

## 2.3.OTROS

### FUNDACIÓN INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN MARQUÉS DE VALDECILLA

**CVE-2020-954** *Acuerdo de aprobación del I Plan de Igualdad y Diversidad.*

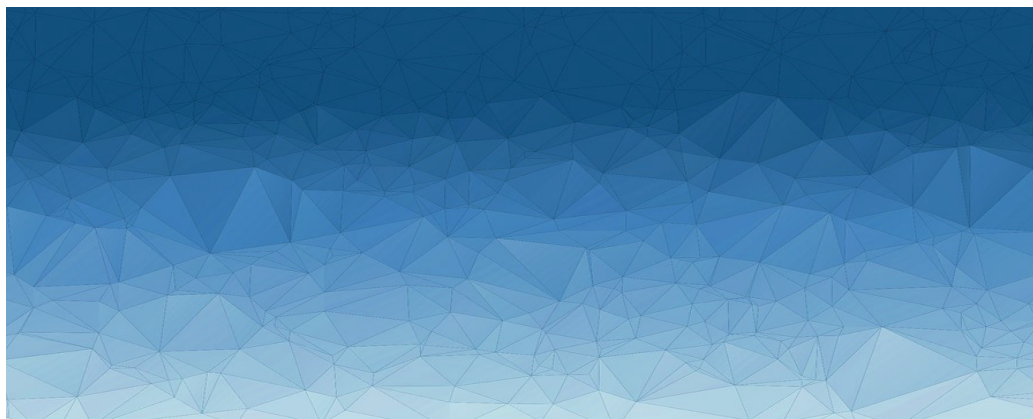
El Comité de Igualdad de la Fundación Instituto de Investigación Marqués de Valdecilla acordó aprobar el texto del I Plan de Igualdad y Diversidad en su reunión de 28 de mayo de 2019, registrar este Plan ante la Dirección General de Trabajo y publicar su contenido en el Boletín Oficial de Cantabria.

El texto completo del I Plan de Igualdad y Diversidad de la Fundación Instituto de Investigación Marqués de Valdecilla se adjunta a continuación.

Santander, 31 de enero de 2020.

El director de Gestión,  
Galo Peralta Fernández.

VIERNES, 7 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 26



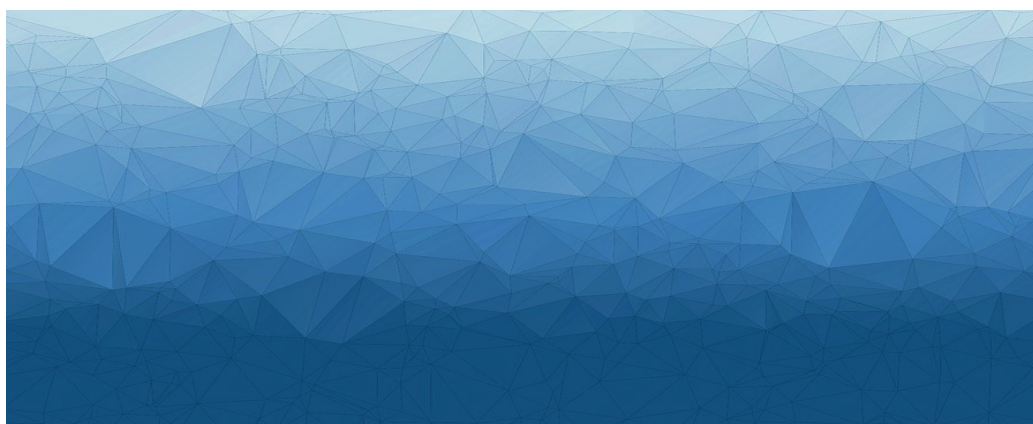
I PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD  
IDIVAL



Valdecilla  
Instituto de  
Investigación  
Sanitaria  
IDIVAL



GOBIERNO  
de  
CANTABRIA  
CONSEJERÍA DE SANIDAD



CVE-2020-954

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	2
<b>2. DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD</b> .....	2
<b>3. ÁMBITO DE APLICACIÓN</b> .....	2
<b>4. ÁMBITO TEMPORAL</b> .....	2
<b>5. OBJETIVO GENERAL</b> .....	2
<b>6. ACCIONES</b> .....	2
ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN.....	2
ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL .....	2
ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: FORMACIÓN .....	2
ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL .....	2
ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO .....	2
ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL .....	2
ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA .....	2
ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: RETRIBUCIONES .....	2
ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO .....	2
ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: COMUNICACIÓN E IMAGEN.....	2
<b>7. SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	2
GESTIÓN .....	2
FUNCIONES DE LA COMISIÓN PARA LA IGUALDAD.....	2
COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD .....	2
FUNCIONAMIENTO.....	2
INFORMACIÓN NECESARIA PARA QUE LA COMISIÓN PUEDA REALIZAR SU TAREA .....	2
MEMORIA.....	2
<b>8. PLAZO DE EJECUCIÓN</b> .....	2
<b>9. ANEXO: FICHAS DE ACTIVIDAD</b> .....	2



## 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.

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

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 prioritizadas.

