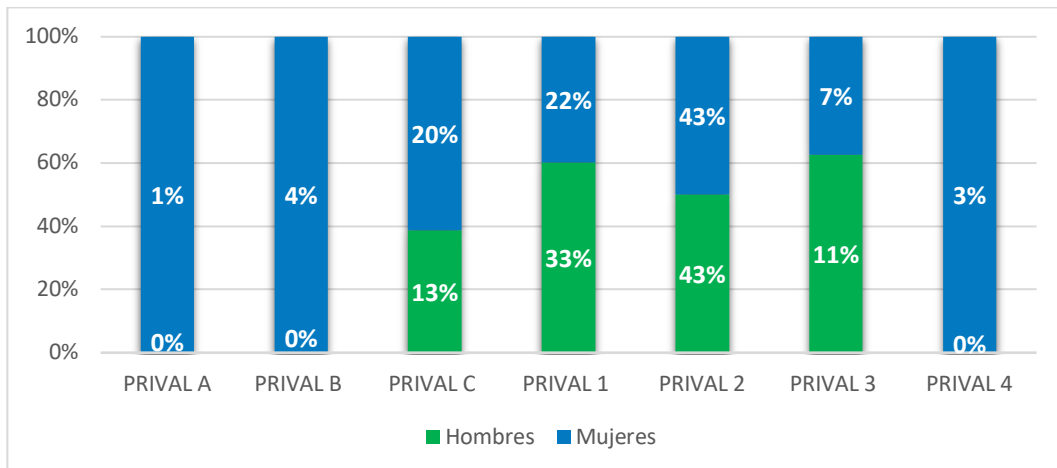
	2020		2021		2022		2023	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Director/a	1	0	1	0	1	0	1	0
Coordinador/a	1	2	1	2	0	3	0	3
Rble. Grupo	1	1	1	1	1	1	1	1
Resto trabajadores/as	55	181	50	150	43	122	52	177
Total	58	184	53	153	45	126	54	181

	2020		2021		2022		2023	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Director/a	100%	0%	100%	0%	100%	0%	100%	0%
Coordinador/a	33%	67%	33%	67%	0%	100%	0%	100%
Rble. Grupo	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
Resto trabajadores/as	23%	75%	24%	73%	25%	71%	22%	75%
Total	24%	76%	26%	74%	26%	74%	23%	77%

### 2.2.1.4 Personal por nivel formativo:

El 87% de los hombres tiene formación universitaria frente al 75% de las mujeres. En niveles de doctorado, nos encontramos con un 33% de los hombres frente al 22% de las mujeres. En cuanto a la Formación Profesional, observamos que representa al 13% de los hombres frente al 24% de las mujeres.

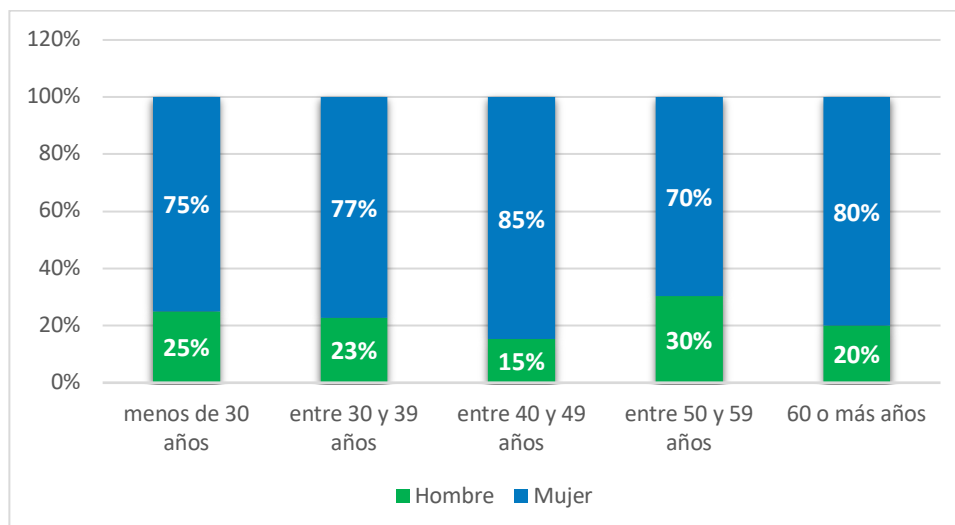
Nivel estudios	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
PRIVAL A (Educación Secundario Obligatoria)	0	0%	1	1%	1	0%
PRIVAL B (título de bachiller o técnico de formación profesional)	0	0%	8	4%	8	3%
PRIVAL C (título de técnico especialista de formación profesional)	7	13%	37	20%	44	19%
PRIVAL 1 (título universitario de primer ciclo-grado)	18	33%	40	22%	58	25%
PRIVAL 2 (título universitario de segundo ciclo-máster oficial)	23	43%	77	43%	100	43%
PRIVAL 3 (título universitario de tercer ciclo-doctor)	6	11%	12	7%	18	8%
PRIVAL 4 (título de especialista en ciencias de la salud)	0	0%	6	3%	6	3%
Total	54	100%	181	100%	235	100%



### 2.2.1.5 Personal por edad:

El 44% del personal tiene menos de 30 años, representando las mujeres un 75% frente a un 25% de hombres. Seguido de un 24% de personas entre 30 y 39 años. En todos los grupos de edad, el porcentaje de mujeres es mayor que el de hombres, lo que se debe al mayor número de mujeres contratadas versus número de hombres contratados.

Grupos de edad	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
Menos de 30 años	26	25%	78	75%	104	44%
Entre 30 y 39 años	13	23%	44	77%	57	24%
Entre 40 y 49 años	7	15%	39	85%	46	20%
Entre 50 y 59 años	7	30%	16	70%	23	10%
60 o más años	1	20%	4	80%	5	2%
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>23%</b>	<b>181</b>	<b>77%</b>	<b>235</b>	<b>100%</b>

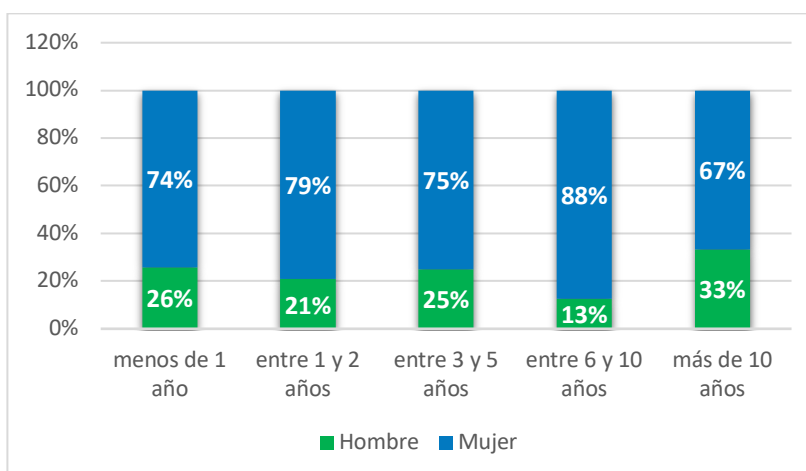




### 2.2.1.6 Personal por antigüedad:

El 43% del personal tiene una antigüedad de entre 1 y 2 años, representando las mujeres un 79% de dicho porcentaje frente al 21% de los hombres. El 22% de la plantilla tienen una antigüedad de entre 3 y 5 años, representando las mujeres el 75% frente al 25% de los hombres. El 13% de la plantilla tienen una antigüedad de menos de 1 año, representando las mujeres el 74% frente al 26% de los hombres. El 11% de la plantilla tienen una antigüedad de más de 10 años, representando las mujeres el 67% frente al 33% de los hombres. Por último, el 10% de la plantilla tiene una antigüedad de entre 6 y 10 años, representando las mujeres el 88% frente al 13% de los hombres. En todas las categorías, el porcentaje de mujeres es mayor, especialmente en antigüedades de entre 1 y 10 años.

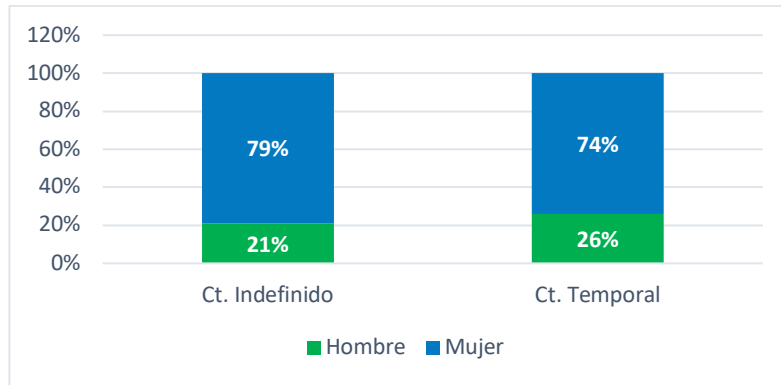
Antigüedad	Hombre		Mujer		Total general	
	N	%	N	%	N	%
Menos de 1 año	8	26%	23	74%	31	13%
Entre 1 y 2 años	21	21%	80	79%	101	43%
Entre 3 y 5 años	13	25%	39	75%	52	22%
Entre 6 y 10 años	3	13%	21	88%	24	10%
Más de 10 años	9	33%	18	67%	27	11%
Total	54	23%	181	77%	235	100%



### 2.2.1.7 Personal por contrato:

Los contratos indefinidos suponen el 63% de los contratos del año 2023, frente al 37% de contratos temporales. De ellos, el 79% son de mujeres. Este dato pierde interés frente al análisis del I Plan, puesto que tras la reforma de la Ley de la Ciencia casi todos los contratos son de carácter indefinido.

