

Plan de Igualdad

Vall d'Hebron Instituto de
Investigación (VHIR)

1/11/2021 – 31/10/2025

Índice

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.....	4
2. INTRODUCCIÓN.....	5
3. MARCO NORMATIVO	9
4. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD	11
5. FASE DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA	14
6. FASE DE DIAGNÓSTICO.....	15
ESTRUCTURA DEL DIAGNÓSTICO	16
7. ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD Y VIGENCIA.....	18
8. INFORME RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DEL VHIR	19
PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN	19
CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	21
FORMACIÓN	22
PROMOCIÓN PROFESIONAL	24
CONDICIONES DE TRABAJO	26
EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL	28
INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA	29
RETRIBUCIONES	30
PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO	32
COMUNICACIÓN CORPORATIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO	33
CULTURA DE IGUALDAD DE GÉNERO	35
9. FASE DE PLANIFICACIÓN Y DIFUSIÓN.....	37
10. CALENDARIO DE ACTUACIONES.....	52
11. FASE Y SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y DE EVALUACIÓN.....	53
12. PROCESO DE MODIFICACIÓN Y PROCESO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS.....	55

13. MEJORAS INTRODUCIDAS A LO LARGO DE LA VIGENCIA DEL PLAN56	
14. ANEXO I: FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS	57
15. ANEXO II: FIRMA DEL PLAN POR PARTE DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD VIGENTE	59

1. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN



Compromiso de la Dirección

Vall d'Hebron Institut de Recerca (en adelante VHIR) siempre ha estado comprometido con el principio de igualdad. Es por ello que declaramos nuestro compromiso continuo con el desarrollo de políticas, prácticas e iniciativas que integren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como la diversidad y la inclusión.

La igualdad de género es uno de los principios estratégicos y, por ello, continuaremos trabajando por la no discriminación, así como por impulsar y fomentar las medidas necesarias para hacer efectiva la igualdad de oportunidades.

Con ello, como Dirección nos comprometemos con velar por los siguientes principios:

- Incorporar el principio de igualdad de oportunidades en todos los niveles organizacionales de la institución.
- Promover una cultura igualitaria y de equidad de género entre el conjunto de personas que conforman la organización.
- Favorecer la diversidad y la inclusión en la estructura organizacional de la institución en su conjunto.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la formación, así como en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
- Promover una ordenación del tiempo de trabajo que favorezca la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Garantizar condiciones de trabajo saludables, satisfactorias y equitativas para el conjunto del personal de la organización.
- Prevenir y actuar ante situaciones de acoso en el ámbito laboral.
- Garantizar una comunicación corporativa igualitaria, inclusiva y no sexista.

En Barcelona, enero 2023

Dra. Begoña Benito
Directora

Montserrat Giménez
Gerente

2. INTRODUCCIÓN

La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un derecho universal, directamente relacionado con la dignidad y la libertad humanas, así como un valor social y un principio jurídico reconocido a escala internacional.

Sin embargo, diferentes estudios e indicadores señalan la persistencia de casos de discriminación por razón de sexo, mostrando la necesidad de adoptar normas que concreten este derecho.

A escala formal, en el **ámbito internacional**, destaca el Tratado derivado de la **Convención por la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres** (CEDAW) del año 1979, así como las **4 Conferencias Mundiales sobre la Mujer** en el marco de la Organización de las Naciones Unidas. Cabe destacar que en el año 2015 las Naciones Unidas elaboraron la Agenda 2030 que contiene los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre los cuales el objetivo 5 es el de lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

En el **ámbito europeo**, el **Tratado de Roma**, en 1957, ya recogía el principio de igualdad entre hombres y mujeres; y el **Tratado de Ámsterdam**, en 1999, establece la igualdad entre mujeres y hombres como principio fundamental de la Unión Europea, que adquiere competencias para combatirla; mientras que la **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea** recoge el principio de igualdad entre hombres y mujeres, así como la prohibición de discriminación o acciones positivas como medidas compatibles con la igualdad de trato.

Además, a **escala europea** debido a la propia idiosincrasia del sector de la investigación, se requieren medidas específicas para superar las persistentes diferencias de género. La Comisión Europea aborda estas barreras a través del principal instrumento de financiación **Horizon 2020** y **Horizon Europe**, dentro del **European Research Area** en colaboración con los países miembros y organizaciones de investigación.

Hay que hacer referencia también a la promoción de la igualdad de género en el **European Research Area (ERA)**. En el marco de la Comunicación ERA 2012, la

Comisión Europea ha fijado tres objetivos para trabajar con los países de la UE y promover un cambio institucional:

- > Igualdad de género en las carreras científicas.
- > Equilibrio de género en la toma de decisiones.
- > Integración de la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación.

En **España**, la **Constitución** de 1978 proclama el principio de igualdad y de no discriminación e insta a los poderes públicos a promover las condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas.