Los valores por los que en 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. Dentro del personal propio una parte es personal de estructura, y otra contratado para realización de proyectos de investigación

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

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

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.

VIERNES, 7 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 26



Para la realización de este Plan de Igualdad se ha tomado de 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.

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 de IDIVAL.

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 IDIVAL 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 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. 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

Para la elaboración del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de IDIVAL, 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 de IDIVAL 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 entre mujeres y hombres, 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 entre mujeres y hombres, ha sido el resultado de trabajar con datos objetivos y subjetivos obtenidos del análisis de los cuestionarios dirigidos tanto a gerencia, como a representantes legales de la plantilla y personal, 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: Convenio Colectivo, memorias de actividad y revisión de contenidos de la web de IDIVAL.

TÉCNICAS UTILIZADAS:

ANÁLISIS CUANTITATIVO: la información recogida de datos cuantitativos proporcionada por el equipo de trabajo y desagregada por sexo correspondiente a 28 de febrero de 2019 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.

VIERNES, 7 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 26



ANÁLISIS CUALITATIVO:

- Cuestionarios de opinión en materia de igualdad de oportunidades, dirigidos tanto a gerencia, representación legal de la plantilla y personal en general.
- La población objeto de estudio (N) ha sido de 117 personas (85 mujeres y 32 hombres), que corresponden al personal contratado en el momento de realizar el estudio. 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 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.

El documento de Diagnóstico aprobado puede ser solicitado para consulta por todo el personal a través de la Comisión de Igualdad o en el correo [igualdad@idival.org](mailto:igualdad@idival.org)



### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El I Plan de igualdad de Oportunidades 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 I Plan de Igualdad de Oportunidades de IDIVAL será de cuatro años, estando vigente desde su fecha de aprobación el 28 de mayo de 2019 hasta el 28 de mayo de 2023, 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 indicador de seguimiento y evaluación de cada una de las actuaciones.

### 5. OBJETIVO GENERAL

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

- 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.
- 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 en aquellas categorías profesionales en que se haya infrarrepresentadas, de forma que en un futuro más o menos próximo se consiga la paridad entre mujeres y hombres.



VIERNES, 7 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 26



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.

Este I Plan de Igualdad, persigue facilitar 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

#### DIAGNÓSTICO

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

Aun teniendo como mecanismo de contratación convocatorias públicas, existe segregación horizontal, es decir, hay puestos que están mayoritariamente ocupados por mujeres o por hombres, reproduciendo los estereotipos de género que operan en nuestra sociedad, y una segregación vertical de mujeres y hombres según su distribución en los niveles de categorías profesionales, en donde los hombres en función del porcentaje que representa en la entidad, tiene una mayor representación en los puestos más altos.

La existencia de un proceso transparente y objetivo en cuanto a mérito y capacidad es una oportunidad para implantar medidas en el proceso que favorezcan la igualdad de género con la introducción de acciones positivas que apoyen la incorporación de las mujeres en los puestos en los que se encuentra subrepresentada.

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

#### ACCIONES

1.1 Elaborar un decálogo que recoja el compromiso de contratación basado en la igualdad de trato y de oportunidades, con indicadores neutros de prácticas a llevar a cabo y a evitar en los procesos de selección.

1.2. Utilizar un lenguaje no sexista en todas las ofertas y convocatorias de empleo que se publiquen tanto en el ámbito interno como externo de la organización, con el fin de erradicar discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo, 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.

1.3. 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.

1.4 Formar en igualdad de oportunidades al personal de Recursos Humanos que intervenga en los procesos de selección de personal.

