

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134

## CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO

### DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

**CVE-2019-6237** *Resolución disponiendo la inscripción en el Registro y publicación del I Plan de Igualdad del Hospital Virtual de Valdecilla para el periodo 2018-2022.*

Código 39100072112019

Visto el Acuerdo alcanzado por la Comisión Negociadora, de fecha 1 de agosto de 2018, respecto de la aprobación del Plan de Igualdad del Hospital Virtual Valdecilla y, de conformidad con el artículo 90 del 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 los artículos 2 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de los Acuerdos y Convenios Colectivos de Trabajo; y, en relación con lo señalado en el Real Decreto 1900/1996, de 2 de agosto, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Cantabria y Decreto 88/1996, de 3 de septiembre, sobre Asunción de Funciones y Servicios Transferidos, así como en el Decreto 41/2018, de 10 de mayo, por el que se establece la Estructura Orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y del Instituto Cántabro de Estadística.

#### ACUERDA

1.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Cantabria, así como proceder a su depósito.

2.- Disponer la publicación de la presente Resolución y del texto del Plan de Igualdad en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 4 de julio de 2019.

Dirección General de Trabajo

(P.S. Decreto 114/2015, de 13 de agosto, B.O.C. Ext. 14-08-2015),

el director del Servicio Cántabro de Empleo,

José Manuel Callejo Calderón.

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134



**I PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES  
HOSPITAL VIRTUAL VALDECILLA**



CVE-2019-6237

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134



## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN .....	3
2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD .....	4
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	6
4. ÁMBITO TEMPORAL .....	6
5. OBJETIVO GENERAL .....	6
6. ACCIONES .....	7
ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: CULTURA EMPRESARIAL .....	7
ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: ACCESO AL EMPLEO .....	9
ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	10
ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN .....	11
ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: FORMACIÓN .....	14
ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: RETRIBUCIONES .....	15
ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: ORDENACIÓN DEL TIEMPO .....	16
ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL .....	17
ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: COMUNICACIÓN E IMAGEN .....	20
ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: SALUD Y CALIDAD DE VIDA .....	23
7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	25
8. PLAZO DE EJECUCIÓN .....	29
9. ANEXO: FICHA DE ACTIVIDAD .....	40



## 1. INTRODUCCIÓN

El **Hospital virtual Valdecilla (HvV)**, es un centro de innovación y entrenamiento de alto rendimiento para profesionales sanitarios, que se constituye como una empresa pública del Gobierno de Cantabria con autonomía funcional y capacidad de gestión.

Existimos para satisfacer la demanda que las organizaciones sanitarias tienen en relación a programas formativos especializados para profesionales, así como para proveer a estos profesionales e instituciones de instalaciones adecuadas para llevar a cabo su entrenamiento.

Nosotros creemos que sólo mediante el uso de la más alta tecnología y una constante actualización de las herramientas docentes cumpliremos nuestros objetivos y, tanto los pacientes como los profesionales verán mejoradas su experiencias dentro del sector sanitario.

### VISIÓN

La visión del **HvV**, es la de contribuir a la creación de un sistema sanitario cada vez más seguro a través de la innovación, la investigación, y el entrenamiento de profesionales mediante el uso de la simulación clínica en todas sus aplicaciones.

### MISIÓN

Mejorar la seguridad del paciente mediante la formación, el desarrollo competencial de los profesionales sanitarios, el desarrollo de investigaciones innovadoras, la promoción del trabajo en equipos interdisciplinarios y multiprofesionales a través de la simulación clínica en todas sus aplicaciones.

### NUESTROS VALORES

Los valores que impregnan nuestra cultura y que nos ayudan a conseguir nuestros objetivos son:

- Trabajo en equipo: compartir objetivos comunes y aportar actitudes y visiones complementarias.
- Innovación: estimulando la creatividad y mejora continua de la labor profesional.
- Transparencia: sus actividades y relaciones basadas en la honestidad y la confianza mutua.
- Perseverancia: sustentada en la constancia y firmeza para conseguir una visión compartida y para afrontar los retos que se presentan.
- Proactividad: Tomar decisiones antes de que los problemas surjan, anticipar oportunidades y soluciones.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades del HvV 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 empresarial, libre de discriminaciones tanto directas, como indirectas.



El HvV ha mostrado una especial preocupación por garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres integrantes de su personal, y a partir de este I Plan de Igualdad de Oportunidades desarrollará políticas al efecto, en las cuales se recogerán importantes medidas en materia de igualdad en áreas tan importantes como la formación, la prevención de riesgos y salud laboral de las mujeres, conciliación de la vida familiar, laboral y personal entre otras materias.

Trabajar por la igualdad efectiva de mujeres y hombres es un reto que el HvV quiere abordar en un futuro próximo y por el que trabajará apoyado por este I Plan de Igualdad.

Para la elaboración de este I Plan de Igualdad se ha realizado previamente un exhaustivo estudio, llegándose a un diagnóstico claro y real de la situación actual, que ha permitido plantear unos objetivos de mejora incidiendo de forma expresa en aquellos campos en los que el diagnóstico de situación ha detectado necesidades de mejora.