En este sentido, la promulgación de la **Ley Orgánica 3/2007**, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, pionera en el desarrollo legislativo del derecho de igualdad de género en España, establece mecanismos concretos para el desarrollo de este principio, como es el caso de los Planes de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito de las organizaciones. Los Planes se orientan a aplicar la perspectiva de género de forma transversal en todos los niveles y áreas de una organización, dando respuesta y corrigiendo desigualdades y discriminaciones identificadas a la vez que mejorando y reforzando aspectos positivos detectados.

Asimismo, el **Real decreto ley 6/2019**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, supone la articulación de un nuevo texto integral y transversal que recoge las garantías necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad en este ámbito, reconociendo que, a pesar de la importancia de la Ley 3/2007, siguen persistiendo desigualdades y discriminaciones de género en el trabajo.

El Real decreto ley 6/2019 se desarrolla a partir de los reales decretos **RD 901/2020** por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, y el **RD 902/2020** de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

En el ámbito más concreto de la ciencia, la norma básica que regula este sector es la **Ley 14/2011**, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que señala que la perspectiva de género se instaura como una categoría

transversal en la investigación científica y técnica, que debe ser tenida en cuenta en todos los aspectos del proceso para garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres; estableciendo medidas concretas para la igualdad en este ámbito. Asimismo, esta ley obliga a los organismos de investigación a adoptar planes de igualdad que deben ser objeto de seguimiento anual y deben incluir mejoras innovadoras que contribuyan a mejorar los indicadores de género.

El **Estatuto de Autonomía de Cataluña** reconoce el derecho de todas las mujeres al libre desarrollo de su personalidad y de su capacidad personal y a vivir con dignidad, seguridad y autonomía, libres de maltrato, explotación o discriminación, así como a participar en condiciones de igualdad de oportunidades en todos los ámbitos públicos y privados.

A pesar del reconocimiento formal, sigue siendo necesario el desarrollo de políticas transversales, así como la elaboración de planes de acción dirigidos a erradicar la discriminación persistente y garantizar la igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.

Por otra parte, la **Ley catalana 17/2015**, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, en su **artículo 28, referente a las universidades e investigación**, en el punto 2 prevé:

2. *Para cumplir el objetivo de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito universitario y de la investigación, las universidades deben:*
 - a) *Potenciar el trabajo de las mujeres investigadoras y su participación en los grupos de investigación y hacer visibles sus aportaciones en los ámbitos científicos y técnicos.*
 - b) *Garantizar la formación de su personal en materia de perspectiva de género y de las mujeres en cada una de las disciplinas académicas.*
 - c) *Crear módulos o cursos específicos en materia de perspectiva de género y de las mujeres en cada una de las disciplinas académicas.*

En relación con la prevención y el abordaje del acoso en el marco de las organizaciones, la actual **Ley catalana 17/2020**, de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista, establece

la obligatoriedad de contar con un protocolo para la prevención, la detección y la actuación ante las situaciones de violencia machista, incluido el acoso sexual, por razón de sexo, de orientación sexual, de identidad o de expresión de género.

Artículo 13.

“3. Las universidades deben tener protocolos para la prevención, la detección, la atención y la reparación de las situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, así como de las demás formas de violencia machista que puedan producirse entre miembros de la comunidad universitaria, formando adecuadamente en perspectiva de género y no re-victimización a las personas que intervengan en los procedimientos y en la instrucción de expedientes informativos o disciplinarios derivados de la aplicación del protocolo. Las universidades deben elaborar periódicamente un informe de evaluación, que deben someter a las administraciones competentes en política universitaria y en políticas de igualdad de género, cumpliendo estrictamente la normativa de protección de datos de carácter personal”.

Asimismo, el VHIR trabaja en estrecha relación con el *Institut Català de Salut*, por lo que también cabe mencionar la [Ley catalana 8/2007](#), del *Institut Català de Salut* que, en su capítulo II, hace referencia a la misión de garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y de integrar la perspectiva de género.

Por último, la [Ley catalana 11/2014](#) para garantizar los derechos LGBTI y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia, supone la base jurídica que permite actuar frente a las discriminaciones LGTBI-fóbicas en el trabajo, desarrollando instrumentos específicos para su prevención, detección y abordaje.

3. MARCO NORMATIVO

A continuación, se presenta un cuadro-síntesis de las normas, convenios y leyes más relevantes en relación a la igualdad entre mujeres y hombres, a nivel internacional, estatal y autonómico:

Tabla 1: Síntesis marco normativo

ÁMBITO INTERNACIONAL	Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948)	
	Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres, CEDAW (1979)	
	Conferencias mundiales sobre la mujer de las Naciones Unidas	México (1975)
		Copenhague (1980)
		Nairobi (1985)
Beijing (1995)		
ÁMBITO EUROPEO	Tratado de Roma (1957)	
	Tratado de Ámsterdam (1999)	
	Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (Niza, 2000; Estrasburgo, 2007)	
	Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica (2011)	
	Directivas europeas	Directiva 2004/113/CE, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.
		Directiva 2006/54/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de trabajo y empleo.
ÁMBITO ESTATAL	Constitución española (1978)	
	Ley para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (1999)	
	Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género (2004)	
	Ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (2007)	
	Ley de la ciencia, la tecnología y la innovación (2011)	
	Estatuto de las personas trabajadoras (2015, texto refundido)	
	Real decreto-ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo (2019).	
	Real decreto por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (2020)	
	Real decreto de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (2020)	