1.5 Designar a una persona responsable de igualdad en la empresa.

#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Utilización no sexista del lenguaje oral y escrito en las convocatorias y los procesos de selección de personal de IDIVAL.	Nº de documentos revisados. Nº de mejoras introducidas.
Conocer el grado en que mujeres y hombres acceden al empleo en IDIVAL.	Nº de mujeres y nº de hombres que se presentan frente al nº que acceden.
Revisión descripción de los puestos de trabajo haciendo uso de los criterios de lenguaje y comunicación no sexista.	Nº de descripción de puestos de trabajo revisados.
Acciones formativas en igualdad de oportunidades dirigidas a RRHH	Nº de acciones formativas en materia de igualdad dirigidas a RRHH
Designar a una persona responsable de igualdad	Nº de asuntos gestionados a través de la persona designada

#### ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

##### DIAGNÓSTICO

A nivel general en IDIVAL, el 11% del personal se encuentra en la categoría profesional PRIVAL 1 (título universitario de primer ciclo- grado) donde corresponde el 69% mujeres y 31% hombres. En el siguiente nivel PRIVAL 2 (título universitario de segundo ciclo-master oficial) se encuentra el 53% del personal que corresponde el 68% mujeres y 32% hombres. En PRIVAL 3 (título universitario de tercer ciclo-doctor) se encuentra 11% del personal que corresponde 62% mujeres y 38% hombres. En PRIVAL 4 (título de especialista en ciencias de la salud) encontramos el 2% del personal que corresponde el 100% mujeres. En PRIVAL B (título de bachillerato o técnico de formación profesional) se encuentra el 3% del personal que representa el 100% mujeres. En PRIVAL C (título de técnico especialista de formación profesional) se encuentra el 19% del personas que representa el 90% mujeres y 10% hombres. Dirección representa el 1% que corresponde 100% hombres.

A partir de los datos obtenidos en el estudio por sexo, y atendiendo al nivel de clasificación profesional y responsabilidad, se observa que a medida que se avanza en nivel de responsabilidad disminuye la diferencia porcentual entre mujeres y hombres, aumentando la presencia de estos últimos, pasando en los niveles más bajos de tener una diferencia de 100 y 90 puntos porcentuales a favor de la mujer a 62 puntos porcentuales en los niveles de mayor responsabilidad con respecto a los hombres.



#### 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

- 2.1. Identificar aquellos puestos de trabajo en los que la mujer no alcanza la distribución porcentual legal un 40% de representación, y analizar las causas y posibles soluciones, negociando una estrategia específica para modificar la situación.
- 2.2. 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.
- 2.3. 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.
- 2.4 Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos de investigación.

#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Revisión de las bases de datos de la entidad para identificar aquellos puestos de trabajo en los que la mujer no alcanza la distribución porcentual del 40% de representación.	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, HH.SS., experiencia, etc.
Análisis estadístico anual de mujeres y hombres en todas las categorías profesionales.	Nº de mujeres y nº de hombres por categoría profesional.
Promover la presencia equilibrada en los grupos de investigación	Nº de medidas y acciones de promoción a poner en marcha.

### ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: FORMACIÓN

#### DIAGNÓSTICO

Con objeto de fomentar la formación continua de todas las personas como uno de los puntos primordiales de la estrategia de la Gerencia, se ofrecen varios cursos a lo largo del año. Incluye programas de formación y captación de talento (PostMIR, contratos de formación en gestión, contratos predoctorales, programa de mentorización, programa de movilidad predoctoral) y diversos programas formativos dirigidos a la formación científica, metodología y estadística, innovación, servicios tecnológicos, gestión de la investigación, y recursos humanos, la mayor parte de ellos propios y otros en colaboración con otras instituciones. Asimismo se promueve la formación específica a través de asistencia a cursos, congresos y estancias externas de acuerdo con la tipología de cada puesto.

En IDIVAL no se ha realizado formación en igualdad de oportunidades.

#### 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

- 3.1. Establecer objetivos de formación por unidad y sexo, favoreciendo la participación en igualdad de condiciones.
- 3.2. Ofertar acciones de formación online a todo el personal relacionadas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación de género, para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- 3.3. Programar acciones de formación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a todo el personal, promoviendo especialmente la participación de la representación legal del personal, el personal directivo y jefaturas.
- 3.4 Programar acciones formativas para la plantilla en materia de prevención de violencia de género.
- 3.5. Establecer un plan de formación desde la perspectiva de género que esté ligado al acceso, desarrollo y promoción.
- 3.6. 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.

3.7 Informar a todo el personal de los criterios de acceso a la formación y condiciones de participación en igualdad de oportunidades. En aquella formación dirigida al desarrollo de habilidades interpersonales, liderazgo y comunicación, se informará de su oferta específicamente a las mujeres.

3.8 Garantizar la información sobre cualquier acción formativa a las personas en situación de permisos por motivos de conciliación y/o excedencia por motivos familiares.