A continuación y a tenor de los objetivos marcados se han establecido una serie de acciones encaminadas a evitar cualquier tipo de discriminación por sexo y conseguir una efectiva igualdad de oportunidades entre las mujeres y hombres del HvV.

Así, se ha incidido expresamente en áreas como la formación, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, comunicación e imagen y retribución salarial.

Este I Plan de Igualdad continúa con vocación de ser una herramienta efectiva de trabajo por la igualdad entre mujeres y hombres en el HvV por lo que servirá de guía para que la Comisión 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 entre mujeres y hombres en el HvV.

## 2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD

Para la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres del HvV, ha sido imprescindible la realización de un detallado estudio que permita la elaboración de un diagnóstico que denote la situación actual y concreta 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 acciones en materia de igualdad, específicas y concretas, que se adecuen a las necesidades reflejadas en el marco de la entidad y su realidad, así como el afianzamiento de las medidas ya adoptadas con anterioridad a la elaboración del plan.



La primera aproximación al diagnóstico del HvV, fue impulsada por la Gerencia y la Comisión de Igualdad.

El I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres es una estrategia para lograr la igualdad real, consiguiendo de esta forma que todas las personas estén 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 entre mujeres y hombres, ha sido el resultado de trabajar con datos objetivos y subjetivos obtenidos del análisis de cuestionarios dirigidos tanto a gerencia, como a la plantilla en general, estos datos se han podido contrastar con las estadísticas facilitadas por el departamento de administración. Además, se ha completado con la revisión de fuentes documentales de referencia en la empresa: contenidos web, revisión de organigrama y funciones y memoria anual.

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

Para el análisis de los datos objeto de diagnóstico se ha tomado como referencia las 11 personas contratadas en el HvV de las cuales el 64% son mujeres y el 36% son hombres.

El documento de Diagnóstico aprobado puede ser solicitado por todo el personal a través de la Comisión de Igualdad en el siguiente correo electrónico: [igualdad@hvvaldecilla.es](mailto:igualdad@hvvaldecilla.es)

### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El I Plan de Igualdad de Oportunidades es de aplicación a la totalidad del personal del HvV y tendrá el mismo efecto en todos los centros en los que esté presente la entidad.

### 4. ÁMBITO TEMPORAL

La duración del I Plan de Igualdad de Oportunidades del HvV será de cuatro años, estando vigente desde su fecha de aprobación el 1 de agosto de 2018 hasta el 1 de agosto de 2022, fecha en la que se iniciará la negociación del segundo plan.

No obstante, durante su vigencia, con carácter anual, se realizarán las revisiones y actualizaciones que se acuerden como indicadores de seguimiento y evaluación de cada una de las actuaciones.



## 5. OBJETIVO GENERAL

El objetivo fundamental de este I Plan de Igualdad de Oportunidades es conseguir la plena igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro del HvV. Son objetivos fundamentales del HvV:

- Garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, tal y como recoge la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Incorporar medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres 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 de sexo.
- Integrar 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.
- 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 de sexo.

Para ello, se establecen una serie de acciones, incluidas medidas de acción positiva, encaminadas a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo y que ayuden a alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

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

## 6. ACCIONES

### ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: CULTURA EMPRESARIAL

#### DIAGNÓSTICO

Desde el HvV hay un alto compromiso por parte de la gerencia por impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la organización, aun cuando no existe una obligación legal de implantar un plan de igualdad de oportunidades, (al tratarse de una entidad de menos de 250 personas) poniendo a disposición todos los medios oportunos para su correcto desarrollo.



Tiene un compromiso con la calidad y la mejora continua en todas sus actividades y procesos, contando con certificaciones de calidad.

La información facilitada por el HvV recoge la información desagregada por sexo, tal cual lo establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, lo cual permite conocer las posibles acciones positivas a poner en marcha en la entidad.

Su gestión está basada en el Estatuto General de los Trabajadores, ya que no dependen de ningún convenio colectivo que regule sus actuaciones.

Se ha detectado la necesidad de recoger de manera explícita el compromiso y la transversalización del principio de igualdad en todo en HvV, bien, recogida en los planes de actuación de la igualdad, memorias anuales o incluso en la propia web corporativa creando un espacio especialmente dedicado a la igualdad destacando las actuaciones concretas que suponen un beneficio tanto para el personal de la entidad como para la sociedad en general.

El HvV como entidad de carácter público disfruta de un reconocimiento social, ejemplarizante para otras entidades del Gobierno de Cantabria y del ámbito de la salud, por lo que difundir externamente el compromiso del HvV puede servir de modelo e impulso de la igualdad para otras organizaciones, participar en jornadas, seminarios, mesas redondas, puede ser un canal de comunicación externa útil para este objetivo.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Incorporar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de actuación del HvV, de tal forma que la igualdad está integrada transversalmente en todas áreas y forme parte de su estrategia empresarial.
- Cumplir con el principio de igualdad establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, evitando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en la entidad y servir de ejemplo a otras entidades.