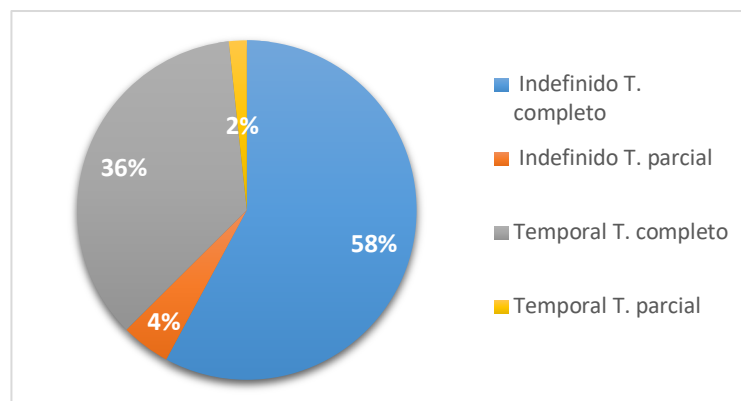
Tipo de contrato	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
Ct. Indefinido	31	21%	116	79%	147	63%
Ct. Temporal	23	26%	65	74%	88	37%
Total	54	23%	181	77%	235	100%



**2.2.1.8 Personal por jornada de trabajo:**

En IDIVAL el 7% tiene un contrato de menos de 35 horas semanales, siendo un 94% las personas con contrato a jornada completa. Del total de los hombres, la jornada parcial está representada por el 9%, frente al 6% de las mujeres. Si analizamos el tipo de contrato sin tener en cuenta la parcialidad, observamos que el 57% de los hombres tienen un contrato indefinido frente al 43% con un contrato temporal; sin embargo, en las mujeres hay una mayor diferencia, con un 64% con contrato indefinido frente al 36% con contrato temporal.

Jornada	Total
Indefinido T. completo	136
Indefinido T. parcial	11
Temporal T. completo	84
Temporal T. parcial	4
<b>Total</b>	<b>235</b>



Si analizamos el personal a jornada completa según el número de horas de contrato, observamos que las mujeres representan el 81% del personal a mayor jornada, frente al 19% de los hombres. Esta diferencia disminuye levemente en la jornada completa de 1575 horas anuales, con una representación del 77% de mujeres frente al 23 % de hombres.

Jornada	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
Jornada 1800 horas	7	19%	30	81%	37	17%
Jornada 1710 horas	2	18%	9	82%	11	5%
Jornada 1687,50 horas	0	0%	1	100%	1	0%
Jornada 1575 horas	40	23%	131	77%	171	78%
<b>Total</b>	<b>49</b>	<b>22%</b>	<b>171</b>	<b>78%</b>	<b>220</b>	<b>100%</b>

### 2.2.1.9 Personal por altas y bajas:

Tanto las altas como las bajas se han producido en ambos sexos y en ambas unidades analizadas. Del total de las altas realizadas en 2023, el 27% correspondió a mujeres frente al 73% de las mujeres. En el caso de las bajas, finalizaron el 14% de los hombres frente al 71% de las mujeres.

	Altas 2023						Bajas 2023					
	Hombre		Mujer		Total		Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
P. investigador	9	28%	23	72%	32	78%	12	28%	31	72%	43	88%
UCA	2	22%	7	78%	9	22%	2	33%	4	67%	6	12%
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>27%</b>	<b>30</b>	<b>73%</b>	<b>41</b>	<b>100%</b>	<b>14</b>	<b>29%</b>	<b>35</b>	<b>71%</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>

### 2.2.1.10 Personal por tipo de contrato:

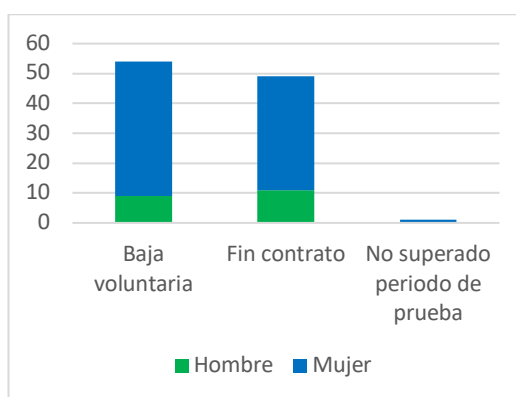
Los tipos de altas se han realizado, principalmente (90% del total), con contratos indefinidos tanto en hombres como en mujeres. Las bajas también han tenido un mayor porcentaje (62%) en este tipo de contratos. En ambos casos es superior la contratación a jornada completo que en jornada parcial.

Tipo Contrato			Altas 2023						Bajas 2023					
			Hombre		Mujer		Total		Hombre		Mujer		Total	
			N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Duración determinada	Tiempo completo	Prácticas	1	50%	1	50%	2	5%	3	50%	3	50%	6	12%
		Predoctoral	1	50%	1	50%	2	5%	1	20%	4	80%	5	10%
		A proyecto	0	0%	0	0%	0	0%	4	50%	4	50%	8	16%
Indefinido	Tiempo completo	8	24%	25	76%	33	79%	6	22%	21	78%	27	54%	
	Tiempo parcial	2	40%	3	60%	5	12%	1	25%	3	75%	4	8%	
<b>Total</b>			<b>12</b>	<b>29%</b>	<b>30</b>	<b>71%</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>	<b>15</b>	<b>30%</b>	<b>35</b>	<b>70%</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

### 2.2.1.11 Personal por motivo del cese:

En 2023 finalizaron 104 contratos, de los cuales 84 (81%) fueron de mujeres y 20 (19%) de hombres. Esta diferencia se debe al mayor número de mujeres contratadas comparadas con el número de hombres contratados. En cuanto a las causas de los ceses, el 52% fueron de bajas voluntarias y el 47% por fines de contrato.

Motivo baja empresa	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
Baja voluntaria	9	45%	45	54%	54	52%
Fin contrato	11	55%	38	45%	49	47%
No superado periodo de prueba	0	0%	1	1%	1	1%
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>19%</b>	<b>84</b>	<b>81%</b>	<b>104</b>	<b>100%</b>



### 2.2.1.11 Personal por bajas médicas:

El 94% de las incapacidades temporales se deben a contingencias comunes, de las cuales el 92% son de mujeres y el 8% de hombres.

En cuanto a los accidentes laborales, en 2023 hubo 1 con baja médica y 3 sin baja médica, el 100% afectaron a mujeres.

Si nos fijamos en el número de días que los/as trabajadores/as estuvieron de baja médica en 2023, y sin tener en cuenta la tipología de la baja, de los 2.471 días de baja, 2.440 días fueron de mujeres, lo que supone el 99% del total.

Esta diferencia se puede encontrar en el mayor número de mujeres que hay en el Instituto. Sin embargo, sí encontramos que son las mujeres las que son más tendentes a tener un accidente laboral (con o sin baja) y las que tienen bajas de más duración.

Tipo de contingencia	Hombre		Mujer		Total	
	N	%	N	%	N	%
Accidente no laboral	0	0%	2	100%	2	2%
AT con baja	0	0%	1	100%	1	1%
AT sin baja	0	0%	3	100%	3	3%
ITCC	8	8%	95	92%	103	94%
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>7%</b>	<b>101</b>	<b>93%</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>

Sexo	Días de baja	
	N	%
Hombres	31	1%
Mujeres	2440	99%
Total	2471	100%

## 2.2.2 Análisis cualitativo:

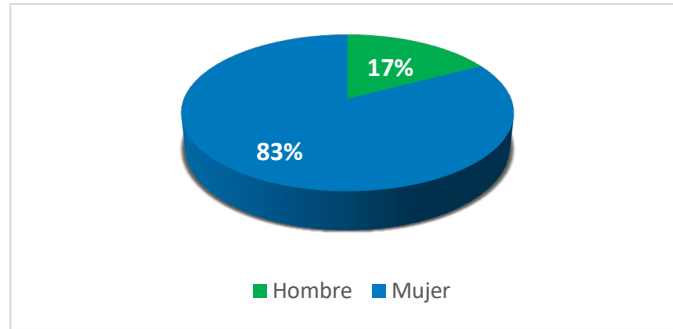
La información recogida de datos cualitativos proporcionada por el equipo de trabajo y desagregada por sexo se ha obtenido sobre:

- Cuestionarios de opinión en materia de igualdad de oportunidades, dirigidos tanto a la representación legal de la plantilla como al personal en general.
- La población objeto de estudio (N) ha sido de 186 personas (147 mujeres y 39 hombres), que corresponden al personal contratado a día de envío de las encuestas 29/11/2023. En el análisis de los cuestionarios se han obtenido los resultados de manera conjunta con el fin de garantizar el anonimato de las personas encuestadas.
- Política de gestión y desarrollo de personal.
- Comunicación y lenguaje utilizado.
- Revisión documental que pudiera resultar útil para conocer la entidad y su sistema de gestión, normativa de igualdad, convenio colectivo, página web de la entidad y estadísticas obtenidas a través del equipo de trabajo.
- Riesgos laborales.
- Calidad.