#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Tomando como indicador el dato del año anterior, establecer objetivos de formación por unidad.	Nº de mujeres y nº de hombres que han recibido formación por unidad.
Acciones formativas en materia de igualdad dirigidas al personal.	Nº de acciones formativas en materia de igualdad impartidas al personal, indicando nº de mujeres y nº de hombres que reciben el curso.
Acciones formativas para la prevención del acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral, especialmente dirigidas al comité de acoso de IDIVAL y personal implicado en el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Nº de acciones formativas en materia de acoso sexual dirigidas al comité de acoso. (Nº de mujeres y nº de hombres).
Acciones formativas en prevención de violencia de género.	Nº acciones formativas en violencia de género.
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.
Comunicados enviados al personal con los criterios de acceso a la formación en igualdad de oportunidades.	Nº de comunicaciones realizadas al personal con especial referencia a cursos dirigidos a temas de liderazgo y HH.SS.
Informe del personal con permisos o excedencias	Nº de formaciones ofrecidas al personal con permisos.



#### ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

##### DIAGNÓSTICO

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

##### Artículo 24. Ascensos.

1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad de la persona trabajadora, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.

##### Artículo 25. Promoción económica.

1. El trabajador, en función del trabajo desarrollado, podrá tener derecho a una promoción económica en los términos fijados en convenio colectivo o contrato individual.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos o en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente.

##### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

##### ACCIONES

- 4.1. Garantizar la formación ligada a la promoción orientándose a promover la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad de IDIVAL.
- 4.2. 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.
- 4.3. Asegurar y garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción a aquellas personas que se encuentren disfrutando de flexibilidad horaria, permisos de maternidad, reducción de jornada, excedencias, etc. por cuidado de personas menores u otras personas dependientes.
- 4.4 Realizar un estudio de medidas de promoción existentes en IDIVAL y la ampliación de estas por formación en Igualdad de Oportunidades.



#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Diseñar una formación ligada a la promoción del personal.	Nº de formaciones impartidas ligadas a la promoción desagregado por sexo y departamento.
Tomando como indicador el dato del año anterior, garantizar que a igualdad de condiciones promociona el sexo menos representado.	Nº de promociones por sexo y porcentaje Nº de promociones publicadas.
Indicar en las convocatorias de promoción la garantía de que las personas que se encuentren disfrutando de flexibilidad horaria, permisos de maternidad, reducción de jornada, excedencias, etc. por cuidado de personas menores u otras personas dependientes, tienen igualdad de oportunidades en la promoción.	Nº de personas con acuerdo de medidas de conciliación que se presentan a una promoción por sexo.
Estudiar las medidas que tiene IDIVAL para la promoción del personal e inclusión de nuevas medidas de promoción relacionadas con la igualdad.	Nº de medidas a introducir.

#### ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO

##### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

##### ACCIONES

5.1 Identificar las posibles discriminaciones salariales por razón de sexo en IDIVAL para corregir las desigualdades retributivas existentes.

5.2 Formar con perspectiva de género a personal clave de IDIVAL, 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.



5.3 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.

5.4 Informar anualmente de las altas, bajas por categorías profesionales, accidentes de trabajo, sustituciones, etc. desagregado por sexo.

5.5 Promover la calidad de vida del personal, haciendo efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de prevención de riesgos laborales, tanto en lo referente a la evaluación de riesgos específicos en función del sexo y la planificación preventiva de la empresa, como en los órganos de representación y participación en dicha materia.

#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Realizar un análisis de la retribución desagregada por sexo, según las categorías profesionales de la plantilla.	Uso herramienta de autodiagnóstico del ministerio de brecha salarial de género
Realizar cursos de formación en prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, que ayuden a mejorar la calidad de vida del personal de IDIVAL, haciendo referencia explícita a la evaluación del acoso y la violencia de género así como a la evaluación de los puestos en relación con el embarazo.	Nº de formaciones realizadas y participación desagregada por sexo.
Sensibilizar al personal en programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar de las mujeres y hombres.	Nº de campañas de sensibilización realizadas para el fomento de estilos de vida saludable.
Informe anual de altas y bajas	Nº de altas, bajas, accidentes, etc. desagregado por sexo
Informar específicamente de los riesgos de IDIVAL en todo aquello que pueda afectar al embarazo y la lactancia, así como las medidas adoptadas para evitarlo.	Revisión documentación. Listado específico de puestos de trabajo con riesgo para mujeres embarazadas o en periodo de lactancia.