#### ACCIONES

- 1.1. Estudiar la viabilidad de establecer medidas de igualdad (en las áreas de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, comunicación e imagen y salud y calidad de vida) que mejoren lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH).
- 1.2. Revisar la documentación corporativa introduciendo en aquellos que así se considere la referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (formación, memorias de actividad, etc).
- 1.3. Adhesión a acuerdos del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la promoción de la igualdad como "Empresas por una sociedad libre de violencia de género" y/o reconocimiento al trabajo realizado, como el Chárter a la diversidad, premios UC, etc.





- 1.4. Participación en jornadas y seminarios de igualdad, impulsados por el HvV u otras entidades para favorecer la sensibilidad e igualdad de oportunidades a otras empresas y a la sociedad en general.
- 1.5. Establecimiento de cláusulas de igualdad que sean valorables para la contratación de empresas proveedoras.

#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Medidas adoptadas por parte de la empresa que van más allá de las que exige la normativa.	Nº de acciones adoptadas.
Referencias a la igualdad de oportunidades en la documentación corporativa de la empresa.	Revisión documentación.
Reconocimientos públicos en materia de igualdad de oportunidades, según tipo: premios, distinciones, reconocimientos de buenas prácticas o de empresa experta en igualdad.	Nº de reconocimientos (enumerar los reconocimientos) y ámbito de mejora al que afecta.
Participación como empresa que promueve la igualdad en conferencias en materia de igualdad.	Nº de actos.
Porcentaje de empresas colaboradoras y/o proveedoras que incorporan medidas de responsabilidad social y de igualdad de oportunidades.	Nº total de empresas proveedoras que incorporan medidas de igualdad frente al total de empresas que prestan servicio.

#### ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: ACCESO AL EMPLEO

##### DIAGNÓSTICO

El motivo por el que se inicia los procesos de selección surge por necesidades del servicio, y viene regulado por la Consejería de Sanidad del Gobierno de Cantabria quien es el encargado de autorizar la contratación.

La publicación de las ofertas se realiza a través de la web [www.hvvaldecilla.es](http://www.hvvaldecilla.es) en el siguiente apartado <http://www.hvvaldecilla.es/ofertas-de-empleo>.

La información de las nuevas incorporaciones se recoge en administración y no se recoge el dato desagregado por sexo atendiendo a indicadores.

El HvV no contempla programas para la inserción, permanencia y/o promoción de colectivos especiales como personas con discapacidad, jóvenes y/o mujeres víctimas de violencia de género. De las personas que han participado en la encuesta diagnóstica, el 67% considera que las mujeres y hombres tienen las mismas posibilidades de acceso en el proceso de selección de personal, frente a un 33% que considera que desconoce si ese proceso cumple con el principio de igualdad y favorece el acceso de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.



#### OBJETIVO ESPECÍFICO

- Definir las necesidades de iniciar un proceso de selección e integrar criterios de igualdad que garanticen la igualdad de oportunidades en los procesos de selección.

#### ACCIONES

- 2.1. Establecer un procedimiento de selección de personal garante con el principio de igualdad de oportunidades, que establezca los criterios de acceso, describa como es el proceso de selección y recoja la información de número de mujeres y número de hombres presentados a la oferta y resultado del proceso.
- 2.2. Hacer 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.

#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Conocer el grado en que mujeres y hombres acceden al empleo en el HvV.	Nº de mujeres y nº de hombres que se presentan frente al nº que acceden.
Utilización no sexista del lenguaje oral y escrito en las convocatorias y los procesos de selección de personal del HvV.	Nº de documentos revisados. Nº de mejoras introducidas.

### ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

#### DIAGNÓSTICO

A nivel general del HvV, dada la pequeña muestra a analizar nos hemos encontrado que el 18% de la plantilla se encuentra en el nivel de categoría profesional auxiliar de enfermería siendo ocupado por mujeres al 100%, el resto de niveles corresponde al 9% (auxiliar técnico de simulación, auxiliar administrativo, personal técnico de simulación, personal técnico administrativo, responsable de secretaria docente, coordinación de gestión, ingeniería, fellow y dirección general).

De este análisis se extrae que los puestos están muy estereotipados, ya que si atendemos a la distribución por sexo nos encontramos que las mujeres ocupan los puestos de auxiliar enfermería, auxiliar administrativo, personal técnico administrativo, responsable de secretaria docente, coordinación de gestión y fellow frente a los hombres que ocupan los puestos de auxiliar técnico de simulación, personal técnico de simulación, ingeniería y la dirección general. Además, atendiendo a las características del HvV, no se dispone de un convenio colectivo de aplicación que sirva de base a partir del cual regular y negociar la clasificación profesional.



#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar un sistema de categorías profesionales que no generen discriminación e 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.

#### ACCIONES

3.1. Analizar con carácter anual el equilibrio de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales para garantizar la igualdad y adoptar medidas correctoras de acción positiva, especialmente en aquellos puestos de trabajo en los que la mujer no alcanza la distribución porcentual legal de un 40% de representación, y analizar las causas y posibles soluciones, negociando una estrategia específica para modificar la situación.