ÁMBITO AUTONÓMICO	Estatuto de autonomía de Cataluña (2006)
	Ley catalana de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal al servicio de las administraciones públicas (2006)
	Ley catalana del <i>Institut Català de la Salut</i> (2007)
	Ley catalana del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista (2008)
	Ley catalana para garantizar los derechos LGBTI y para erradicar la homofobia, la bifobia y la transfobia (2014)
	Ley catalana de igualdad efectiva de mujeres y hombres (2015)
	Ley catalana de modificación de la Ley 5/2008, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista (2020)

4. FASES DEL PLAN DE IGUALDAD



Fase de compromiso

El compromiso hace referencia a un tipo de obligación o acuerdo que la organización adquiere respecto al cumplimiento del principio de equidad de género y de igualdad de oportunidades. El compromiso, además, implica la capacidad, por parte del ente, de cumplir con las políticas y medidas de igualdad establecidas, asumiendo la responsabilidad de su ejecución.

Así, se trata de una fase inicial que debe ir acompañada de un acuerdo formal comunicado al personal; a la vez que se establecen los objetivos generales y específicos que se pretende conseguir a través de la implementación del Plan.

Creación de la Comisión negociadora

Una vez alcanzado el compromiso por parte de la organización para la elaboración del plan, se constituye la Comisión Negociadora del PIO¹.

Esta comisión se encarga de negociar el diagnóstico, así como las medidas del Plan.

¹ PIO: Plan de Igualdad de Oportunidades

Fase de diagnóstico

El diagnóstico es el proceso de reconocimiento, análisis y evaluación de una situación para determinar sus tendencias, detectar situaciones a mejorar o corregir y señalar aspectos positivos a potenciar.

El diagnóstico se desarrolla recopilando información, a través de métodos cuantitativos, cualitativos y participativos, que posteriormente es procesada e interpretada.

Fase de planificación y difusión

La planificación es el proceso y efecto de organizar con método y estructura los objetivos trazados en un tiempo (cuatro años) y espacio. Por tanto, la elaboración consciente y responsable de cualquier proyecto requiere una planificación.

En esta fase se establecen las medidas a implementar, a partir de los resultados del diagnóstico, especificando su temporalidad, los mecanismos de seguimiento y los indicadores de evaluación.

Además, en esta fase, la organización debe dar a conocer al personal del VHIR el Plan de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres a través de los distintos canales de comunicación corporativos, tanto internos como externos.

Fase de ejecución

El verbo ejecutar hace referencia a la aplicación de una medida o a la puesta en marcha de una iniciativa.

Así, durante esta fase se implementan las acciones previstas, según el calendario pautado, realizando un seguimiento continuado, a través de indicadores previamente establecidos.

Fase de seguimiento y evaluación

En la última fase del Plan de Igualdad se analizan los resultados obtenidos después de su despliegue.

Así, la evaluación implica realizar un seguimiento del grado de desarrollo de las medidas establecidas de los resultados logrados en relación con los objetivos previamente trazados y del impacto global que ha tenido el Plan.

5. FASE DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA

Se configuró la comisión negociadora de acuerdo con lo previsto en el artículo 5 del RD901/2020 el 25 de febrero de 2021.

La composición de la comisión es paritaria entre los representantes del VHIR y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, estando formada por 3 integrantes por cada parte.

En representación de Vall d'Hebron Institut de Recerca:

- Miriam Álvarez Rollan con DNI 77317414Q
- Álvaro López Flores con DNI 76659419M
- M. Teresa de la Campa Alonso con DNI 39720563T

Y, por otra parte, en representación de los trabajadores y las trabajadoras:

- Montserrat Molano i Flores con DNI 43411843X
- Anna Penalba Morenilla con DNI 41001371F
- Tao González Zaragoza con DNI 47877520F



CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA D'IGUALTAT

Barcelona a 25 de febrer de 2021

D'una part, en representació de la Fundació Hospital Universitari Vall d'Hebron Institut de Recerca (VHIR)

- Miriam Alvarez Rollan 77317414Q
- Álvaro López Flores 76659419M
- M. Teresa de la Campa Alonso 39720563T

D'altra part, en representació de les persones treballadores:

- Montserrat Molano i Flores 43411843X
- Anna Penalba Morenilla 41001371F
- Tao González Zaragoza 47877520F

EXPOSEN

Que amb data 25 de febrer 2021, la representació de la Fundació Hospital Universitari Vall d'Hebron Institut de Recerca (en endavant VHIR) i la representació de les persones treballadores, en el desenvolupament de l'article 44 del Conveni Col·lectiu de Treball VHIR (2019-2024), constitueixen la Comissió negociadora d'igualtat al VHIR per a permetre a abordar de forma conjunta la eliminació de qualsevol forma de discriminació o desigualtat per raó de sexe i elaborar el Pla d'igualtat (i el seu anèx).