VIERNES, 7 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 26



## ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

### DIAGNÓSTICO

Las medidas de conciliación de la vida familiar, laboral y personal de IDIVAL viene determinada tal cual lo estable el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para un pequeño porcentaje de la plantilla las medidas de conciliación están recogidas en el VII Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la administración de la comunidad autónoma de Cantabria.

### 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

- 6.1. Realizar un estudio de viabilidad legal en el que se analice el impacto económico de medidas de ordenación del tiempo de trabajo en las mujeres y hombres y la previsión presupuestaria.
- 6.2. Identificar y catalogar 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.
- 6.3. Informar, difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación para concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad.
- 6.4 Revisar y corregir el lenguaje de las solicitudes de permisos y licencias.
- 6.5 Realizar campañas de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad

### 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 consanguineidad a consulta médica, estipulando un número máximo de consultas al año y siempre acompañado del debido justificante.	Nº de medidas de conciliación a poner en marcha y presupuesto.
Identificación de medidas de conciliación existentes en la IDIVAL.	Nº de medidas de conciliación existentes en IDIVAL.



Difundir al personal los derechos y medidas existentes en conciliación y corresponsabilidad.	Nº de campañas de corresponsabilidad.
Revisar la documentación de la empresa para adaptar a un lenguaje inclusivo.	Nº de documentos revisados
Campañas anuales con información sobre corresponsabilidad	Nº de campañas de corresponsabilidad

### ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

#### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

#### ACCIONES

7.1. Necesidad de una descripción de los puestos profesionales de trabajo: desempeño de funciones y tareas para favorecer el acceso de mujeres y hombres en los puestos en los que exista subrepresentación.

7.2. Realizar una evaluación estandarizada de las promociones y/o traslados segregada por sexo, con el objetivo de analizar la subrepresentación de los trabajadores y trabajadoras y eliminar posibles discriminaciones.

7.3 Para la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, y en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo, se priorizarán las candidaturas internas.

7.4 Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.

7.5 Establecer como acción positiva en los procesos de selección una cláusula de desempate favorable a la trabajadora en caso de promoción a puestos o categorías en las que se encuentre infrarrepresentada.

#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Establecer un sistema de valoración de puestos de trabajo según distintos criterios, denominados factores	Herramienta sistema de valoración de puestos de trabajo
Identificación de las promociones o traslados en la empresa	Nº de altas, bajas, promociones, traslados en la empresa
Convocatoria interna para la promoción del personal en plantilla, en caso de no cumplir requisitos se realizara por métodos externos	Nº de mandos seleccionados desagregados por sexo
Identificación de las distintas barreras que existen en la empresa para la promoción del personal.	Evaluación de las barreras existentes y modificaciones a incluir.



Establecer un sistema de procesos de selección donde aparezca la cláusula de desempate.

Nº de procesos de selección desagregado por sexo donde se ha utilizado la cláusula de desempate.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: RETRIBUCIONES

### DIAGNÓSTICO

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

### 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.

### ACCIONES

- 8.1. Formar al departamento de administración en la detección de desigualdades, discriminaciones salariales y en medidas de acciones positivas correctoras.
- 8.2 Realizar un análisis que permita determinar desviaciones en la retribución por razón de sexo, para los trabajos de igual valor.

### INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
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.
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 de IDIVAL.

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

### DIAGNÓSTICO

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

En este documento se recogen los siguientes puntos: Ámbito de aplicación, definición de acoso, objetivos, prevención, procedimiento de actuación, disposiciones adicionales y anexos.

Para prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo IDIVAL pone en marcha campañas informativas dirigidas a comunicar, divulgar y sensibilizar sobre la problemática del acoso donde se da a conocer el protocolo de acoso de IDIVAL; Programas de formación para toda la plantilla y dirección con el objetivo de identificar estas situaciones, prevenir y evitar que se produzcan; Acciones que favorezcan la resolución de conflictos a través de los medios a nuestra disposición; Medidas de carácter organizativo que prevengan la aparición de conductas de acoso; Apoyo psicológico a la persona trabajadora que denuncie acoso laboral, sexual o por razón de sexo; Seguimiento de todas las medidas adoptadas, incluidos los procedimientos abiertos, como consecuencia de este Protocolo.

### 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

- 9.1. Revisar y potenciar la difusión del protocolo para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- 9.2. 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.
- 9.3. Colocar en lugares de acceso al personal un decálogo de buenas prácticas para su prevención.
- 9.4. Realizar un informe anual con las denuncias recibidas por acoso sexual y por razón de sexo, así como el estado del expediente, las sanciones impuestas, etc.