3.2. Realización de un listado de todos los puestos de trabajo y para cada uno de ellos se señalarán 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, que ayuden a establecer criterios asociados a la retribución salarial y que favorezcan la reducción de la brecha salarial de género. El Sistema de Valoración de Puestos de Trabajo en las empresas, permite determinar, con perspectiva de género, el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo al HvV.

#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Análisis estadístico anual para identificar aquellos puestos de trabajo en los que la mujer no alcanza la distribución porcentual del 40% de representación según nivel de distribución en su clasificación profesional.	Nº personas por sexo y porcentaje comparativo 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.	Actualización ficha puestos de trabajo en cuanto a formación, habilidades sociales, experiencia, etc.

#### ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN

##### DIAGNÓSTICO

Por las características del HvV, no está contemplada en la actualidad una política de promoción en la plantilla que regule los ascensos. No obstante, es de interés proveer una estrategia para actuaciones en este sentido en caso de que sea necesario en un futuro, con el objetivos de garantizar la transparencia y evitar cualquier tipo de discriminación por sexo.



#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer y determinar un proceso de promoción en el HvV que facilite la integración del principio de igualdad de oportunidades.

#### ACCIONES

4.1. Desarrollar un procedimiento de promoción de personal que tenga previsto los criterios que establezcan los siguientes aspectos: garantizar la formación ligada a la promoción orientándose a promover la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad del HvV, asegurar que exista una representación equilibrada de mujeres y hombres, asegurando la transparencia y objetividad de los mismos, de forma que estos se basen en la idoneidad y capacidad de las personas candidatas en el marco de igualdad, y se debe de tener en cuenta en los procesos de 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.

#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
<p>Desarrollo de un protocolo de promoción en el HvV que tenga previsto, en caso que sea necesario como sería el procedimiento para que tenga lugar una promoción, y tener en cuenta los siguientes criterios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseñar una formación ligada a la promoción del personal.</li> <li>• Tomando como indicador el dato del año anterior en caso de que exista, garantizar que a igualdad de condiciones promociona el sexo menos representado para el puesto al que se opta.</li> <li>• 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.</li> </ul>	<p>Procedimiento de promoción en el HvV</p> <p>Nº de formaciones impartidas ligadas a la promoción desagregado por sexo y departamento.</p> <p>Tipo de formación ligada a la formación.</p> <p>Nº de promociones por sexo y porcentaje</p> <p>Nº de promociones publicadas.</p> <p>Nº de mujeres y nº de hombres que se presentan a la promoción y el resultado final de aplicar el procedimiento.</p> <p>Nº de personas con acuerdo de medidas de conciliación que se presentan a una promoción por sexo.</p>



## ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: FORMACIÓN

### DIAGNÓSTICO

En el HvV no existe un plan de formación. Se recoge de manera individual los cursos que realiza cada persona que forman la plantilla.

En la previsión de la oferta formativa se detecta que no está integrada la formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que ayude a seguir integrando la perspectiva de género en todas las áreas. Sería necesario establecer, que durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias por cuidado de menores y/o familiares, el personal pueda participar en los cursos de formación y perfeccionamiento según establece Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH).

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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 que se oferten.
- 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.

### ACCIONES

5.1. Ofertar acciones de formación a todo el personal relacionadas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación de género. Esta formación puede ser iniciativa del HvV o bien, a través de otras plataformas de igualdad como la Escuela Virtual de Igualdad del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

5.3. Establecer un plan de formación desde la perspectiva de género que esté ligado al acceso, desarrollo y promoción y registrar el número de personas que acceden a esa formación por sexo.

5.4. Las acciones formativas que se diseñen y organicen desde la entidad acompañarán una previsión de la participación por sexo, eligiendo aquella que favorezca y no obstaculice la participación de alguno de los sexos, buscando que sea compatible con las responsabilidades personales y familiares, favoreciendo su desarrollo dentro de la jornada laboral.



#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Elaborar un plan de formación anual dirigido al personal, que garantice la puesta en marcha de cursos de igualdad dirigidos a la plantilla, que aporten recursos o herramientas que ayuden a desarrollar el plan de igualdad y hacer de la igualdad parte de su cultura empresarial.	Nº de mujeres y nº de hombres que han recibido formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Nº de acciones formativas en igualdad impartidas anualmente.
Acciones formativas para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, especialmente dirigidas a las personas que se designen como comité de acoso del HvV y personal implicado en el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Nº de acciones formativas en materia de acoso sexual dirigidas al comité de acoso. (Nº de mujeres y nº de hombres).
Elaborar un plan de formación con objetivos que integren la perspectiva de género.	Nº de acciones formativas ligas al acceso, desarrollo y promoción.
Elaborar acciones formativas que acompañen previsión de participación por sexo y sea compatible con el personal con medidas de conciliación.	Nº de acciones formativas que se desarrollan en el horario laboral y que están ligadas a la promoción.

#### ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: RETRIBUCIONES

##### DIAGNÓSTICO

La estructura salarial del HvV, no viene recogida en ningún documento negociado como por ejemplo convenio colectivo, por lo que se detecta la necesidad de disponer de un estudio que permita valorar la brecha salarial de género en la entidad, siguiendo las directrices del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, que asegure evitar cualquier tipo de discriminación retributiva.

##### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134



#### ACCIONES

6.1. Establecer unos criterios salariales que sirvan de base para realizar un análisis que permita determinar desviaciones en la retribución por razón de sexo, para los trabajos de igual valor y recoger la información con carácter anual.

6.2. Formar al personal clave de la organización en brecha salarial y en herramientas para su detección.

6.3. Medir objetivamente las retribuciones actuales en la empresa desde una perspectiva de género, por medio de la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género del instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades,

#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
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).	Revisión de las bases de datos del HvV.
Establecer una formación que ayude a personas clave de la organización a detectar posibles desigualdades salariales y las posibles medidas correctoras.	Nº de personas formadas en Brecha Salarial de Género y los mecanismos para su detección.
Estudio de retribuciones con el uso de la Herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial de género	Informe de brecha salarial obtenido

#### ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: ORDENACIÓN DEL TIEMPO

##### DIAGNÓSTICO

La conciliación de la vida familiar, laboral y personal no está recogida formalmente en ningún documento. Se permite la flexibilidad horaria en la medida de lo posible y está contemplado de algún modo el teletrabajo ocasional.

El 56% de la plantilla tiene personas dependientes a su cargo menores de 12 años, el 22% tiene personas mayores a su cargo y el otro 22% no tiene personas a cargo.

El 89% de la plantilla piensa que el HvV favorece la conciliación de la vida personal, familiar y laboral frente al 11% que no lo valora así.

El 67% de las personas que han respondido al cuestionario señalan conocer las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la entidad, frente al 22% que afirma no conocer las medidas de conciliación y el 11% que ha respondido "no sé".



En cuanto a la pregunta de si se puede decidir entre un rango horario la hora de entrada y salida el 56% ha afirmado que si es posible, frente al 44% que considera que no es posible.

De esta valoración de la plantilla, se detecta la necesidad de recoger todas las medidas de conciliación e informar a la misma de las medidas existentes.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.

#### ACCIONES

- 7.1. Estudiar la viabilidad de poner en marcha medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, que mejore lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- 7.2. Recoger todas medidas que existen en la empresa, relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos legalmente establecidos del personal.
- 7.3. Informar, difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación en el HvV para que todo el personal esté informado.

#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Estudiar la viabilidad de poner en marcha nuevas medidas de conciliación y su previsión presupuestaria, como por ejemplo: ampliar el acompañamiento a familiares de primer grado de consanguinidad a consulta médica, estipulando un número máximo de horas al año y siempre acompañado del debido justificante.	Nº de medidas de conciliación a poner en marcha y presupuesto.
Identificación medidas de conciliación existentes en el HvV.	Nº de medidas de conciliación existentes en el HvV.
Difundir al personal los derechos y medidas existentes en conciliación y corresponsabilidad.	Nº de campañas de corresponsabilidad. / difusión de documentos con las medidas existentes.





## ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL O LABORAL

### DIAGNÓSTICO

En el marco de la entidad no existe un procedimiento ni hay designado personal para velar por la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Se detecta la necesidad de elaborar un documento de actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y laboral, estableciendo los criterios que establece la LOIMH y designando a una persona que sirva como canal de comunicación y resolución de posibles casos con el apoyo de una asesoría confidencial. Se podría apoyar este protocolo con formación específica sobre acoso, para posteriormente potenciar la difusión del Protocolo para la Prevención y Atención de situaciones de acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, estableciendo medidas sujetas a plazo, así como la persona responsable de su ejecución.

Mostrar un compromiso de “tolerancia cero” contra el acoso, conjuntamente con una declaración de principios con el objetivo asumido por la gerencia y la comisión de igualdad para la prevención del acoso. Colocar en lugares de acceso a la plantilla un decálogo de buenas prácticas para su prevención.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.

### ACCIONES

8.1. Diseñar un protocolo para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, que establezca los conceptos operativos, canales y procesos de resolución, obligaciones de la empresa, personas designadas para la resolución de conflictos y cumplimiento de faltas y sanciones.

8.2. Difusión de una declaración de principios a todo el personal del HvV, que manifieste que la entidad está comprometida con un espacio libre de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

8.3. Difundir en lugares de acceso al personal un decálogo de buenas prácticas para su prevención.



8.4. Promover la 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, con especial referencia al embarazo y lactancia.

8.5. Programar acciones de formación en materia de prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo al personal específicamente designado a gestionar el protocolo como a la comisión de igualdad y aquellas personas que la entidad considere oportunas, promoviendo especialmente la participación de la comisión de igualdad y de personas clave del HvV en el ámbito de la prevención.