Les parts es reconeixen mútuament capacitat suficient per a obligar-se en el present acte i,

ACORDEN

Primer... Constitució de la Comissió negociadora d'igualtat.

S'acorda la constitució de la Comissió negociadora d'igualtat d'Oportunitats que, amb caràcter general, s'ocupa de promoure la igualtat d'oportunitats a VHIR, establir les bases d'una nova cultura en l'organització del treball que afavoreixi la igualtat efectiva entre dones i homes.

Segon... Composició de la Comissió negociadora d'igualtat.

La composició serà paritària entre el VHIR i la Representació Legal de les Persones Treballadores (en endavant RL), estant formada per a 3 integrants per part del VHIR i 3 integrants per part de la RL.

Atal mateix s'estableix que cada una de les parts podrà ser assistida per un/a assessor/a. Es podrà augmentar el nombre d'assessor/es present/es, per raó de la matèria a tractar, d'acord amb el que la Comissió negociadora d'igualtat i preveient-se les parts de forma adequada, amb un màxim de 48 hores, a efectes d'equilibrar en el debat.

Ambdues parts acorden establir un calendari de reunions anual.



De les reunions s'elabora acta resumida dels temes tractats, els acords aconseguits, els documents presentats i la data de la propera reunió. En cas de desacord, s'haurà de fer constar les posicions defensades per a cada part.

Tercer... Disseny del Pla d'igualtat per a tots l'entitat.

La Comissió negociadora d'igualtat elaborarà un Pla d'igualtat que començarà amb un diagnòstic de la situació de paritat, elaborat per el VHIR sobre la base dels criteris compartits amb la Comissió negociadora d'igualtat, una programació amb les mesures concretes necessàries per a resoldre les carencies detectades i un reglament iavaluació per a veure el grau de compliment.

Quart... Altres funcions de la Comissió negociadora d'igualtat.

Garantir el principi d'igualtat i no discriminació del VHIR, realitzar el seguiment dels compromisos adquirits en el Pla d'igualtat i de quantes accions s'iniciïn per a complir l'objectiu principal de la comissió, i a dir la igualtat efectiva entre dones i homes al VHIR.

Cinquè... Reglament de funcionament.

Les decisions de la Comissió negociadora d'igualtat s'aprovenen per majoria. La Comissió negociadora podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari. Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions. S'ha d'afegir acta de cada reunió de la Comissió.

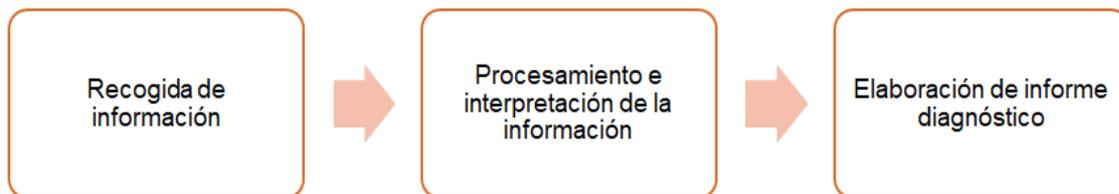
Signants:

Representació de l'Empresa	Miriam Álvarez Rollan 77317414Q
Representació de l'Empresa	Álvaro López Flores 76659419M
Representació de l'Empresa	M. Teresa de la Campa Alonso 39720563T
Representació de les persones treballadores	Montserrat Molano i Flores 43411843X
Representació de les persones treballadores	Anna Penalba Morenilla 41001371F
Representació de les persones treballadores	Tao González Zaragoza 47877520F

6. FASE DE DIAGNÓSTICO

Para poder trabajar hacia una igualdad de género real y efectiva en la organización, es necesario examinar con detenimiento la situación de partida, es decir, analizar el grado de incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el VHIR, para determinar los puntos fuertes a seguir potenciando, así como aquellos aspectos que requieren correcciones.

El diagnóstico se estructura en 3 fases:



La información cuantitativa y cualitativa se ha obtenido a través del análisis y vaciado de:

- > El organigrama y la descripción de la estructura del VHIR
- > Datos referentes a la composición y las características del equipo que conforma la organización (personal de estructura e investigador).
- > Datos retributivos del personal.
- > Procedimientos de acceso, selección, promoción y descripciones de puestos de trabajo.
- > El convenio colectivo y otra normativa sobre relaciones laborales.
- > Plan de prevención de riesgos laborales.
- > Formaciones específicas en género.
- > Web y redes sociales de la Institución.
- > Otros documentos e informes corporativos.

La información participativa se ha obtenido a partir de:

- > 2 sesiones de valoración del diagnóstico con la Comisión negociadora.
- > 1 sesión de valoración de las medidas del Plan con la Comisión negociadora.
- > 4 entrevistas en profundidad a informantes clave: recursos humanos, personal investigador con distinto recorrido y cargos en la organización.
- > 1 encuesta de opinión respondida por 176 personas, que representan el 25% de la plantilla, de las que 134 son mujeres (76% de las respuestas), 41 (23% de las respuestas) son hombres y 1 persona no binaria (1% de las respuestas).