#### INDICADORES DE SEGUIMIENTO

Acciones	Orientaciones para medir el indicador
Protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Nº de comunicaciones al personal en relación al acoso (informar que hay un protocolo, quienes son las personas designadas, procedimientos, etc.). Nº de denuncias recogidas en el último año.
Difusión tanto interna como externa de IDIVAL es un espacio libre de acoso.	Declaración de principios.
Decálogo de buenas prácticas para la prevención del acoso.	Nº de acciones realizadas para su difusión.
Informar a la Comisión de Igualdad de las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo.	Nº de denuncias, estado y sanciones impuestas.

#### ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: COMUNICACIÓN E IMAGEN

##### DIAGNÓSTICO

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

En relación al uso del lenguaje no sexista, referido al lenguaje que incluye en su nominación a mujeres y hombres, en el análisis de documentos se encuentran algunos que mantienen un lenguaje no sexista o inclusivo con referencias en femenino y en masculino con otros documentos donde, en su mayoría, se habla en masculino en general.

Comunicación visual no sexista: en el análisis de la página web no aparecen imágenes que puedan considerarse sexistas que representen más a un sexo que a otro o que contribuyan a perpetuar la división sexual del trabajo.

##### 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

10.1. Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo, para realizar un uso no sexista del lenguaje y la comunicación.

10.2. 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 dentro de la empresa.



10.3. 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.

10.4. Crear un sistema de comunicación entre la representación legal y personal en materia de igualdad.

10.5. Difundir información y campañas sobre violencia de género que recoja los derechos de la Ley Orgánica de Violencia de Género.

#### 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 establece los criterios para una comunicación tanto interna como externa no sexista.	Elaboración de un manual de comunicación que sirva de guía.
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 RLT informará al personal de cuantas actuaciones, novedades e informaciones en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres tengan lugar en IDIVAL.	Nº de comunicaciones realizadas por parte de la RLT al personal.
Coincidente con fechas significativas como el 8 de marzo, 25 de noviembre, entre otras, realizar campañas o actos de sensibilización dirigidos al personal de IDIVAL.	Nº de campañas, informaciones o acuerdos en materia de violencia de género se realicen en IDIVAL.

#### 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 I 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

VIERNES, 7 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 26



entre mujeres y hombres.

- 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 II Plan de Igualdad de IDIVAL.

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 IDIVAL existe una Comisión 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 el Comisión de Igualdad de IDIVAL, será responsable del impulso e implantación del I Plan de Igualdad de Oportunidades.

La gestión del I Plan de Igualdad de Oportunidades será competencia de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades creada IDIVAL.

### 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 I Plan de Igualdad.

VIERNES, 7 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 26



- 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 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.
- Ser informada de los conflictos derivados de la interpretación y/o aplicación del Plan de Igualdad.
- Emitir un informe en caso de acciones judiciales en materia de conciliación.
- 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.
- La comisión de igualdad se reunirá de forma ordinaria cada seis meses y de forma extraordinaria cuando lo solicite alguna de las partes, con una antelación mínima de siete días.
- Aprobación del informe de evaluación final.

#### COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión 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 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 de Igualdad, a celebrar preferentemente en el primer trimestre de cada año natural, donde se analizará el proceso de implantación del I 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, 7 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 26



#### 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, 7 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 26

### 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	2019	2020	2021	2022	2023
ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	1.1 Elaborar un decálogo que recoja el compromiso de contratación basado en la igualdad de trato y de oportunidades, con indicadores neutros de prácticas a llevar a cabo y a evitar en los procesos de selección.					
	1.2. Utilizar un lenguaje no sexista en todas las ofertas y convocatorias de empleo que se publiquen tanto en el ámbito interno como externo de la organización, con el fin de erradicar discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo, como se establece en el ordenamiento laboral, el Estatuto de Trabajadores 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.					
	1.3. 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.					
	1.4 Formar en igualdad de oportunidades al personal de Recursos Humanos que intervenga en los procesos de selección de personal.					
	1.5 Designar a una persona responsable de igualdad en la empresa.					