El informe diagnóstico de IDIVAL, indica la situación de partida en igualdad de oportunidades en materia de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, acoso sexual y acoso por razón de género.

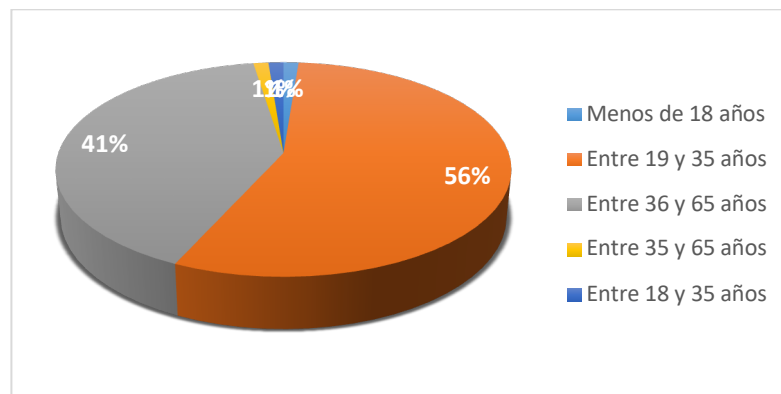
### 2.2.2.1 Cuestionarios de opinión en materia de igualdad de oportunidades:

A continuación, se exponen los resultados de una encuesta a la que han respondido un total de 81 personas de los cuales 14 son hombres y 67 son mujeres. La diferencia de participación se puede explicar debido a la mayor prevalencia del sexo femenino entre la plantilla de IDIVAL.



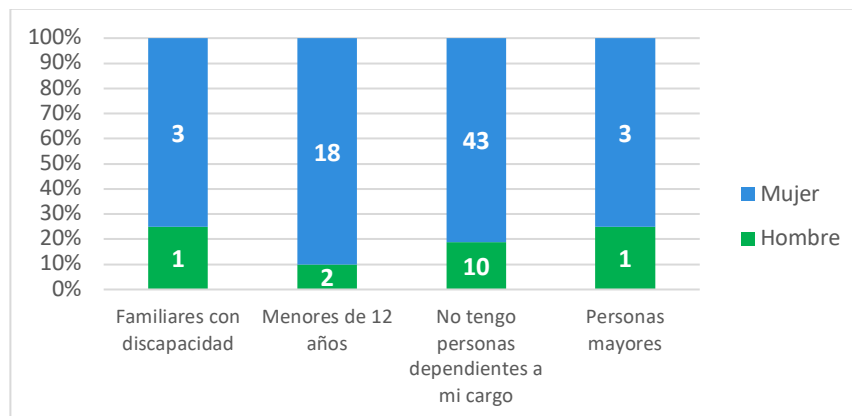
**2.2.2.1.1 Resultados sobre la edad del personal:**

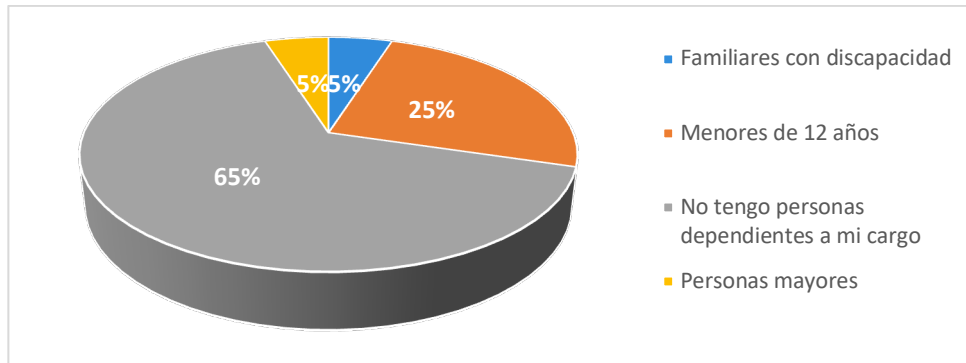
El rango de edad del personal que respondió a la encuesta es el comprendido entre 19 y 35 años (56%) seguido del comprendido entre 36 y 65 años (41%).



**2.2.2.1.2 Resultados sobre el personal dependiente a su cargo:**

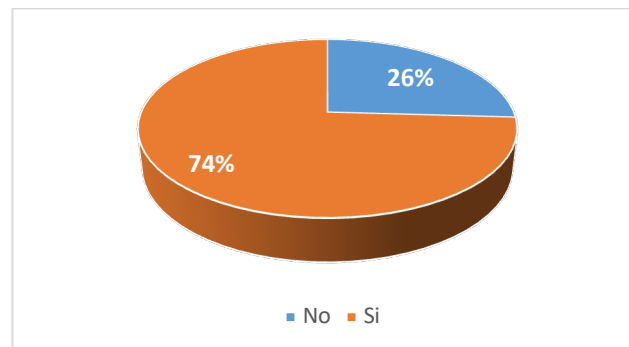
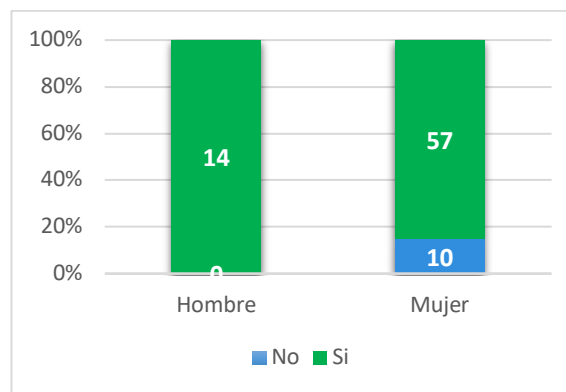
La mayor parte de los/as encuestados/as (65.4%), afirma no tener personas dependientes a su cargo, en cambio un porcentaje importante tiene menores de 12 años a su cargo, siendo mayormente mujeres las que seleccionaron esta opción.





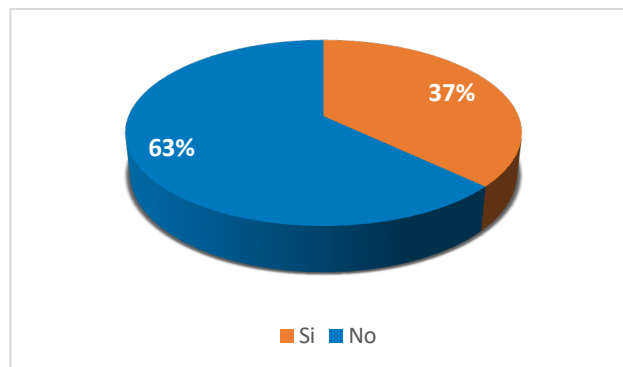
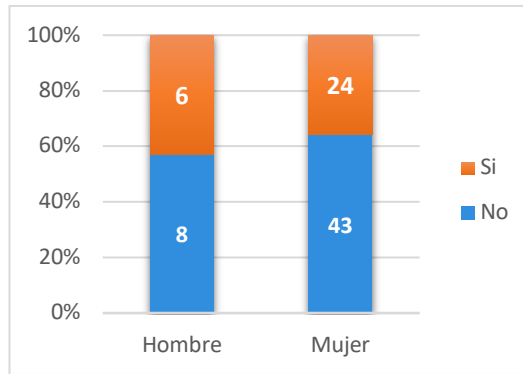
**2.2.2.1.3 Resultados sobre la conciliación de la vida personal, familiar y laboral:**

La percepción general es que la institución favorece dicha conciliación (un 74.1% frente a un 25.9%).