#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Nº de comunicaciones a la plantilla 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 interna de que el HvV es un espacio libre de acoso.	Declaración de principios.
Decálogo de buenas prácticas para la prevención del acoso.	Nº de acciones realizadas para su difusión.
Informar específicamente de los riesgos del HvV en todo aquello que pueda afectar al embarazo y la lactancia, así como las medidas adoptadas para evitarlo.	Revisión documentación. Listado específico de puestos de trabajo con riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.
Acciones formativas para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, especialmente dirigidas al comité de acoso del HvV y personal implicado en el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Nº de acciones formativas en materia de acoso sexual dirigidas al comité de acoso. (Nº de mujeres y nº de hombres).

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

##### DIAGNÓSTICO

El HvV en sus comunicaciones externas aporta una imagen de igualdad a través de su página web.

La plantilla considera que tanto la imagen interna como externa del HvV transmite los valores de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, aunque no se ha realizado ninguna campaña específica que incorpore el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo dispuesto en la LOIMH. En este marco, se detectó la necesidad de revisar, corregir y vigilar el lenguaje utilizado en



las comunicaciones, tanto de uso interno y como externo, para realizar un uso no sexista del lenguaje y la comunicación, la elaboración de un decálogo para uso del personal, que vele 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 de la empresa, crear un espacio de acceso al personal en el que periódicamente se traslade información sobre el I **Plan de Igualdad** y contenidos de interés en la materia y seguir trabajando en la línea que viene haciendo el HvV para mantener los sistemas de comunicación establecidos y altamente valorados por la plantilla.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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 de oportunidades.

#### ACCIONES

- 9.1. Atender a hacer un uso del lenguaje y la comunicación que sea inclusivo, que visibilice a mujeres y a hombres y que evite cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.
- 9.2. Elaborar de un decálogo para uso del personal, que vele 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.
- 9.3. Crear un espacio de acceso al personal en el que se traslade información sobre el plan de igualdad y contenidos de interés en la materia, habilitando vías para que el personal pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el plan.
- 9.4. Facilitar canales de comunicación entre la comisión de igualdad y la plantilla para hacer llegar todas las comunicaciones, actuaciones que se vienen realizando, etc. y donde también la plantilla pueda aportar sugerencias de mejora al trabajo que se viene realizando en materia de igualdad.
- 9.5. Difundir información y campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.



#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Incorporar el uso del lenguaje y comunicación neutro en todo el documental tanto a nivel de documentos de gestión internos como externos (web, publicaciones, etc.)	Nº de revisiones.
Existencia de un protocolo donde se establecen los criterios para una comunicación tanto interna como externa no sexista.	Manual de comunicación HvV
Establecer un canal de comunicación abierto en materia de igualdad a todo el personal (por ejemplo correo específico de igualdad) que sea recibido por la comisión de igualdad.	Nº de sugerencias o comunicaciones recibidas del personal.
La comisión de igualdad informará al personal de cuantas actuaciones, novedades e informaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tengan lugar en el HvV.	Nº de comunicaciones realizadas por parte de la comisión de igualdad 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 del HvV.	Nº de campañas, informaciones o acuerdos en materia de violencia de género se realicen en el HvV.

#### ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: SALUD Y CALIDAD DE VIDA

##### DIAGNÓSTICO

Se detecta, la necesidad de que las personas encargadas de la prevención de riesgos laborales, apoyen políticas y programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar de la plantilla, incidir en determinados estilos de vida que causan enfermedades, en los efectos ergonómicos de determinados trabajos, en las causas del absentismo, que fomenten estilos de vida saludable, para garantizar el derecho a la salud, el bienestar y la calidad de vida de la plantilla desde la perspectiva de género.

En esta línea se podría promover la prevención de la salud en problemas de salud que afectan mayormente a mujeres o a hombres.

##### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 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.



#### ACCIONES

10.1. Formar con perspectiva de género a personal clave del HvV, 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.

10.2. 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.

#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Indicador	Orientaciones para medir el indicador
Realizar cursos de formación en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, que ayuden a mejorar la calidad de vida del personal del HvV, 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.	Nº de formaciones realizadas.
Sensibilizar al personal en programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar de las mujeres y hombres.	Nº de campañas de sensibilización realizadas para el fomento de estilos de vida saludable.

### 7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Será necesario el establecimiento de una serie de indicadores (cuantitativos y cualitativos) para medir y/o evaluar la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad, teniendo en cuenta que la mediación se llevará a cabo en todas las áreas del proyecto.

Indicadores generales para todas las áreas:

- Nº y tipo de actuaciones realizadas para la consecución de los objetivos
- Nº de personas que han participado en las distintas actuaciones (datos desagregados por sexo y perfil)
- Nº de materiales creados y distribuidos para fomentar la igualdad de oportunidades
- Nº de estudios e investigaciones impulsadas en el ámbito de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134



- Nº de departamentos con implicación en la ejecución
- Nº de mesas y foros de coordinación creados y actuaciones realizadas por los mismos.
- % de presupuesto invertido por área de actuación

Con una antelación de 6 meses 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 siguiente Plan de Igualdad del HvV.