ÁREA	ACCIÓN	2019	2020	2021	2022	2023
ÁREA DE INTERVENCIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	2.1. Identificar aquellos puestos de trabajo en los que la mujer no alcanza la distribución porcentual legal, un 40% de presentación, y analizar las causas y posibles soluciones, negociando una estrategia específica para modificar la situación.					
	2.2 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.					
	2.3 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.					
	2.4 Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos de investigación					



VIERNES, 7 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 26



ÁREA	ACCIÓN	2019	2020	2021	2022	2023
ÁREA DE INTERVENCIÓN 3: FORMACIÓN	3.1 Establecer objetivos de formación por departamento y sexo, favoreciendo la participación en igualdad de condiciones.					
	3.2. Ofertar acciones de formación online a todo el personal relacionadas con la igualdad de oportunidades y la no discriminación de género, para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.					
	3.3. Programar acciones de formación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a todo el personal, promoviendo especialmente la participación de la representación legal del personal, el personal directivo y jefaturas.					
	3.4 Programar acciones formativas para la plantilla en materia de prevención de violencia de género.					
	3.5 Establecer un plan de formación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo a todo el personal, promoviendo especialmente la participación de la representación legal del personal.					
	3.6 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.					
	3.7 Informar a todo el personal de los criterios de acceso a la formación y condiciones de participación en igualdad de oportunidades. En aquella formación dirigida al desarrollo de habilidades interpersonales, liderazgo y comunicación, se informará de su oferta específicamente a las mujeres.					
	3.8 Garantizar la información sobre cualquier acción formativa a las personas en situación de permisos por motivos de conciliación y/o excedencia por motivos familiares.					

Av. Cardenal Herrera Oria s/n | www.idival.org  
39011 Santander - España | Tel. +34 942 31 55 15

Fundación Instituto de Investigación Marqués de Valdecilla  
CIF: G 39788773

27



ÁREA	ACCIÓN	2019	2020	2021	2022	2023
ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL	4.1 Garantizar la formación ligada a la promoción orientándose a promover la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad de IDIVAL.					
	4.2 Garantizar que en los procesos de promoción exista 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 los candidatos/as en un marco de igualdad de oportunidades.					
	4.3 Asegurar y garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción a aquellas personas que se encuentren disfrutando de flexibilidad horaria, permisos de maternidad, reducción de jornada, excedencias, etc., para el cuidado de menores u otras personas dependientes.					
	4.4 Realizar un estudio de medidas de promoción existentes en IDIVAL y la ampliación de estas por formación en igualdad de Oportunidades.					

Av. Cardenal Herrera Oria s/n | www.idival.org  
39011 Santander - España | Tel. +34 942 31 55 15

Fundación Instituto de Investigación Marqués de Valdecilla  
CIF: G 39788773

28

CVE-2020-954

VIERNES, 7 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 26



ÁREA	ACCIÓN	2019	2020	2021	2022	2023
ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO	5.1 Identificar las posibles discriminaciones salariales por razón de sexo en IDIVAL para corregir las desigualdades retributivas existentes.					
	5.2 Formar con perspectiva de género a personal clave de IDIVAL, 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.					
	5.3 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.					
	5.4 Informar anualmente de las altas, bajas por categorías profesionales, accidentes de trabajo, sustituciones, etc. desagregado por sexo.					
	5.5 Promover la calidad de vida del personal, haciendo efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de prevención de riesgos laborales, tanto en lo referente a la evaluación de riesgos específicos en función del sexo y la planificación preventiva de la empresa, como en los órganos de representación y participación en dicha materia.					

Av. Cardena] Herrera Oria s/n | www.idival.org  
39011 Santander - España | Tel. +34 942 31 55 15

Fundación Instituto de Investigación Marqués de Valdecilla  
CIF: G 39788773

29



ÁREA	ACCIÓN	2019	2020	2021	2022	2023
ÁREA DE INTERVENCIÓN 6: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	6.1 Realizar un estudio de viabilidad legal en el que se analice el impacto económico de medidas de ordenación del tiempo de trabajo en las mujeres y hombres y la previsión presupuestaria.					
	6.2 Identificar y catalogar las medidas que existen en las empresas relativas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para garantizar el efectivo ejercicio de los derechos legalmente establecidos del personal.					
	6.3 Informar, difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación para concienciar a mujeres y hombres sobre la importancia de la corresponsabilidad.					
	6.4 Revisar y corregir el lenguaje de las solicitudes de permisos y licencias.					
	6.5 Realizar campañas de información y sensibilización en materia de corresponsabilidad.					