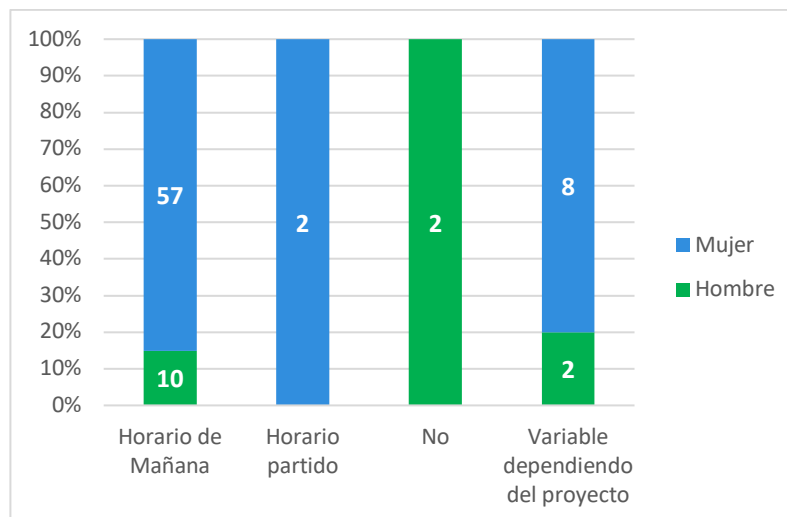
**2.2.2.1.4 Resultados sobre el conocimiento de las medidas de las medidas de conciliación de la vida personal familiar y laboral de IDIVAL:**

El 63% del personal manifiesta no conocer las medidas de conciliación de la vida personal familiar y laboral frente a un 37% que dice conocerlas.

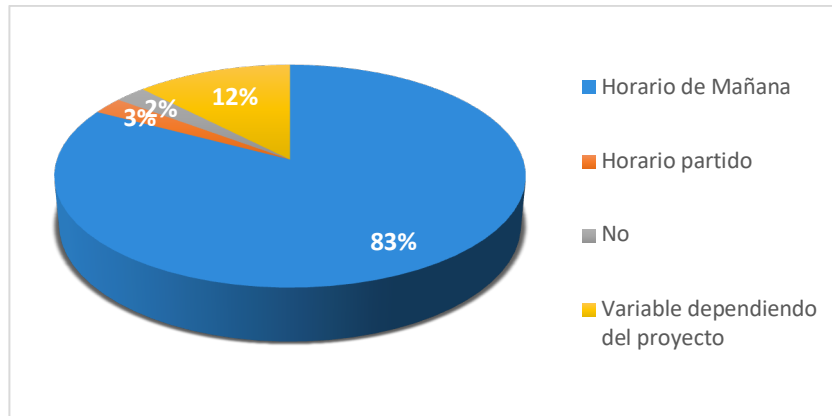


**2.2.2.1.5 Resultados sobre el horario habitual de trabajo:**

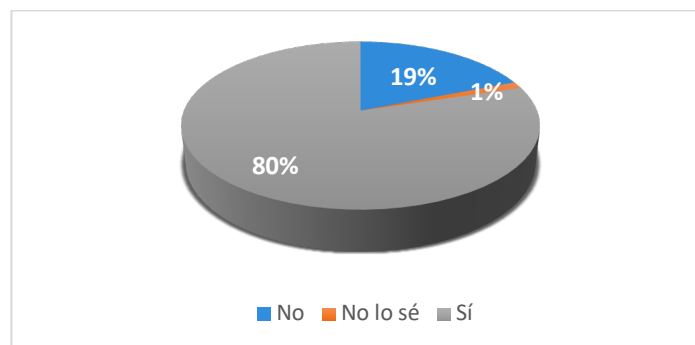
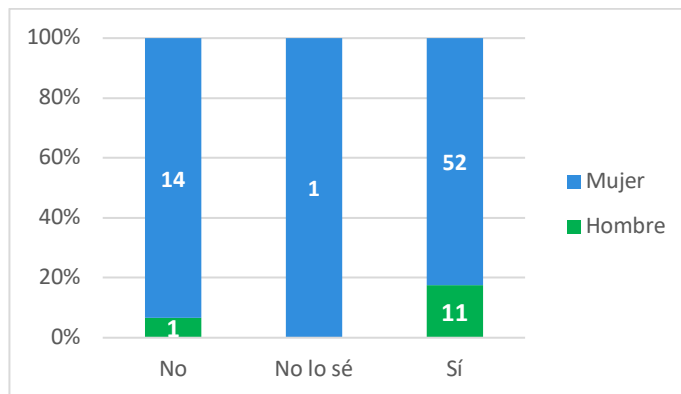
El 83% del personal encuestado manifiesta que realiza horario de mañana, el 12% afirma que su horario depende del proyecto, y el 3% confirma que tiene un horario partido



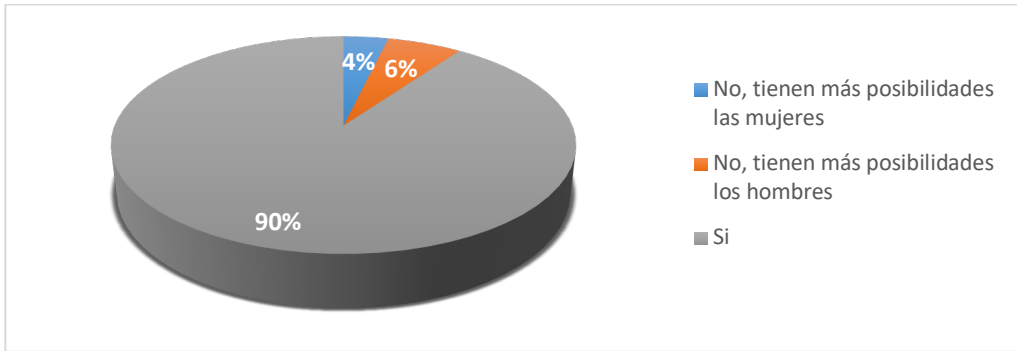
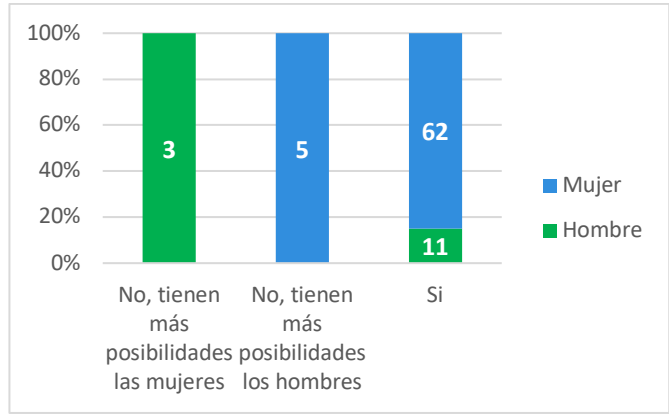




**2.2.2.1.6 Resultados sobre el poder de decisión del rango horario:**  
 El 80% afirma poder decidir frente al 19 % que responde no poder.

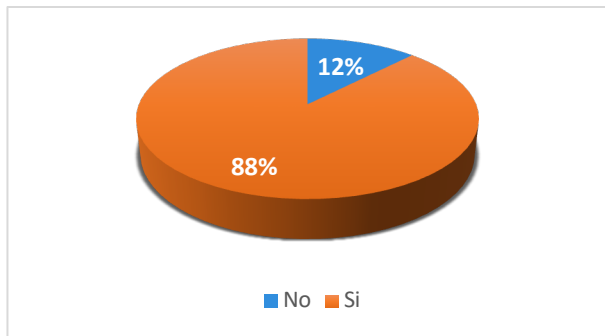
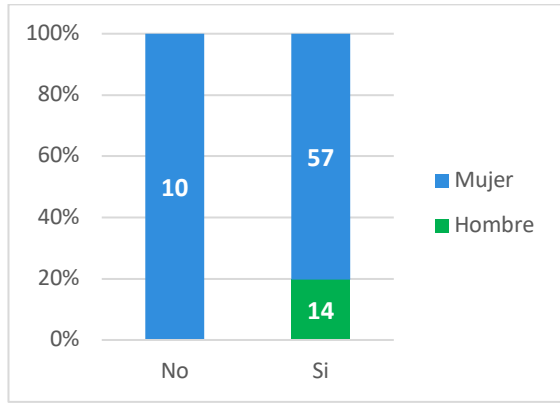


**2.2.2.1.7 Resultados sobre las posibilidades de acceso en los procesos de selección:**  
 El 90% cree que tienen las mismas posibilidades y que existe igualdad, mientras que el 10% considera que otro género tiene más posibilidades.