ESTRUCTURA DEL DIAGNÓSTICO

Según el Real decreto 901/2020, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, el diagnóstico de situación del PIO debe referirse, como mínimo, a las siguientes materias:

1. Proceso de selección y contratación.
2. Clasificación profesional.
3. Formación.
4. Promoción profesional.
5. Condiciones de trabajo (incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020).
6. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
7. Infrarrepresentación femenina.
8. Retribuciones.
9. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
10. Comunicación corporativa con perspectiva de género.
11. Cultura de igualdad de género.

Con el fin de ordenar este contenido, el diagnóstico del presente Plan se estructuró en torno a los ejes estratégicos mencionados anteriormente.

7. ALCANCE DEL PLAN DE IGUALDAD Y VIGENCIA

El presente Plan de Igualdad se aplicará en toda la actividad que tenga lugar en el entorno organizativo del VHIR.

Será de aplicación a todas las personas trabajadoras presentes y futuras de la entidad, así como a cualquier persona que, aun estando bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios dentro del centro.

Entrará en vigor el **1 de noviembre de 2021 y tendrá un período de vigencia de cuatro años, hasta el 31 de octubre de 2025.**

Transcurrido el período de vigencia, se constituirá una nueva comisión negociadora que tendrá como principal objetivo elaborar un nuevo diagnóstico y posterior plan de igualdad que dé respuesta a la legislación existente y a las necesidades de la plantilla.

Como resultado del diagnóstico se han identificado los puntos fuertes del VHIR y áreas de mejora, a partir de las cuales se diseñan las medidas para implementar durante los años de vigencia del plan.

8. INFORME RESUMEN DEL DIAGNÓSTICO DE IGUALDAD DEL VHIR

PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

En este eje se analizan los mecanismos de acceso, así como los procesos de selección del personal en el VHIR, a fin de verificar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo. Por otra parte, se analiza la oferta formativa dirigida a la plantilla, así como la existencia de otros elementos que favorecen el desarrollo profesional de las personas trabajadoras.

- > **Proceso selectivo:** desde la publicación de la oferta (dónde se publica, y cuál es su contenido), personas y departamento que participan del proceso, formación en género que tienen estas personas, pruebas y otros instrumentos de valoración de candidaturas.
- > Existencia o no de **descripciones meticulosas de puesto de trabajo** (valorar si contienen una descripción detallada del sitio: denominación; formación, conocimientos, aptitudes y experiencia requeridas; funciones a desarrollar; tipos de responsabilidad, posición en el organigrama y relaciones que deberá establecer; condiciones de trabajo (horario, esfuerzo físico/mental/emocional, etc.).
- > **Instrumentos de objetivación en los procesos selectivos:** guiones de entrevistas, matriz de puntuación, pruebas, etc.

La política de selección desarrollada por el VHIR está basada en los principios del Code of Conduct for the Recruitment of Researchers promovidos por la Comisión Europea y basados en su Human Resource Strategy for Researchers – HRS4R, y específicamente en el Code of Conduct for Recruitment of Researchers: OTM-R, Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers.

En el plan de acogida se recoge que a las personas se les “proporcionará formación sobre el uso de la Intranet, el Plan de formaciones que deberá realizar a lo largo de los próximos meses en relación con la Prevención de Riesgos Laborales, así como de los puntos de mayor relevancia del Plan de Igualdad y gestión de la diversidad en el VHIR”.

Como se puede ver, el VHIR tiene un proceso de selección estandarizado y automatizado que ha integrado los estándares europeos para procesos abiertos, transparentes y basados en el mérito. Además, dispone de documentos de soporte para la realización de entrevistas y seguimiento de todo el proceso.

Sin embargo, en las entrevistas a informantes clave se relata que el procedimiento de selección no siempre se sigue con exactitud. En el caso de perfiles que se incorporan dentro de los grupos de investigación (científicos, técnicos de apoyo a la búsqueda de grupos), a veces la entrevista la realiza sólo la persona IP responsable y pasa el informe para que sea firmado por el resto, ratificando así el proceso. Esta praxis la vinculan a la falta de tiempo. También se relata que las personas que no participan en el proceso de selección no le conocen. En la encuesta se puede también observar que un 27% de las personas desconoce si mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades de acceso al VHIR.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Proceso de selección estandarizado.	-
Elaboración de la oferta basada en descripción de puestos de trabajo.	-
La oferta se deja abierta al menos 15 días.	-
Existen unos mínimos descritos de la información que debe contener la oferta.	En el mínimo contenido que debe tener la oferta (que se recoge en el procedimiento selección) no se incluye la información sobre medidas de conciliación (aunque sí aparece en las ofertas analizadas), ni sobre visibilizar el compromiso del VHIR con la igualdad de género.
Elaboración de informe de preselección donde se definen y puntúan los criterios de la selección.	-
Creación de un Comité de Evaluación equilibrado entre mujeres y varones, con experiencia en el proceso de selección.	Cuando se identifican las personas y las características que deben tener las personas que formen parte del comité, no se indica que deben haber realizado formación en procesos

	de selección desde la perspectiva de género para reducir los sesgos inconscientes.
Registro de la oferta en distintas plataformas y en la página del VHIR.	No se difunde la oferta de forma interna en la organización.
Proceso de selección automatizado que posibilita el seguimiento por parte de la persona candidata.	-
Resumen de candidaturas.	-
Documentos de selección finales revisados y creados por diferentes personas.	-
Información a la persona seleccionada por vía telefónica y correo electrónico, enviándole toda la información sobre el puesto.	-
Se dispone de varios canales para hacer llegar reclamaciones o propuestas de mejora.	-