Av. Cardena] Herrera Oria s/n | www.idival.org  
39011 Santander - España | Tel. +34 942 31 55 15

Fundación Instituto de Investigación Marqués de Valdecilla  
CIF: G 39788773

30

CVE-2020-954

VIERNES, 7 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 26



ÁREA	ACCIÓN	2019	2020	2021	2022	2023
ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	7.1. Necesidad de una descripción de los puestos profesionales de trabajo: desempeño de funciones y tareas para favorecer el acceso de mujeres y hombres en los puestos en los que exista subrepresentación.					
	7.2. Realizar una evaluación estandarizada de las promociones y/o traslados segregada por sexo, con el objetivo de analizar la subrepresentación de los trabajadores y trabajadoras y eliminar posibles discriminaciones.					
	7.3 Para la cobertura de las vacantes para los puestos de responsabilidad y dirección con promoción interna, y en caso de condiciones equivalentes de idoneidad y competencias para el puesto de trabajo, se priorizarán las candidaturas internas.					
	7.4 Analizar las políticas de personal y las prácticas de promoción vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres.					
	7.5 Establecer como acción positiva en los procesos de selección una cláusula de desempate favorable a la trabajadora en caso de promoción a puestos o categorías en las que se encuentre infrarrepresentada.					

Av. Cardenal Herrera Oria s/n | www.idival.org  
39011 Santander - España | Tel. +34 942 31 55 15

Fundación Instituto de Investigación Marqués de Valdecilla  
CIF: G 39788773

31



ÁREA	ACCIÓN	2019	2020	2021	2022	2023
ÁREA DE INTERVENCIÓN 8: RETRIBUCIONES	8.1. Formar al departamento de administración en la detección de desigualdades, discriminaciones salariales y en medidas de acciones positivas correctoras.					
	8.2. Realizar un análisis que permita determinar desviaciones en la retribución por razón de sexo, para los trabajos de igual valor.					

Av. Cardenal Herrera Oria s/n | www.idival.org  
39011 Santander - España | Tel. +34 942 31 55 15

Fundación Instituto de Investigación Marqués de Valdecilla  
CIF: G 39788773

32

CVE-2020-954

VIERNES, 7 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 26



ÁREA	ACCIÓN	2019	2020	2021	2022	2023
ÁREA DE INTERVENCIÓN 9: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y ACOSO MORAL	9.1 Revisar y potenciar la difusión del Protocolo para la Prevención del acoso sexual y por razón de sexo					
	9.2 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.					
	9.3 Colocar en lugares de acceso al personal un decálogo de buenas prácticas para su prevención.					
	9.4 Realizar un informe anual con las denuncias recibidas por acoso sexual y por razón de sexo, así como el estado del expediente, las sanciones impuestas, etc.					

Av. Cardenal Herrera Oria s/n | www.idival.org  
39011 Santander - España | Tel. +34 942 31 55 15

Fundación Instituto de Investigación Marqués de Valdecilla  
CIF: G 39788773

33



ÁREA	ACCIÓN	2019	2020	2021	2022	2023
ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: COMUNICACIÓN E IMAGEN	10.1 Revisar, corregir y vigilar el lenguaje y las imágenes utilizadas en las comunicaciones, tanto de uso interno y externo, para realizar un uso no sexista del lenguaje y la comunicación					
	10.2 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					
	10.3 Crear un espacio de acceso al personal en el que periódicamente se traslade información sobre el Plan de Igualdad y contenidos de interés en la materia.					
	10.4 Crear un sistema de comunicación en la representación legal de trabajadoras y trabajadores y la empresa en materia de igualdad.					
	10.5. Difundir información y campañas de violencia de género que recoja los derechos de la Ley Orgánica de Violencia de Género					

Av. Cardenal Herrera Oria s/n | www.idival.org  
39011 Santander - España | Tel. +34 942 31 55 15

Fundación Instituto de Investigación Marqués de Valdecilla  
CIF: G 39788773

34

CVE-2020-954

VIERNES, 7 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 26



Y estando todas las partes de acuerdo en el presente I Plan de Igualdad de Oportunidades, lo firman los miembros de la Comisión de Igualdad, en Santander, 28 de mayo de 2019.

Fdo. Galo Peralta Fernández

Fdo. Marta Abelleira Álvarez

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

Fdo. Laura Herrero Urigüen

Fdo. Javier Arce Sainz

Fdo. Lorena Martín Guerra

VIERNES, 7 DE FEBRERO DE 2020 - BOC NÚM. 26



9. ANEXO: FICHAS DE ACTIVIDAD

FICHA DE ACCIÓN Nº				
ÁREA	ACCIÓN Nº : (DENOMINACIÓN)			
FECHA INICIO: / /	FECHA FINALIZACIÓN: / /			
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	<table border="1"> <tr> <td>No iniciada</td> <td>En proceso</td> <td>Fin y seguimiento</td> </tr> </table>	No iniciada	En proceso	Fin y seguimiento
No iniciada	En proceso	Fin y seguimiento		
OBSERVACIONES				