

MEMORIA 2019 - 2020  
SEGUIMIENTO DEL I PLAN DE IGUALDAD Y DIVERSIDAD  
2018-2022

**INDICE**

1. Introducción	2
2. Áreas de Intervención -	
Área de Intervención 1 - Cultura empresarial	3
Área de Intervención 2 - Acceso al empleo	4
Área de Intervención 3 - Clasificación Profesional	5
Área de Intervención 4 - Promoción	6
Área de Intervención 5 - Formación	7
Área de Intervención 6 - Retribuciones	10
Área de Intervención 7 - Ordenación del tiempo	11
Área de Intervención 8 - Prevención del Acoso Sexual, Acoso por razón de Sexo y Acoso Moral o Laboral	13
Área de Intervención 9 - Comunicación e Imagen	14
Área de Intervención 10 - Salud y Calidad de Vida	23
3. Plan de trabajo futuro	24
4. Cronograma	25

## INTRODUCCIÓN

El presente documento constituye la memoria de actividad en relación a las acciones acometidas en el periodo de referencia en materia de igualdad de oportunidades en el Hospital virtual Valdecilla.

Todas las acciones han sido diseñadas y ejecutadas por los miembros del comité de Igualdad y consensuadas con la dirección de la empresa y el pleno del grupo de trabajadores.

## RESPONSABLES COORDINACIÓN PLAN DE IGUALDAD HOSPITAL VIRTUAL VALDECILLA

Nombre	Helena Anguren Paris
Departamento	Calidad y Comunicación
Contacto	hanguren@hvaldecilla.es

Nombre	Juan Pedraja Vidal
Departamento	Innovación - Usabilidad y factor Humano
Contacto	<a href="mailto:jpgedraja@hvaldecilla.es">jpgedraja@hvaldecilla.es</a>

Nombre	Silvia Ruiz Llata
Departamento	Administración
Contacto	<a href="mailto:sruiz@hvaldecilla.es">sruiz@hvaldecilla.es</a>

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 1: CULTURA EMPRESARIAL

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).

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

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).

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

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.

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

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.

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

1.5 Establecimiento de cláusulas de igualdad que sean valorables para la contratación de empresas proveedoras.

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

## 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 resultado del proceso.

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

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.

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

### 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.

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

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.

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

#### **ÁREA DE INTERVENCIÓN 4: PROMOCIÓN**

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.

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

## 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.

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

5.2. (Equivale al 5.3 del Doc I Plan de igualdad, error tipográfico) 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.

## ACCIÓN DEL PERIODO

Plan de Igualdad - Fichas de Acciones			
<b>Ficha de Acción N°</b>	5.2-1-2019		
<b>Área</b>	Comunicación e Imagen		
<b>Fecha de Inicio</b>	1-10-2019	<b>Fecha de Fin</b>	
<b>Objetivos</b>			
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.			
<b>Descripción de la Acción</b>			
Inicio de revisión sobre "Plan de formación".			
<b>Mecanismos de Seguimiento y Evaluación. Indicadores</b>			
Nº de acciones formativas ligas al acceso, desarrollo y promoción.			
<b>Responsable/Control</b>	SRL, JPV, HAP		
<b>Intervinientes y Rol</b>			
SRL, JPV, HAP - Comité de Igualdad			
<b>Medios y Materiales previstos para la realización de la acción</b>			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Medios electrónicos.			
<b>Estado</b>			
	En progreso		
<b>Observaciones</b>			
En progreso			
<b>Fecha Cumplimentación</b>	1-8-2020		
<b>Quien cumplimenta</b>	HAP		

## MUESTRA EVIDENCIA

No se ha completado la acción durante el periodo y queda pendiente para el siguiente periodo.



5.3. (Equivale al 5.4 del Doc I Plan de igualdad, error tipográfico) 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.

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

## 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.

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

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

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

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

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

## ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: ORDENACIÓN DEL TIEMPO

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.