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

En este eje se analizan los rasgos que caracterizan a las personas que trabajan en el VHIR, como el sexo, la edad, la antigüedad o el nivel de estudios, por un lado, y su distribución en la organización, por otro, obteniendo una fotografía general de la plantilla, así como de su papel en la organización.

Cabe señalar que el 38,10% de las mujeres y el 30,85% de los hombres se sitúa en la franja que va de los 18 a los 30 años (en buena parte estudiantes y personal que se encuentra en las primeras etapas de su carrera investigadora). Encontramos, en cambio, una baja representación de la plantilla en la franja de cincuenta y un años en adelante (un 8,53% de las mujeres y un 13,93% de los hombres de la plantilla).

En cuanto al nivel de estudios, por lo general encontramos un mayor número de mujeres con estudios universitarios (diplomatura, grado, licenciatura y máster); mientras que, en lo que se refiere a los doctorados, si bien el número de mujeres doctoras es mayor al de hombres doctores (73 mujeres frente a 56 hombres), el porcentaje de hombres sobre el total de hombres, que cuenta con un doctorado es significativamente superior al de mujeres sobre el total de mujeres (27,86% de hombres frente a un 14,48% de mujeres).

En relación con la distribución por áreas, aunque encontramos algunas áreas marcadamente feminizadas (Biología vascular y metabolismo; Enfermedades digestivas y hepáticas; Enfermedades inmunomediadas y terapias innovadoras; Enfermedades infecciosas; Neurociencias; Obstetricia, pediatría y genética; Oncología; Investigación en cirugía; Unidad de relaciones laborales (Unidad de apoyo al CEIC), en términos porcentuales, encontramos una distribución bastante homogénea por sexos.

Por último, es posible hablar de una ligera segregación horizontal, sobre todo en cuanto a la concentración de las mujeres en trabajos tradicionalmente feminizados (administración y gestión).

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Distribución equilibrada de hombres y mujeres por áreas (a pesar de cierta tendencia a la concentración de mujeres en puestos de administración).	Masculinización de los puestos de mando y responsabilidad no coherente con la feminización de la plantilla.
-	Valorar a través de entrevistas personales la estabilidad en la relación contractual del personal investigador.
-	Elevada presencia de mujeres en la categoría predoctoral que no se corresponde con su presencia en la categoría postdoctoral.
-	Mejorar el sistema de recogida de datos vinculadas con el nivel formativo de la plantilla.

FORMACIÓN

En este apartado se analiza la formación entendida como el proceso de aprendizaje continuo que favorece la actualización y la promoción laboral, contribuyendo a incrementar el conocimiento, las competencias y las habilidades de las personas trabajadoras.

Así, la formación debe contribuir al desarrollo profesional del personal, por un lado, y debe responder a los objetivos estratégicos de la organización, por otro.

El VHIR tiene un procedimiento para gestionar la formación del personal del centro (VHIR-UDP-PGR-001) y realiza un plan anual de formación que elabora la Unidad de Desarrollo Profesional.

En el procedimiento se hace referencia a dos tipos de formación: inicial y continua. Una parte de la formación inicial está recogida en el plan de acogida, la formación básica de acogida, y otra se especifica en este procedimiento: *la formación específica de acogida*.

La formación continua puede ser planificada o no planificada.

Una vez detectadas las necesidades por los diferentes responsables es necesario enviarlas vía correo electrónico a la Unidad de Desarrollo Profesional. En caso de que la formación sea muy específica, la gestión se realiza directamente desde el grupo de investigación.

En relación al presupuesto, destacar que se dispone de crédito de FUNDAE donde se bonifica la formación en sensibilización de género, protección de datos, habilidades, liderazgo, entre otras. También se financian formaciones relacionadas con responsabilidades detalladas en el mapa profesional.

El plan de formación se va actualizando de forma constante y, anualmente, se hace una recopilación de la formación realizada y de la asistencia a la misma.

Aunque el procedimiento está detallado y existen unos criterios por los que se prioriza la formación, en la entrevista a diferentes informantes clave se detecta que las personas no tienen claro los criterios a seguir para la formación de la plantilla. No se detecta una percepción de acceso desigual en mujeres y hombres, aunque sí de un interés desigual, y se comenta sobre cierta reticencia por parte del personal ante las formaciones de igualdad porque se piensa que el hecho de que el VHIR sea una institución feminizada implica que promueve la igualdad de oportunidades y de trato y no hace falta más formación al respecto.