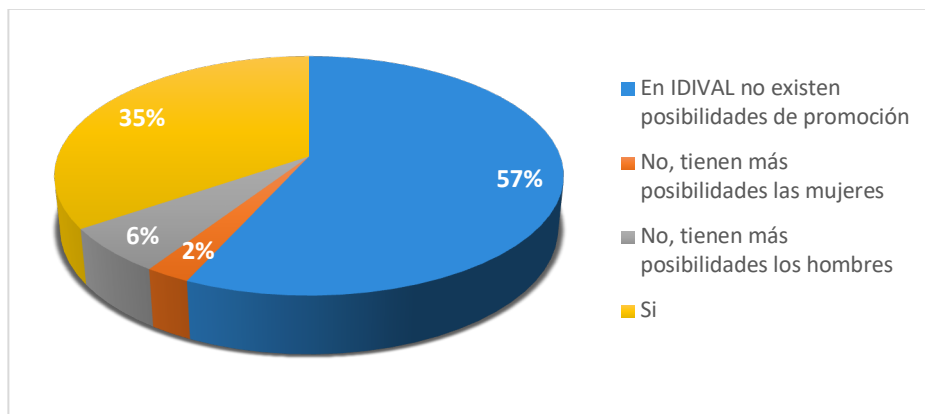
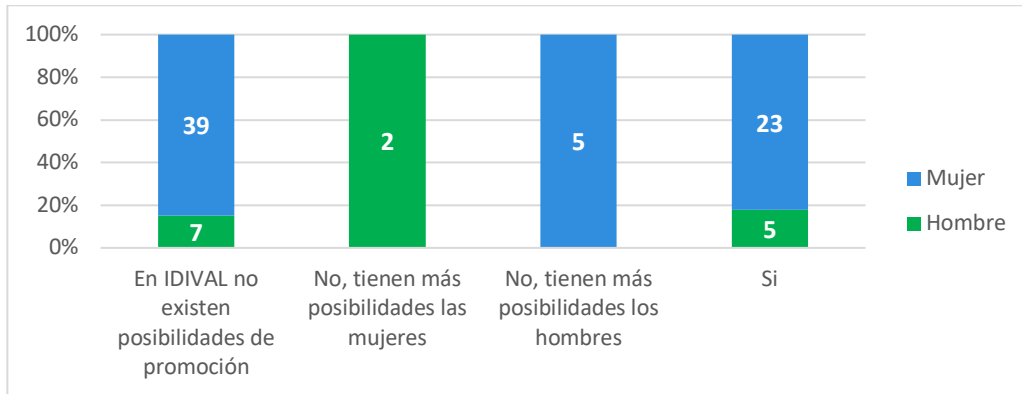
**2.2.2.1.8 Resultados sobre las posibilidades de acceso en los procesos de selección:**

Gran parte del personal encuestado piensa que la institución tiene en cuenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (el 88% frente al 12%).



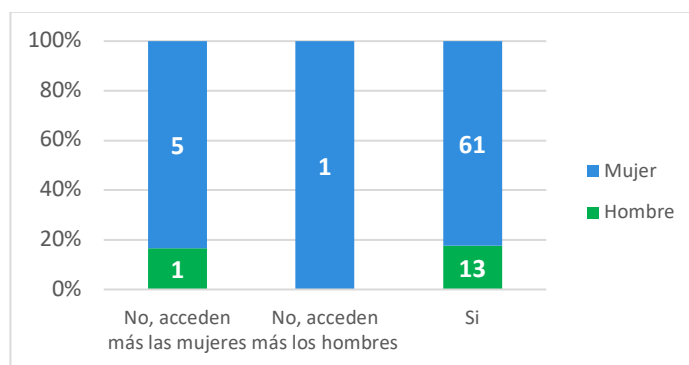
**2.2.2.1.9 Resultados sobre las posibilidades de promoción dentro de IDIVAL:**

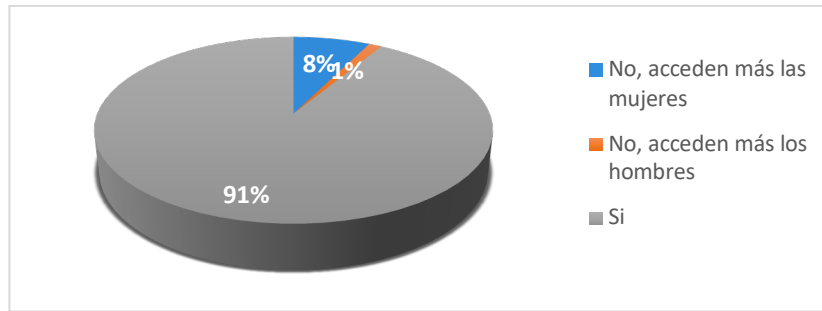
El 57% piensa que no existen posibilidades de promoción, el 35% que sí las hay y que son iguales para ambos sexos y el 8% piensa que existe desigualdad de género al respecto.



**2.2.2.1.10 Resultados sobre la igualdad de acceso a la formación ofrecida por IDIVAL:**

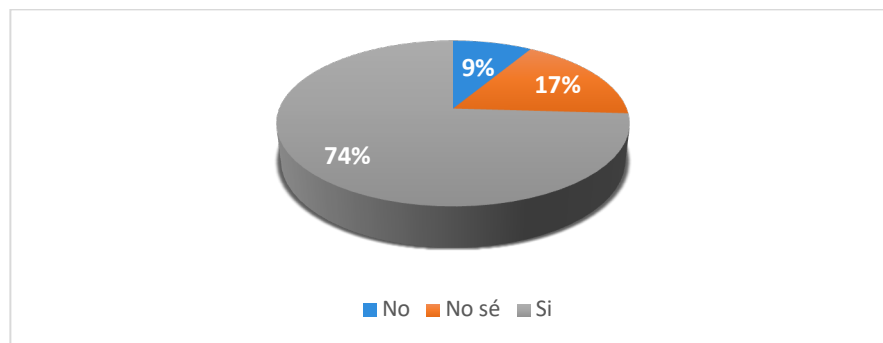
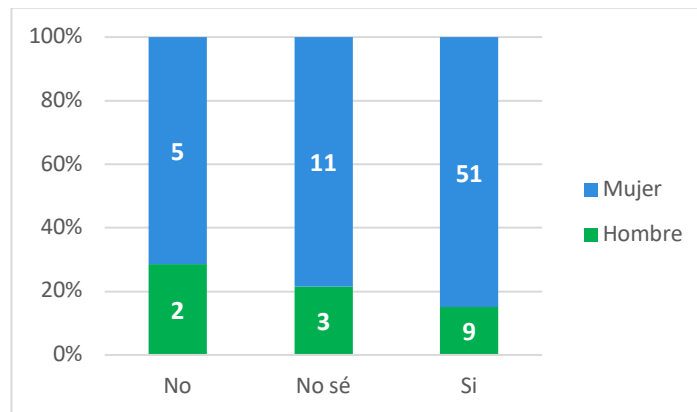
El 91% cree que sí existe igualdad en este campo, el 8% piensa que acceden más las mujeres frente al 1% que cree que acceden más los hombres.





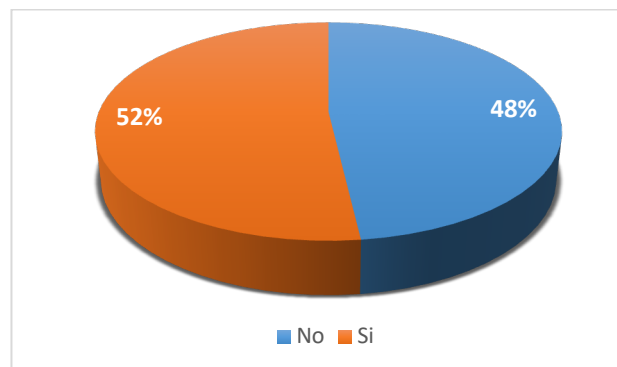
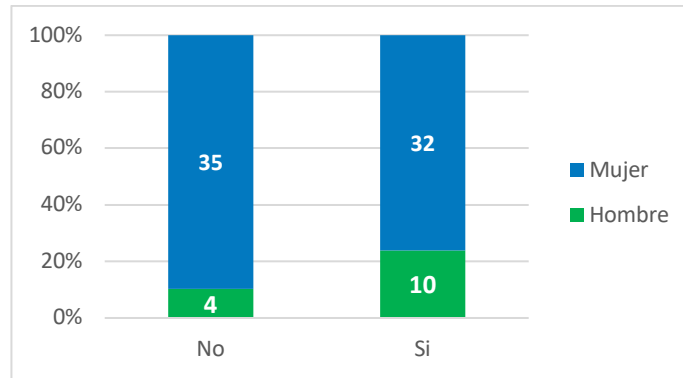
**2.2.2.1.11 Resultados sobre la necesidad de disponer de un plan de igualdad entre mujeres y hombres:**

La encuesta muestra que gran parte de la plantilla, un 74.1%, cree que es sí es necesario.



**2.2.2.1.11 Resultados sobre si se conoce la existencia de un protocolo en IDIVAL para actuar ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo:**

Aproximadamente la mitad de los participantes no conocen si existe dicho un protocolo.



### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El II Plan de igualdad es de aplicación a la totalidad del personal de IDIVAL y tendrá el mismo efecto en todos los centros en los que esté presente la entidad.

### 4. ÁMBITO TEMPORAL

La duración del II Plan de Igualdad de IDIVAL será de cuatro años, estando vigente desde su fecha de aprobación el 14 de agosto de 2024 hasta el 13 de agosto de 2028, fecha en la que se iniciará la negociación del segundo plan.

No obstante, durante su vigencia, con carácter anual y preferentemente en el primer trimestre, se realizarán las revisiones y actualizaciones que se acuerden como indicador de seguimiento y evaluación de cada una de las actuaciones.