### ACCIÓN DEL PERIODO

Plan de Igualdad - Fichas de Acciones			
<b>Ficha de Acción N°</b>	7.1-1-2019		
<b>Área</b>	Comunicación e Imagen		
<b>Fecha de Inicio</b>	12-11-2019	<b>Fecha de Fin</b>	
<b>Objetivos</b>			
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.			
<b>Descripción de la Acción</b>			
Inicio de revisión sobre "Medidas de conciliación".			
<b>Mecanismos de Seguimiento y Evaluación. Indicadores</b>			
Nº de medidas de conciliación a poner en marcha y presupuesto..			
<b>Responsable/Control</b>	SRL, JPV, HAP		
<b>Intervinientes y Rol</b>			
SRL, JPV, HAP - Comité de Igualdad			
<b>Medios y Materiales previstos para la realización de la acción</b>			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
<b>Estado</b>			
	En progreso		
<b>Observaciones</b>			
En progreso			
<b>Fecha Cumplimentación</b>	1-8-2020		
<b>Quien cumplimenta</b>	HAP		

## MUESTRA EVIDENCIA

No se ha completado la acción durante el periodo y queda pendiente para el siguiente periodo.

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.

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

7.3. Informar, difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación en el HvV para que todo el personal esté informado.

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

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

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 del conflictos y cumplimiento de faltas y sanciones.

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

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.

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

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

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

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.

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

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.

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

## 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.

### ACCIÓN DEL PERIODO

Plan de Igualdad - Fichas de Acciones			
<b>Ficha de Acción N°</b>	9.1-1-2020		
<b>Área</b>	Comunicación e imagen		
<b>Fecha de Inicio</b>	20/02/2020	<b>Fecha de Fin</b>	7/5/2020
<b>Objetivos</b>			
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.			
<b>Descripción de la Acción</b>			
Revisión de documentación y formularios utilizados en los procesos diarios de comunicación con los participantes en actividades HvV			
<b>Mecanismos de Seguimiento y Evaluación. Indicadores</b>			
N° de Revisiones - 10			
<b>Responsable/Control</b>	HAP, SRL, JPV		
<b>Intervinientes y Rol</b>			
Comité de igualdad			
<b>Medios y Materiales previstos para la realización de la acción</b>			
Medios electrónicos			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Via sesión equipo			
<b>Estado</b>			
		Fin	
<b>Observaciones</b>			
<b>Fecha Cumplimentación</b>	8/6/2020		
<b>Quien cumplimenta</b>	HAP		

## MUESTRA DE EVIDENCIA

Solicitamos su colaboración al completar esta encuesta con el objetivo de hacer una **valoración del curso** y ayudarnos en la **mejora** de futuras ediciones.

### Código de Curso

MES\_FR\_PACINESTABLECARDIO\_1\_20200722 ▾

### Fecha en que se rellena esta encuesta\*

12 ▾ 08 ▾ 2020 ▾

### Edad\*

Hasta 25 años ▾

### Tipo de personal\*

Estudiante ▾

### Género\*

- ✓ Mujer
- Hombre
- Otros
- Prefiero no responder ▾

### Situación Laboral\*


Fijo ▾

Le rogamos conteste sobre los siguientes aspectos relativos a la actividad que acaba de realizar

	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Término medio	De acuerdo	Muy de acuerdo
He recibido información sobre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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.

### ACCIÓN DEL PERIODO

Plan de Igualdad - Fichas de Acciones			
<b>Ficha de Acción N°</b>	9.2-1-2020		
<b>Área</b>	Comunicación e imagen		
<b>Fecha de Inicio</b>	20/03/2020	<b>Fecha de Fin</b>	7/5/2020
<b>Objetivos</b>			
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.			
<b>Descripción de la Acción</b>			
Revisión de documentación y formularios utilizados en los procesos diarios de comunicación con los participantes en actividades HvV			
<b>Mecanismos de Seguimiento y Evaluación. Indicadores</b>			
Manual de comunicación HvV con orientaciones para el uso del lenguaje inclusivo.			
<b>Responsable/Control</b>	HAP, SRL, JPV		
<b>Intervinientes y Rol</b>			
Comité de igualdad			
<b>Medios y Materiales previstos para la realización de la acción</b>			
Medios electrónicos			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Via correo electrónico			
<b>Estado</b>			
			
<b>Observaciones</b>			
<b>Fecha Cumplimentación</b>	3/8/2020		
<b>Quien cumplimenta</b>	HAP		





## USO DEL LENGUAJE INCLUSIVO Y SU IMPORTANCIA EN EL DISCURSO

Documento elaborado entre marzo-abril de 2020 por el Comité de Igualdad HvV en el marco del I Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres .

El objetivo del presente documento es compartir la importancia del uso del lenguaje en lo referente a la inclusión de mujeres y hombres en los procesos comunicativos en el ámbito sanitario y aportar ideas y sugerencias a la hora de usar el lenguaje de manera inclusiva con el interés de equiparar la relevancia en el discurso de mujeres y hombre en esta comunidad profesional. Pretende ser un documento de reflexión y apoyo, no es un guía exhaustiva ni de uso obligatorio.

La información ha sido extraída de un cuaderno elaborado en el marco del convenio entre el Ministerio de Sanidad y Consumo, a través del Observatorio de la Salud de la Mujer, y la Secretaría General de Políticas de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer y centrado en el ámbito de la Salud. (En femenino y en Masculino - Serie Lenguaje nº 5 - Hablamos de Salud)

### Introducción:

Entendemos por *discurso* el conjunto de formas lingüísticas que usamos para construir modos de comunicación y representación; se trata del uso de la lengua en su contexto concreto, oral o escrito.

La lengua la usamos como materia prima del discurso y ofrece distintas posibilidades de uso entre las que tenemos que elegir.

El discurso está generado en el contexto social, político y cultural en el que funciona, donde refleja y construye ideología, manteniendo y reproduciendo así las relaciones en la sociedad.

### Principales Retos en la utilización del lenguaje:

#### Sexismo

El sexismo es una actitud caracterizada por menospreciar y desvalorizar a la mujer o lo que hace.

Sexismo lingüístico.

El sexismo lingüístico presenta una imagen *descalificadora* y *desvalorizada* de lo que son las mujeres basada en imágenes estereotipadas y en tópicos.


#### Androcentrismo

El androcentrismo es la perspectiva masculina cuando ésta se considera la única posible y universal.

(Extracto del documento)

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.

### ACCIÓN DEL PERIODO

Plan de Igualdad - Fichas de Acciones			
<b>Ficha de Acción N°</b>	9.3 - 1 - 2018		
<b>Área</b>	9. Comunicación e imagen		
<b>Fecha de Inicio</b>	2/8/2019	<b>Fecha de Fin</b>	7/8/2020
<b>Objetivos</b>			
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.			
<b>Descripción de la Acción</b>			
Mantenimiento del espacio creado específico para información sobre el Plan en la web de la institución y creación de una cuenta de correo electrónico específica gestionada por el comité de igualdad.			
<b>Mecanismos de Seguimiento y Evaluación. Indicadores</b>			
N° de Comunicaciones realizadas por parte de la comisión de igualdad= 1 comunicaciones (Campaña 25 N) N° de sugerencias recibidas por parte del personal = 0			
<b>Responsable/Control</b>	CI		
<b>Intervinientes y Rol</b>			
CI			
<b>Medios y Materiales previstos para la realización de la acción</b>			
Para el mantenimiento del espacio en web se contactará con el proveedor de servicios digitales habitual del centro. El Comité de igualdad elaborará y gestionará el contenido a distribuir.			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Vía web, vía correo electrónico y exposición en una sesión de equipo a todo el personal.			
<b>Estado</b>			
			
<b>Observaciones</b>			
<b>Fecha Cumplimentación</b>	12/8/2020		
<b>Quien cumplimenta</b>	Helena Anguren		

## IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



El HvV desarrolla un plan de igualdad de oportunidades que 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.

I Plan de Igualdad

 DESCARGAR DOCUMENTO

Díptico plan de igualdad

 DESCARGAR DOCUMENTO

### DOCUMENTOS RELACIONADOS


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.

## ACCIÓN DEL PERIODO

Plan de Igualdad - Fichas de Acciones			
<b>Ficha de Acción N°</b>	9.4-1-2020		
<b>Área</b>	Comunicación e imagen		
<b>Fecha de Inicio</b>	1/08/2019	<b>Fecha de Fin</b>	31/08/2020
<b>Objetivos</b>			
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.			
<b>Descripción de la Acción</b>			
Mantenimiento de la cuenta			
<b>Mecanismos de Seguimiento y Evaluación. Indicadores</b>			
N° de sugerencias o comunicaciones recibidas del personal: 2 N° de sugerencias o comunicaciones remitidas al personal: 2			
<b>Responsable/Control</b>	HAP, SRL, JPV		
<b>Intervinientes y Rol</b>			
Comité de igualdad			
<b>Medios y Materiales previstos para la realización de la acción</b>			
Medios electrónicos			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Via correo electrónico			
<b>Estado</b>			
		<b>Fin</b>	
<b>Observaciones</b>			
<b>Fecha Cumplimentación</b>	3/8/2020		
<b>Quien cumplimenta</b>	HAP		