Por lo general la percepción de las personas que responden a la encuesta coincide con la de las entrevistas, y es que se garantiza el acceso a la formación, en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Existe un procedimiento para la gestión de la formación.	En las entrevistas se detecta un desconocimiento de los criterios indicados en el procedimiento por los que el equipo puede acceder a unas u otras formaciones.
En la formación específica de acogida se aborda la prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta posibles aspectos diferenciales en el impacto en la salud entre mujeres y hombres. Y se explica qué es el acoso sexual y por razón de sexo, así como el procedimiento del que dispone el VHIR para estas situaciones.	No existe ninguna formación inicial de sensibilización en temas de igualdad de oportunidades y trato.
En la formación de acogida se incluye informar sobre dónde están los documentos de igualdad y su contenido.	-
Existe proceso para detección de las necesidades de formación, dentro del cual se contemplan entrevistas anuales de feed-back.	Las entrevistas anuales de feed-back no contemplan la perspectiva de género.
Existe posibilidad de financiar formación por la retribución flexible.	No se comparten o se hace difusión de forma periódica de posibles formaciones que las personas puedan financiar con este tipo de Sistema y tampoco se recuerda la existencia de este recurso.
	La percepción del 10,5% de las personas que responden a la encuesta es que desconocen si el acceso a la formación es igualitario para mujeres y hombres.

PROMOCIÓN PROFESIONAL

En relación con la promoción profesional, no existe un proceso estandarizado. En el artículo 16 del Convenio Colectivo del VHIR se recoge que actualmente la organización está trabajando en el desarrollo de un plan de carrera profesional para la plantilla durante la vigencia del convenio (2019-2023). Existe una diferenciación entre el personal de estructura y el personal investigador.

Se hace una diferencia entre:

- > Personal de gestión y administración: la carrera es la que está definida, pero el proceso no está estandarizado.
- > Personal de apoyo a la investigación: la carrera está pendiente de desarrollar.

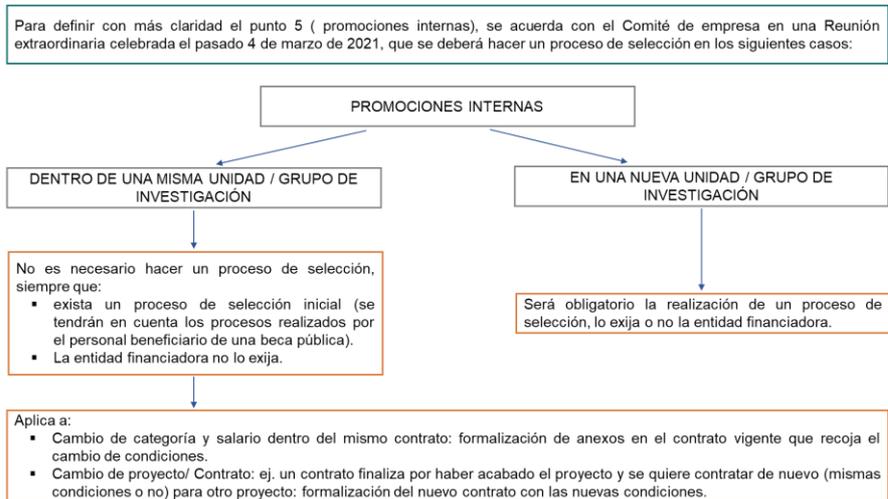
- > Personal investigador: la carrera está pendiente de revisar, pero está hecha y se regula mucho en base a convocatorias y becas. La promoción se regula por la carrera científica (también pendiente de desarrollar).

Ahora mismo en el convenio se indica que *“las cuestiones relacionadas con cambios de grupo funcional o niveles son competencia del departamento de RRHH”*.

En ese momento las promociones se pueden llevar a cabo cuando una persona se presenta a candidaturas abiertas. En este sentido, no se detecta que se priorice al personal interno en las candidaturas externas, ya que ni siquiera se envían a través de correo, aunque sí se cuelgan en la página web de la organización.

Con el comité de empresa se ha pactado recientemente la norma que dice que no será necesario publicar una nueva oferta de trabajo cuando sea la siguiente situación:

ACUERDO CE + RRHH



PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Actualmente se está trabajando la planificación del desarrollo profesional, dentro del Convenio colectivo.	Incorporar la perspectiva de género en el proceso de promoción.
	Discrepancias de opinión en las encuestas y las entrevistas en relación a si hombres y mujeres

	tienen las mismas oportunidades de acceso a la promoción.
	No se dispone de información sistematizada sobre las posiciones de origen y destino de las promociones acaecidas en el último año.

CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones de trabajo que engloban la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo, están directamente vinculadas al entorno laboral y tienen que ver con el espacio físico de trabajo, los materiales y las infraestructuras, así como aspectos ambientales y tecnológicos y cuestiones de organización, ordenación y remuneración del trabajo.

El estudio de las características generales de los centros de trabajo - instalaciones, equipos, productos, así como de la naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y de los riesgos asociados, junto con otras características del trabajo, incluidas las relativas a la salud psicosocial, que influyan en la magnitud de los riesgos a los que puedan estar expuestas las personas trabajadoras, pertenece al ámbito de la salud y la prevención de riesgos laborales.