### 5. OBJETIVO GENERAL

El objetivo fundamental de este II Plan de Igualdad es conseguir la plena igualdad de oportunidades dentro de IDIVAL. Son objetivos fundamentales de IDIVAL:

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, tal y como recoge la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la

ocupación, el Real Decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el Real Decreto 902/2020 del 13 de octubre de igualdad retributiva entre mujeres y hombres en vigor desde el 14 de abril del año 2021 y la Ley4/2023 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.

- Incorporar medidas para garantizar la igualdad en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción de profesionales, y en las condiciones de trabajo, se incluye, además, entre los derechos laborales del personal la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón e identidad de sexo.
- Mantener en la gestión de recursos humanos criterios de igualdad de oportunidades.
- Conseguir una representación mayor de mujeres en categorías profesionales en las que se encuentra subrepresentada.
- Favorecer la promoción profesional de forma equilibrada entre mujeres y hombres y el colectivo LGTBI+ y trans.
- Mejorar la calidad de vida de las personas que componen el personal, integrando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, fomentando la asunción equilibrada de responsabilidades.
- Garantizar como derecho laboral de todas las personas que trabajan en la entidad la protección frente al acoso moral, el acoso sexual y al acoso por razón e identidad de sexo.
- Adecuarse a las normas que se aprueben en materia de igualdad en el tejido empresarial, durante el periodo de vigencia del plan.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas medidas de acción positiva, encaminadas a conseguir una mayor representación de las mujeres y colectivos minoritarios en aquellas categorías profesionales en que se haya infrarrepresentación.

En esta línea se pretende asegurar la ausencia de procedimientos o políticas discriminatorias por razón, identidad u orientación de sexo en materia de acceso al empleo, promoción y retribución salarial.

Este II Plan de Igualdad, persigue continuar facilitando la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de las personas que trabajamos en IDIVAL a través de medidas concretas que posibiliten compatibilizar de una forma óptima, los ámbitos laborales, personales y familiares.

## 6. ACCIONES

### ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección y promoción.
- Velar y garantizar que las políticas de igualdad están de forma transversal en los procedimientos de anuncios, reclutamientos y selección de personal.

- Continuar utilizando 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, como se establece en el ordenamiento laboral, el Estatuto del Trabajador en su artículo 4.2., en el punto C, en el que se indica que el personal tiene derecho a “no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados/as por razón de sexo “como objetivo para evitar pérdida de competitividad y eficiencia de la fundación.

**ACCIONES:**

1. Revisar y actualizar el decálogo que recoge 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.
2. Realizar el seguimiento de los procesos de selección mediante análisis estadísticos donde se incluya: puestos ofertados, número de candidatura por sexo y resultado del proceso. Todo ello recogido en un informe anual de la Comisión Negociadora de Igualdad donde se refleje la edad, tipo de contratación y jornada, nivel jerárquico, puestos de trabajos y circunstancias personales y familiares. El objetivo obedece al cumplimiento del principio de composición equilibrada que establece la LOIMH para asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en el conjunto a que se refiera.
3. Informar de las medidas que promueven la igualdad de oportunidades todas las personas que intervengan en los procesos de selección de personal o promoción interna.
4. Mantener la figura de responsable de igualdad en la empresa.

**ÓRGANO ENCARGADO:**

- Dirección de IDIVAL + Departamento de RRHH + Responsable de Igualdad.

**PLAZO:**

- Durante la vigencia del plan.

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO:**

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
1	Decálogo Actualizado
2	Nº de mujeres y nº de hombres que se presentan frente al nº que acceden.
3	Actualización y envío del manual a todas las personas que intervengan en el proceso de selección.
4	Nº de asuntos (reclamaciones) gestionados a través de la persona designada

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: FORMACIÓN

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación de todo el personal.
- Asegurar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la formación de aquellas personas que se encuentran disfrutando de permisos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Formar y sensibilizar en materia de igualdad de oportunidades.
- Formar con perspectiva de género a todo el personal, para detectar situaciones de problemática específica en las mujeres, apoyar políticas y programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar del personal, incidir en determinados estilos de vida que causan enfermedades, en los efectos ergonómicos de determinados trabajos, en las causas del absentismo, entre otras, en definitiva, un diagnóstico completo y unas actuaciones consecuentes.
- Formar en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+ y trans, prestando especial atención a la sensibilización y prevención de la violencia LGTBIfóbica y a la violencia entre parejas del mismo sexo
- Garantizar la formación ligada a la promoción orientándose a promover la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad de IDIVAL.

### ACCIONES:

1. Realización de un curso de formación bianual para toda la plantilla (aprox.6h) en materia de igualdad de oportunidades con el siguiente contenido: conceptos básicos, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, derechos de las víctimas de violencia de género, lenguaje no sexista, formación en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+ y trans, prestando especial atención a la sensibilización y prevención de la violencia LGTBIfóbica y a la violencia entre parejas del mismo sexo, Y otros temas relevantes para la igualdad, como liderazgo inclusivo, gestión del sesgo y habilidades de comunicación efectiva.

### ÓRGANO ENCARGADO:

- Área de Formación + Comisión Negociadora de Igualdad

### PLAZO:

- Durante la vigencia del plan.

### INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
1	% de mujeres y % de hombres que han recibido formación. Nº de acciones formativas en materia de acoso sexual.



## ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Favorecer los procesos de promoción que faciliten el acceso del género infrarepresentado a puestos de responsabilidad en la empresa.
- 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.

### ACCIONES:

1. Realizar un estudio de medidas de promoción existentes en IDIVAL
2. Publicitar adecuadamente, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna.
3. Informar anualmente a la Comisión Negociadora de Igualdad y seguimiento de las promociones realizadas anualmente especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y los puestos a los que se promocionan, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad.
4. Diseñar una formación ligada a la promoción de la carrera profesional del personal.

### ÓRGANO ENCARGADO:

- Patronato + Area de RRHH y Dirección de IDIVAL.

### PLAZO:

- Durante la vigencia del plan.

### INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
1	Nº de promociones por sexo y porcentaje de hombres y mujeres que acceden a estas promociones
2	Nº de promociones publicadas y canales de publicación.
3	Nº de promociones por grupo y nivel jerárquico Nº de personas con acuerdo de medidas de conciliación que se presentan a una promoción por sexo.
4	Nº de formaciones impartidas ligadas a la promoción Nº de asistentes a la formación desagregado por sexo.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: CONDICIONES DE TRABAJO

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Introducir la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, haciendo referencia explícita a la violencia de género así como a la evaluación de los puestos en relación con el embarazo.

### ACCIONES:

1. Realizar campañas de concienciación de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, que hagan referencia explícita a la violencia de género y que fomenten estilos de vida saludable para garantizar el derecho a la salud, e bienestar y la calidad de vida del personal.
2. Informar anualmente de las altas, bajas por categorías profesionales. accidentes de trabajo, sustituciones, etc. desagregado por sexo.
3. Informar anualmente específicamente de los riesgos de IDIVAL en todo aquello que pueda afectar al embarazo, la lactancia, así como las medidas adoptadas para evitarlo, mediante la realización y difusión de un listado específico de puestos de trabajo con riesgos para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y las medidas para evitarlos.

### ÓRGANO ENCARGADO:

- Comité de seguridad y salud y área de recursos humanos.

### PLAZO:

- Durante la vigencia del plan.

### INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
1	Nº de campañas de sensibilización realizadas
2	Nº de altas, bajas, accidentes. etc. desagregado por sexo
3	Listado específico de puestos de trabajo con riesgos para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y las medidas para evitarlos.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Avanzar hacia un modelo de gestión de RR.HH. que integre como valor la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Introducción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

**ACCIONES:**

1. Elaboración de un Protocolo sobre Teletrabajo centrado en la conciliación para así posibilitar el teletrabajo en situaciones determinadas, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan.
2. Analizar anualmente el seguimiento del protocolo sobre Teletrabajo centrado en conciliación, teniendo en cuenta el número de personas por sexo, departamento y puesto de trabajo que solicitan medidas de conciliación incluyendo en el informe las concedidas y las denegadas.
3. Proponer la negociación de un permiso retribuido por el tiempo indispensable para acompañamiento a consultas médicas de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

**ÓRGANO ENCARGADO:**

- Comisión Negociadora de igualdad – Contacto con el comité de empresa y dirección de IDIVAL.

**PLAZO:**

- Durante la vigencia del plan.

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO:**

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
1	Protocolo aprobado Nº de medidas de conciliación puestas en marcha
2	nº de personas por sexo, departamento y puesto de trabajo que solicitan medidas de conciliación incluyendo en el informe las concedidas y las denegadas Nº de permisos solicitados, aprobados y denegados
3	Propuesta enviada al comité de empresa Permiso Aprobado

**ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: INFRARREPRESENTACIÓN DE GÉNERO**

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

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

**ACCIONES:**

1. Estudiar los puestos de trabajo en los que existe infrarrepresentación de género.
2. Establecer medidas de acción positiva para que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se dé preferencia al género

infrarrepresentado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que esté menos representado.