Evaluación del proceso:

- Grado de sistematización de los procedimientos
- Grado de información y difusión entre el personal
- Grado de adecuación de los recursos humanos
- Grado de adecuación de los recursos materiales
- Grado de adecuación de las herramientas de recogida
- 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:

- Reducción de desigualdades ente mujeres y hombres en el personal.
- Disminución segregación vertical
- Disminución segregación horizontal
- Cambios en el comportamiento, interacción y relación tanto del personal, como de la gerencia en los que se identifique una mayor igualdad entre mujeres y hombres.
- Cambios en la valoración del personal respecto a la igualdad de oportunidades
- Cambios en la cultura de la empresa
- Cambios en la imagen de la empresa
- Cambios en las relaciones externas de la empresa
- Mejora de las condiciones de trabajo
- Aumento del conocimiento y concienciación respecto a la igualdad de oportunidades

GESTIÓN

COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En el HvV existe una Comisión de Igualdad, creada desde el 12 de enero de 2018 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 el Comité de Igualdad del HvV, será responsable del impulso e implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades.

La gestión del Plan de Igualdad de Oportunidades será competencia de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades creado en el HvV.



#### FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD

- Promover el principio de igualdad y no discriminación
- Seguimiento tanto de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad, como del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.
  - o Identificando ámbitos prioritarios de actuación
  - o Promoviendo acciones formativas y de sensibilización como jornadas sobre igualdad
  - o Realizando evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad.
  - o Estudiando y analizando la evaluación de la situación de las mujeres en el HvV y de las medidas puestas en marcha y que permitan en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.
- Ser informada de los procesos selectivos, así como de la composición de los procesos de selección.
- Colaborar con la gerencia en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.
- Velar por la no discriminación por razones de género en la operativa del día a día.
- 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

#### COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad del HvV está constituida por representantes de la entidad y del personal La toma de decisiones se hará por consenso.

#### FUNCIONAMIENTO

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

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

Se concreta la información estadística desagregada por sexo, de carácter anual, que debe proporcionarse a la Comisión de Igualdad, como sigue:

- 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

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134



#### 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 de Igualdad.



VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134



**8. PLAZO DE EJECUCIÓN**

A continuación se incluye una propuesta de plazo de ejecución. Se calendariza por trimestre, cada casilla corresponde a un trimestre del año que se indica en la casilla superior

ÁREA	ACCIÓN	2018	2019	2020	2021	2022
ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: CULTURA EMPRESARIAL	1.1. Estudiar la viabilidad de establecer medidas de igualdad (en las áreas de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, comunicación e imagen y salud y calidad de vida), que mejoren lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH).					
	1.2. Revisar la documentación corporativa introduciendo en aquellos que así se considere la referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (formación, memorias de actividad, etc).					
	1.3. Adhesión a acuerdos de Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la promoción de la igualdad como "Empresas por una sociedad libre de violencia de género" y/o reconocimiento al trabajo realizado, como el Chárter a la Diversidad, Premios Igualdad UC, etc.					
	1.4. Participación en jornadas y seminarios de igualdad, impulsados por el propio HvV u otras entidades para favorecer la sensibilidad e igualdad de oportunidades a otras empresas y a la sociedad en general.					
	1.5. Establecimiento de cláusulas de igualdad que sean valorables para la contratación de empresas proveedoras.					

24



ÁREA	ACCIÓN	2018	2019	2020	2021	2022
ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: ACCESO AL EMPLEO	2.1. Establecer un procedimiento de selección de personal garante con el principio de igualdad de oportunidades, que establezca los criterios de acceso, describa como es el proceso de selección y recoja la información de número de mujeres y número de hombres presentados a la oferta y el resultado del proceso.					
	2.2. Hacer un uso del 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.					

25

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134



ÁREA	ACCIÓN	2018	2019	2020	2021	2022
ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	3.1. Analizar con carácter anual el equilibrio de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales para garantizar la igualdad y adoptar medidas correctoras de acción positiva, especialmente en aquellos puestos de trabajo en los que la mujer no alcanza la distribución porcentual legal de un 40% de representación, y analizar las causas y posibles soluciones, negociando una estrategia específica para modificar la situación.					
	3.2. Realización de un listado de todos los puestos de trabajo y para cada uno de ellos se señalarán 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 contenido merecen la misma valoración, que ayuden a establecer criterios asociados a la retribución salarial y que favorezcan la reducción de la brecha salarial de género. El sistema de valoración de puestos de trabajo en las empresas, permite determinar, con perspectiva de género, el valor que aporta cada uno de los puestos de trabajo al HvV.					

26



ÁREA	ACCIÓN	2018	2019	2020	2021	2022
ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN	4.1. Desarrollar un procedimiento de promoción de personal que tenga previsto criterios que establezcan los siguientes aspectos: garantizar la formación ligada a la promoción, orientándose a promover la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad del HvV, asegurar que exista una representación equilibrada de mujeres y hombres, asegurando la transparencia y objetividad de los mismos, de forma que estos se basen en la idoneidad y capacidad de las personas candidatas en el marco de la igualdad y se tenga en cuenta en los procesos de 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.					