9.5 Difundir información y campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

### ACCIÓN DEL PERÍODO

Plan de Igualdad - Fichas de Acciones			
<b>Ficha de Acción N°</b>	9.5-1-2019		
<b>Área</b>	Comunicación e Imagen		
<b>Fecha de Inicio</b>	16-11-2019	<b>Fecha de Fin</b>	13-12-19
<b>Objetivos</b>			
Difundir información sobre la campaña anual promovida desde el Ministerio de Igualdad y canalizada a través de la Consejería de Igualdad del Gobierno de Cantabria "25N - "No estoy sola".			
<b>Descripción de la Acción</b>			
Solicitud del folleto 25N junto a la Consejería de Igualdad del Gobierno de Cantabria. Mailing al equipo HvV con info de la campaña. Difusión a través de la WEB de la campaña 25N y cartel correspondiente. Difusión a través de RR.SS de la campaña 25N.			
<b>Mecanismos de Seguimiento y Evaluación. Indicadores</b>			
Nº de campañas, informaciones o acuerdos que en materia de violencia de género se realicen en HvV			
<b>Responsable/Control</b>	SRL, JPV, HAP		
<b>Intervinientes y Rol</b>			
SRL, JPV, HAP - Comité de Igualdad			
<b>Medios y Materiales previstos para la realización de la acción</b>			
Material Promocional, medios electrónicos.			
<b>Mecanismos de difusión y comunicación</b>			
Medios electrónicos.			
<b>Estado</b>			
			
<b>Observaciones</b>			
<b>Fecha Cumplimentación</b>	13-12-2019		
<b>Quien cumplimenta</b>	HAP		



9.6 - Recibir información y campañas de sensibilización en materia de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

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

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.

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

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.

SIN ACCIONES DURANTE EL PERIODO

## **PLAN DE TRABAJO**

De cara al siguiente período de acción 2020-2021 se marcan como áreas de intervención prioritarias las siguientes:

- ÁREA DE INTERVENCIÓN 5: Formación.
- ÁREA DE INTERVENCIÓN 7: Ordenación del tiempo.
- ÁREA DE INTERVENCIÓN 10: Salud y Calidad de vida.