3. Informe anual de la situación de la plantilla por sexo, grupo de investigación y puesto de trabajo.

**ÓRGANO ENCARGADO:**

- Dirección de gestión de IDIVAL + Departamento de RRHH + Dirección científica de IDIVAL

**PLAZO:**

- Durante la vigencia del plan.

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO:**

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
1	Herramienta sistema de valoración de puestos de trabajo
2	Comparativa de personal por sexo y categoría entre los dos últimos años y análisis de la evolución.
3	Tabla anual con la plantilla por sexo, grupo de investigación y puesto de trabajo.

**ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: RETRIBUCIONES**

**OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Fomentar la igualdad retributiva por trabajos de igual valor, basado en el respeto a los principios de objetividad, equidad y no discriminación.
- Detectar los criterios de retribución que puedan favorecer una desviación salarial por razones de identidad y orientación sexual.

**ACCIONES:**

1. Formar al departamento de recursos humanos y a los miembros que han participado en el Desarrollo del II Plan de Igualdad en la detección de desigualdades, discriminaciones salariales y en medidas de acciones positivas correctoras.
2. Realizar un análisis que permita determinar desviaciones en la retribución por razón de sexo, para los trabajos de igual valor.

**ÓRGANO ENCARGADO:**

- Departamento de Recursos Humanos.

**PLAZO:**

- Durante la vigencia del plan.

**INDICADORES DE SEGUIMIENTO:**

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
1	Nº de personas formadas en Brecha Salarial de Género y los mecanismos para su detección.
2	Registro retributivo anual

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN, IDENTIDAD Y ORIENTACION DE SEXO

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 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, orientación e identidad de sexo.

### ACCIONES:

1. Revisar y potenciar la difusión del protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo e incluir materias incluidas en la Ley4/2023 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.
2. 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, informando sobre los canales de denuncia y procedimientos de actuación en caso de denuncia anónima.
3. Diseñar un decálogo de buenas prácticas referentes al acoso y colocarlo en lugares de acceso al personal.
4. Realizar un informe anual con las denuncias recibidas por acoso sexual y por razón e identidad de sexo, así como el estado del expediente, las sanciones impuestas, etc.

### ÓRGANO ENCARGADO:

- Comisión Negociadora de Igualdad

### PLAZO:

- Durante la vigencia del plan.

### INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
1	Nº de comunicaciones al personal en relación con el acoso.
2	Declaración de principios. Nº de acciones realizadas para la difusión de la declaración de tolerancia 0.

3	Nº de acciones realizadas para la difusión del decálogo.
4	Nº de denuncias, estado y sanciones impuestas.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: COMUNICACIÓN E IMAGEN

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Crear Conciencia y Comprensión: asegurar que el personal de IDIVAL comprenda la importancia y los beneficios de la igualdad de género en el lugar de trabajo.
- Fomentar la Participación Activa para que el personal de IDIVAL se sienta involucrado en el proceso de implementación del plan de igualdad.
- Promover la Transparencia y la Rendición de Cuentas: mediante la creación de canales de comunicación abiertos y accesibles donde los empleados puedan hacer preguntas, plantear inquietudes y recibir actualizaciones sobre el progreso del plan.
- Sensibilización sobre la Discriminación y el Acoso: a través de la sensibilización sobre estos problemas y en la promoción de una cultura de respeto y dignidad de y entre hombre y mujeres.
- Celebrar el Progreso y los Éxitos alcanzados en la implementación del plan de igualdad.

### ACCIONES:

1. Sesiones Informativas y de Sensibilización:
  - a. Organizar sesiones informativas para todos los niveles de la organización sobre la importancia y los beneficios de la igualdad de género.
  - b. Facilitar la organización de talleres de sensibilización para abordar temas como el sesgo inconsciente, el acoso laboral y la diversidad e inclusión.
2. Comunicación Interna:
  - a. Desarrollar folletos, carteles, infografías y videos que comuniquen claramente los objetivos, políticas y procedimientos del plan de igualdad.
  - b. Distribuir estos materiales en áreas comunes de la organización y a través de canales de comunicación interna, como correos electrónicos, boletines y plataformas en línea.
  - c. Recopilar regularmente el feedback de los empleados sobre la implementación del plan de igualdad y sus efectos en el lugar de trabajo.
3. Reconocimiento y Celebración de Logros:
  - a. Reconocer públicamente los logros y avances en la igualdad de género dentro de la organización.
  - b. Celebrar el Día Internacional de la Mujer y otros eventos relevantes para destacar el compromiso continuo con la igualdad de género y la diversidad.

### ÓRGANO ENCARGADO:

- Área de comunicación de IDIVAL + Comisión Negociadora de Igualdad

### PLAZO:

- Durante la vigencia del plan.

## INDICADORES DE SEGUIMIENTO:

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
1	Demanda de las actividades orientadas a la igualdad de género (Nº inscritos a formación, participantes en foros, propuestas, etc.)
2	Tipo y nº de materiales de distribución Nº de comunicaciones realizadas al personal
3	Nº de foros de debate organizados sobre igualdad - interés por participación - conclusiones de los foros. Encuestas sobre seguimiento de Plan de Igualdad.

## 7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con una antelación de 6 meses previos a la finalización del plan se iniciará un proceso de evaluación final basado en los informes anuales y en un sondeo entre las trabajadoras y trabajadores para conocer el impacto que han tenido las medidas ejecutadas, los resultados obtenidos inspirarán las actuaciones a cumplir en el III Plan de Igualdad de IDIVAL.

Evaluación del proceso:

- Mecanismos de seguimiento periódico puestos en marcha.
- Incidencias y dificultades en la puesta en marcha de las acciones.
- Soluciones aportadas respecto a las incidencias y dificultades en la puesta en marcha.

Evaluación del impacto:

- Comparativa en cuanto a segregación vertical respecto al anterior Plan de Igualdad.
- Comparativa en cuanto a segregación horizontal respecto al anterior Plan de Igualdad.
- Cambios en el comportamiento, interacción y relación tanto del personal, como de la gerencia en los que se identifique una mayor igualdad (percepción recogida en las encuestas al personal de IDIVAL).
- Cambios en la valoración del personal respecto a la igualdad de oportunidades (percepción recogida en las encuestas al personal de IDIVAL).
- Cambios en la cultura de igualdad de oportunidades de la empresa (percepción recogida en las encuestas al personal de IDIVAL).
- Cambios en la imagen de la empresa respecto a la igualdad (percepción recogida en las encuestas al personal de IDIVAL).
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades (percepción recogida en las encuestas al personal de IDIVAL).

## GESTIÓN

## COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

En IDIVAL existe una Comisión Negociadora de Igualdad, creada desde el 12 de marzo de 2019, formado por representantes de la empresa y del personal que trabajan en la misma, cuyas funciones se definieron en el acto de constitución, y se aprobó que la Comisión Negociadora de Igualdad de IDIVAL, será responsable del impulso e implantación del II Plan de Igualdad. La gestión del II Plan de Igualdad será competencia de la Comisión Negociadora para la Igualdad creada en IDIVAL.

### FUNCIONES DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

Las funciones que asume la Comisión Negociadora de Igualdad son:

1. Promover el principio de igualdad y no discriminación.
2. Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este II Plan de Igualdad.
  - Identificando ámbitos prioritarios de actuación.
  - Promoviendo acciones formativas y de sensibilización como jornadas sobre igualdad.
  - Realizando evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del I Plan de Igualdad.
  - Estudiando y analizando la evaluación de la situación de las mujeres en IDIVAL y de las medidas puestas en marcha y que permitan introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
3. Ser informada de los conflictos derivados de la interpretación y/o aplicación del II Plan de Igualdad.
4. Colaborar con la dirección en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
5. Velar por la no discriminación por razones de género en la operativa del día a día.
6. Conocer las denuncias que tengan lugar sobre temas de acoso sexual, así como de sexo, como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas y/o acciones formativas.
7. La Comisión Negociadora de Igualdad se reunirá de forma ordinaria anualmente y de forma extraordinaria cuando lo solicite alguna de las partes, con una antelación mínima de siete días.
8. Aprobación del informe de evaluación final.



## COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión Negociadora de Igualdad de IDIVAL está constituida de forma paritaria por representantes de la entidad y representantes del personal. La toma de decisiones se hará por mayoría.

A las reuniones de la Comisión Negociadora de Igualdad podrán asistir el equipo de trabajo y personas asesoras externas, las cuales no tendrán derecho a voto.

## FUNCIONAMIENTO

Con carácter general se realizará una reunión de la Comisión Negociadora de Igualdad, a celebrar preferentemente en el primer trimestre de cada año natural, donde se analizará el proceso de implantación del II Plan de Igualdad y la priorización de actuaciones para el periodo siguiente.