27

CVE-2019-6237

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134



ÁREA	ACCIÓN	2018	2019	2020	2021	2022
ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: FORMACIÓN	5.1 Ofertar acciones de formación a todo el personal relacionadas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación de género. Esta formación puede ser iniciativa del HvV o bien, a través de otras plataformas de igualdad como la Escuela Virtual de Igualdad del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.					
	5.2 Establecer un plan de formación desde la perspectiva de género que esté ligado al acceso, desarrollo y promoción y registrar el número de personas que acceden a esa formación.					
	5.3 Las acciones formativas que se diseñen y organicen desde la entidad acompañarán una previsión de participación por sexo, eligiendo aquella que favorezca y no obstaculice la participación de alguno de los sexos, buscando que sea compatible con las responsabilidades personales y familiares, favoreciendo su desarrollo dentro de la jornada laboral.					

28



ÁREA	ACCIÓN	2018	2019	2020	2021	2022
ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: RETRIBUCIONES	6.1 Establecer unos criterios salariales que sirvan de base para realizar un análisis que permita determinar desviaciones en la retribución por razón de sexo, para los trabajos de igual valor y recoger la información con carácter anual					
	6.2. Formar al personal clave de la organización en brecha salarial y herramientas para su detección					
	6.3. Medir objetivamente las retribuciones actuales en la empresa desde una perspectiva de género, por medio de la herramienta de autodiagnóstico de brecha salarial del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades					

29

CVE-2019-6237

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134



ÁREA	ACCIÓN	2018	2019	2020	2021	2022
ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: ORDENACIÓN DEL TIEMPO	7.1 Estudiar la viabilidad de poner en marcha medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y familiar, que mejore lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres					
	7.2 Recoger todas las medidas que existen en la empresa, relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos legalmente establecidos del personal					
	7.3 Informar, difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación en el HvV para que todo el personal esté informado.					

30



ÁREA	ACCIÓN	2018	2019	2020	2021	2022
ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL	8.1. Diseñar un protocolo para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral, que establezca los conceptos operativos, canales y procesos de resolución, obligaciones de la empresa, personas designadas para la resolución de conflictos y cumplimiento de faltas y sanciones					
	8.2. Difusión de una declaración de principios a todo el personal del HvV, que manifieste que la entidad está comprometida con un espacio libre de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso moral.					
	8.3. Difundir en lugares de acceso al personal un decálogo de buenas prácticas para su prevención.					
	8.4. Promover la 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, con especial referencia al embarazo y la lactancia.					
	8.5. Programar acciones de formación en materia de prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo, al personal específicamente designado a gestionar el protocolo, como a la comisión de igualdad y aquellas personas que la entidad considere oportunas, promoviendo especialmente la participación de la comisión de igualdad y personas clave del HvV en el ámbito de la prevención.					

31

CVE-2019-6237

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134



ÁREA	ACCIÓN	2018	2019	2020	2021	2022
ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: COMUNICACIÓN E IMAGEN	9.1 Atender a hacer un uso del lenguaje y la comunicación que sea inclusivo, que visibilice a mujeres y a hombres, y que evite cualquier tipo de discriminación por razón de sexo.					
	9.2 Elaboración de un decálogo para uso del personal, que vele 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 de la empresa					
	9.3 Crear un espacio de acceso al personal en el que se traslade información sobre el Plan de Igualdad y contenidos de interés en la materia, habilitando vías para que el personal pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el plan.					
	9.4. Facilitar canales de comunicación entre la comisión de igualdad y la plantilla para hacer llegar todas las comunicaciones, actuaciones que se vienen realizando, etc, y donde también la plantilla pueda aportar sugerencias de mejora al trabajo que se viene realizando en materia de igualdad.					
	9.5. Difundir información y campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres,					

32



ÁREA	ACCIÓN	2018	2019	2020	2021	2022
ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: SALUD Y CALIDAD DE VIDA	10.1 Formar con perspectiva de género al 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.					
	10.2 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.					

33

CVE-2019-6237

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134



Y estando todas las partes de acuerdo en el presente Plan de Igualdad de Oportunidades, lo firman los miembros del Comité de Igualdad, en Santander, a 1 de agosto de 2018.

Fdo. Helena Anguren Paris

Fdo. Silvia Ruiz Llata

Fdo. Juan Pedraja Vital

VIERNES, 12 DE JULIO DE 2019 - BOC NÚM. 134



## 9. ANEXO: FICHA DE ACTIVIDAD

FICHA DE ACCIÓN Nº

Área:

Denominación acción:

Fecha Inicio: / /

Fecha prevista fin: / /  
201\_

Objetivos

Descripción

Mecanismos de Seguimiento y Evaluación. Indicadores

Responsable / Control

Intervinientes

Medios y Materiales Previstos para la Realización de la Acción

Mecanismos De Difusión. Comunicación

Estado

No iniciada	En proceso	Fin y seguimiento
----------------	---------------	----------------------

Observaciones