CRONOGRAMA

Área de intervención	Acción específica	Acciones del periodo	2019												2020											
			Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic			
1. Cultura empresarial	1.1	Estudiar la viabilidad de establecer medidas de igualdad (en las áreas de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, distribución del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual, acceso por razón de sexo y acceso 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 de sexo de mujeres y hombres (LOE).																								
	1.2	Realizar la documentación corporativa introduciendo en aquella que así se considere la referencia a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres firmados, mensajes de actividad, etc.																								
	1.3	Afiliación a acuerdos al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para la promoción de la igualdad como "Empresas por una sociedad libre de violencia de género" y reconocimiento al trabajo realizado, como el Chaper 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 en la sociedad en general.																								
	1.5	Establecimiento de criterios de igualdad que sean viables para la contratación de empresas proveedoras.																								
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 normas al 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 evitar discriminaciones directas e indirectas por razón de sexo.																								
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 adaptar 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 con el sindicato las acciones que se tomen para modificar la situación.																								
	3.2	Realización de un listado de todos los puestos de trabajo y para cada uno de ellos se valorarán las condiciones necesarias en cuanto a formación, habilidades sociales y experiencia, entre otras, para determinar cuáles son los más adecuados para ser desempeñados por la totalidad de mujeres o hombres, que se publiquen e instaurar criterios similares a la retribución salarial y que favorezcan la realización 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 aporte cada uno de los puestos de trabajo al HvV.																								
4. Promoción	4.1	Desarrollar un procedimiento de promoción de personal que tenga presente los criterios que establezcan los siguientes aspectos: garantizar la formación ligada a la promoción profesional de mujeres y hombres, asegurando la imparcialidad y objetividad de las mismas, de forma que exista una representación equilibrada de mujeres y hombres, y no debe tener en cuenta en los procesos de promoción, a aquellas personas que se encuentren disfrutando de flexibilidad horaria, permisos de maternidad o reducción de jornada, excedencias, etc por cuidado de personas menores a otras personas dependientes.																								
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	Revisión de la R.D. del Plan de Igualdad, con el fin de actualizar el mismo en función de la perspectiva de género que está ligada al acceso, desarrollo y promoción y registro de número de personas que acceden a una formación o curso.																								
6. Retribuciones	6.1	Equilibrar el 40 del Plan de Igualdad, con el fin de garantizar las acciones formativas que se realicen y organizar desde la entidad acompañamiento una revisión de la participación por sexo, siguiendo a parte 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.																								
	6.2	Establecer un criterio salarial que sirva de base para realizar un análisis que permita detectar sus derivaciones en la retribución por razón de sexo, en los trabajos de igual valor y recoger la información con carácter anual.																								
7. Ordenación del tiempo	7.1	Formar al personal clave de la organización en brecha salarial y en herramientas para su estudio.																								
	7.2	Medir objetivamente las retribuciones actuales en la empresa desde una perspectiva de género, por medio de la herramienta de estadístico de brecha salarial de género del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.																								
	7.3	Realizar 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.																								
8. Prevención de Acoso Sexual	8.1	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.																								
	8.2	Informar, difundir y sensibilizar sobre los derechos y medidas existentes de conciliación en el HvV para que todo el personal esté informado.																								
	8.3	Difundir un protocolo para la prevención del acoso sexual, acorde por razón de sexo y acceso moral, que establezca los aspectos operativos, canales y recursos de resolución, obligaciones de la empresa, personas designadas para la resolución del conflicto y cumplimiento de tareas y acciones.																								
	8.4	Elusión 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 acceso por razón de sexo.																								
9. Comunicación e imagen	9.1	Difundir en lenguaje de acceso al personal un decálogo de buenas prácticas para su prevención.																								
	9.2	Promover la prevención de riesgos laborales, tanto en lo referente a la evaluación de riesgos específicos en función del sexo y la planificación operativa de la empresa, con especial referencia al embarazo y la lactancia.																								
10. Salud y calidad de vida	10.1	Programar acciones de formación en materia de prevención del acoso sexual y el acceso por razón de sexo al personal específicamente designado a la actuación del protocolo como a la conciliación de la vida personal y familiar para que la entidad considere oportuno, promoviendo especialmente la participación de la conciliación de la vida personal y familiar de personas clave del HvV en el ámbito de la prevención.																								
	10.2	Atender a hacer un uso del lenguaje y la comunicación que sea inclusiva, que establezca a mujeres y a hombres y que no incluya tipo de discriminación por razón de sexo.																								
11. Salud y Calidad de vida	11.1	Elaborar de un decálogo para uso del personal, que se vale 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.																								
	11.2	Crear un espacio de acceso al personal en el que se realice información sobre el tipo de igualdad y contenidos de interés en esta materia, habilitando vías para que el personal pueda expresar sus opiniones y sugerencias sobre el plan.																								
12. Salud y Calidad de vida	12.1	Facilitar canales de comunicación entre la comisión de igualdad y la plantilla para hacer llegar todos los comentarios, sugerencias, etc. que se vayan realizando, así y desde también la plantilla pueda aportar sugerencias de mejora al trabajo que se va realizando en materia de igualdad.																								
	12.2	Difundir información y campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.																								
13. Salud y Calidad de vida	13.1	Realizar información y campañas de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.																								
	13.2	Formar con perspectiva de género al personal clave del HvV, para detectar situaciones de problemáticas específicas en las mujeres, apoyar políticas y programas dirigidos a mejorar la salud y el bienestar del personal (tanto en determinando estilos de vida que causan enfermedades, en los efectos negativos de determinados trabajos, en las causas del absentismo, entre otros, un diagnóstico completo y una actuación consecuente).																								
14. Salud y Calidad de vida	14.1	Conducir campañas de prevención de riesgos laborales desde la perspectiva de género, que fomenten estilos de vida saludables para garantizar el derecho a la salud, al bienestar y la calidad de vida del personal.																								
	14.2																									