## INFORMACIÓN NECESARIA PARA QUE LA COMISIÓN PUEDA REALIZAR SU TAREA

La información estadística desagregada por sexo, de carácter anual, que debe proporcionarse a la Comisión Negociadora de Igualdad será:

- Distribución del personal por sexo
- Contratos temporales
- Reducciones de jornada
- Permisos de maternidad y de paternidad
- Distribución personal por antigüedad
- Distribución personal por tipo de contrato
- Distribución por niveles de categoría profesional

## MEMORIA

Se elaborará una memoria anual donde se recogerá el informe de evaluación de consecución de objetivos y de ejecución de medidas propuesto por dicha Comisión Negociadora de Igualdad.

## 8. PLAZO DE EJECUCIÓN

Se calendariza por trimestre. Cada casilla corresponde a un trimestre del año que se indica en la casilla superior

ÁREA	ACCIÓN	2024	2025	2026	2027	2028	
<b>ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN</b>	1.1 Revisar y actualizar el decálogo que recoge 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.	■	■				
	1.2. Realizar un análisis estadístico de los procesos de selección donde se incluya: puestos ofertados, número de candidaturas por sexo, resultado del proceso. El objetivo obedece al cumplimiento del principio de composición equilibrada que establece la LOIMH para asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en el conjunto a que se refiera.		■	■	■	■	■
	1.3. Informar de las medidas que promueven la igualdad de oportunidades todas las personas que intervengan en los procesos de selección de personal o promoción interna.		■	■	■	■	■
	1.4 Mantener la figura de responsable de igualdad en la empresa.	■		■			

ÁREA	ACCIÓN	2024	2025	2026	2027	2028
ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: FORMACIÓN	2.1 Realización de un curso de formación bianual para toda la plantilla (aprox.6h) en materia de igualdad de oportunidades con el siguiente contenido: conceptos básicos, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, derechos de las víctimas de violencia de género, lenguaje no sexista, formación en igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI+ y trans, prestando especial atención a la sensibilización y prevención de la violencia LGTBifóbica y a la violencia entre parejas del mismo sexo, Y otros temas relevantes para la igualdad, como liderazgo inclusivo, gestión del sesgo y habilidades de comunicación efectiva.					

ÁREA	ACCIÓN	2024	2025	2026	2027	2028
ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: PROMOCIÓN PROFESIONAL	3.1 Realizar un estudio de medidas de promoción existentes en IDIVAL y la ampliación de estas por formación en Igualdad de Oportunidades. 3.2 Publicitar adecuadamente, para conocimiento de la plantilla, sobre los puestos vacantes para su posible participación en los procesos de promoción interna. 3.3 Informe anual a la Comisión Negociadora de Igualdad y seguimiento de las promociones realizadas anualmente especificando nivel jerárquico, grupo profesional, puestos de trabajo, responsabilidades familiares y nivel de formación de origen y los puestos a los que se promocionan, las características de los puestos de trabajo objeto de promoción, indicación si las mismas están vinculadas a movilidad geográfica, dedicación exclusiva, disponibilidad para viajar u otros, e información sobre su difusión y publicidad 3.4. Diseñar una formación ligada a la promoción de la carrera profesional del personal					

ÁREA	ACCIÓN	2024	2025	2026	2027	2028
ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: CONDICIONES DE TRABAJO	4.1 Realizar campañas de prevención de riesgos laborales con perspectiva de género, que hagan referencia explícita a la violencia de género y que fomenten estilos de vida saludable para garantizar el derecho a la salud, e bienestar y la calidad de vida del personal.	■	■	■	■	■
	4.2 Informar anualmente de las altas, bajas por categorías profesionales, accidentes de trabajo, sustituciones, etc. desagregado por sexo.	■	■	■	■	■
	4.3 Informar anualmente específicamente de los riesgos de IDIVAL en todo aquello que pueda afectar al embarazo, la lactancia, así como las medidas adoptadas para evitarlo, mediante la realización y difusión de un listado específico de puestos de trabajo con riesgos para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y las medidas para evitarlos.	■	■	■	■	■

ÁREA	ACCIÓN	2024	2025	2026	2027	2028
ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	5.1 Elaboración de un Protocolo sobre Teletrabajo centrado en la conciliación para así posibilitar el teletrabajo en situaciones determinadas, siempre que las funciones y tareas del puesto de trabajo lo permitan.	■				
	5.2 Analizar anualmente el seguimiento del plan de conciliación, teniendo en cuenta el número de personas por sexo, departamento		■	■	■	■
	5.3 Proponer la negociación de un permiso retribuido por el tiempo indispensable para acompañamiento a consultas	■				

médicas de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

ÁREA	ACCIÓN	2024	2025	2026	2027	2028	
ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: INFRARREPRESENTACIÓN DE GÉNERO	6.1 Estudiar los puestos de trabajo en los que existe infrarrepresentación de género.	[Bar chart showing high activity in 2024 and 2025]					
	6.2 Establecer medidas de acción positiva para que, a igualdad de méritos y capacidad, tanto en el acceso como en la promoción interna, se dé preferencia al género menos representado en aquellos puestos, categorías, grupos profesionales o niveles en los que esté menos representada. Establecer un sistema de procesos de selección donde aparezca la cláusula de desempate	[Bar chart showing activity in 2024]					
	6.3 Informe anual de la situación de la plantilla por género, grupo de investigación y puesto de trabajo.			[Bar chart showing activity in 2026]	[Bar chart showing activity in 2027]	[Bar chart showing activity in 2028]	

ÁREA	ACCIÓN	2024	2025	2026	2027	2028
ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: RETRIBUCIONES	7.1 Formar al departamento de recursos humanos y a los miembros que han participado en el Desarrollo del II Plan de Igualdad en la detección de desigualdades, discriminaciones salariales y en medidas de acciones positivas correctoras.					
	7.2. Realizar un registro retributivo anual siguiendo la herramienta propuesta por el Ministerio de trabajo y Economía Social, u otra que sirva para los mismos fines.					

ÁREA	ACCIÓN	2024	2025	2026	2027	2028
ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN E IDENTIDAD, ORIENTACIÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL	8.1 Revisar y potenciar la difusión del Protocolo para la Prevención del acoso sexual y por razón de sexo					
	8.2 Difundir 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.					
	8.3 Colocar en lugares de acceso al personal un decálogo de buenas prácticas para su prevención.					
	8.4 Realizar un informe anual con las denuncias recibidas por acoso sexual y por razón, identidad y orientación sexual, así como el estado del expediente, las sanciones impuestas, etc.					

**ÁREA**

**ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: COMUNICACIÓN  
 E IMAGEN**

**ACCIÓN**

- 9.1 Sesiones Informativas y de Sensibilización:
- a. Organizar sesiones informativas para todos los niveles de la organización sobre la importancia y los beneficios de la igualdad de género.
  - b. Facilitar la organización de talleres de sensibilización para abordar temas como el sesgo inconsciente, el acoso laboral y la diversidad e inclusión.
- 9.2 Comunicación Interna:
- a. Desarrollar folletos, carteles, infografías y videos que comuniquen claramente los objetivos, políticas y procedimientos del plan de igualdad.
  - b. Distribuir estos materiales en áreas comunes de la organización y a través de canales de comunicación interna, como correos electrónicos, boletines y plataformas en línea.
- 9.3 Reconocimiento y Celebración de Logros:
- a. Reconocer públicamente los logros y avances en la igualdad de género dentro de la organización.
  - b. Celebrar el Día Internacional de la Mujer y otros eventos relevantes para destacar el compromiso continuo con la igualdad de género y la diversidad.

**2024**

**2025**

**2026**

**2027**

**2028**



Y estando todas las partes de acuerdo con el presente II Plan de Igualdad, lo firman los miembros de la Comisión Negociadora de Igualdad, en Santander, a 14 de agosto de 2024.

Fdo. M<sup>a</sup> José Marín Vidalled

Fdo. Patricia Álvarez Ingelmo

Fdo. Paloma González Álvarez

Fdo. Lorena Martín Guerra

Fdo. Blanca del Pozo Fernández

Fdo. Rebeca Magdaleno Herrero



## 9. ANEXO: FICHAS DE ACTIVIDAD

<b>FICHA DE ACCIÓN N°</b>			
<b>ÁREA</b>	<b>ACCIÓN N° : (DENOMINACIÓN)</b>		
<b>FECHA INICIO:</b> /     /	<b>FECHA FINALIZACIÓN:</b> /     /		
<b>OBJETIVOS</b>			
<b>DESCRIPCIÓN</b>			
<b>MECANISMOS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. INDICADORES</b>			
<b>RESPONSABLE / CONTROL</b>			
<b>INTERVINIENTES</b>			
<b>MEDIOS Y MATERIALES PREVISTOS PARA LA REALIZACIÓN DE LA ACCIÓN</b>			
<b>MECANISMOS DE DIFUSIÓN. COMUNICACIÓN</b>			
<b>ESTADO</b>	No iniciada	En proceso	Fin y seguimiento
<b>OBSERVACIONES</b>			