JORNADA LABORAL:

La jornada de trabajo establecida es de 40 horas semanales, sin embargo, encontramos jornadas bastante diversas entre el personal del VHIR, siendo la media de horas semanales inferior a las 38 horas para todas las familias profesionales e, incluso, a las 35 horas, en el caso del personal investigador masculino y del personal de soporte a la investigación.

Cabe decir que el convenio colectivo del VHIR amplía los motivos para reducir la jornada laboral respecto al legalmente establecido, no limitando este derecho a la conciliación por cuidado de familiares, debiendo ser, la reducción, pactada con la empresa. Asimismo, con acuerdo entre la empresa y el trabajador o trabajadora, se puede acumular la jornada reducida en un solo día de la semana, quedando limitada su jornada laboral semanal a cuatro días.

TIPO DE CONTRATO:

En este apartado se tendrá en consideración la relación laboral por cuenta ajena que se genera entre el centro y el personal laboral que presta el servicio. Hacemos referencia a este personal, ya que actualmente en el VHIR no existe ninguna persona con contrato de puesta a disposición (personas que son contratadas laboralmente por una ETT y que temporalmente prestan sus servicios al VHIR como personal externo o subcontratado). La nueva reglamentación obliga a tener en consideración a este personal; sin embargo, dado que el VHIR, en el momento del análisis, no cuenta con ello, sólo se hará referencia a personal propio.

En valores absolutos, como porcentuales, el grosor de la plantilla tiene un contrato de duración determinada por circunstancias de la producción (401) sumando el 37% del total de la plantilla del VHIR. De ésta, un 36,9% son mujeres y un 38,8% de hombres.

Asimismo, es necesario redefinir la salud laboral valorando de forma exhaustiva la variable de género, no sólo respecto al factor biológico relacionado con la capacidad reproductora de las mujeres, sino respecto a las diferencias corporales, de socialización, de roles a desempeñar y de exigencias que encuentran mujeres y hombres en el trabajo.

Es necesario, por tanto, garantizar una prevención eficaz e integral para las mujeres y los hombres, logrando una igualdad de trato efectiva en salud laboral, teniendo en cuenta que, a menudo, hombres y mujeres se encuentran en condiciones de trabajo diferentes y con riesgos diferentes que requieren la adopción de medidas específicas y adaptadas.

El VHIR dispone de un manual de prevención de riesgos laborales para el personal de nueva incorporación. Es un manual que recopila información concreta y accesible. Además, dispone de un procedimiento operativo para la prevención de situaciones de violencia.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
<p>El grueso de la plantilla se vincula a través de una relación contractual propia del ámbito de la investigación, seguido de una relación contractual fija indefinida a tiempo completo.</p> <p>No se dan diferencias significativas por razón de sexo en la tipología contractual.</p>	.
<p>El Convenio colectivo recoge claramente los capítulos relativos a jornada de trabajo, calendario, vacaciones, gratificaciones, etc.</p>	<p>El Convenio colectivo no se ha actualizado conforme al RD 6/2019.</p> <p>El Convenio colectivo recoge un artículo irregular en relación a la perspectiva de género.</p> <p>En el Convenio colectivo no queda clarificado quien es beneficiario/a de permisos por exámenes prenatales: la madre biológica o también el otro progenitor/ora.</p>
<p>Se dispone de la información sistematizada y desagregada por sexo de las personas dependientes a cargo y descendientes a cargo.</p>	<p>No se ha creado un documento claro y sistematizado en el que se recojan las medidas de conciliación disponibles y los criterios para acogerse, tal y como se establecía en el anterior Plan de igualdad.</p>
	<p>Conocimiento deficitario de las medidas de conciliación por parte del personal, indicando la necesidad de mejorar su difusión.</p>
<p>Existencia de una prueba piloto para adoptar el teletrabajo, previa a la pandemia.</p>	<p>Se desconocen los resultados de la prueba y no se ha desarrollado el anexo del Convenio en el que se concreten las condiciones en las que deba realizarse, ni los criterios para acogerse.</p>
<p>La mayor parte de las personas encuestadas otorga una puntuación de media a alta en relación con sus posibilidades de conciliar.</p>	<p>No se recogen en el Convenio, o en ningún otro documento, medidas compensatorias para aquellas personas que no gozan de flexibilidad horaria, jornada intensiva habitual, períodos y fechas de jornada intensiva concretos o teletrabajo.</p>

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

La ordenación del tiempo de trabajo es indispensable para garantizar la posibilidad de conciliar, es decir, hacer compatible la vida laboral de las personas trabajadoras con otras esferas vitales, como la familia, el ocio y el descanso o el desarrollo personal.

Ahora bien, cabe señalar que la política del tiempo de una organización puede favorecer una mayor conciliación, sin embargo, difícilmente podrá solucionar las

carencias y las dificultades de concordar dos mundos con necesidades a menudo opuestas: así, el ámbito laboral y el ámbito personal y familiar responden a valores subyacentes y lógicas de funcionamiento contrapuestas y jerarquizadas, en las que las necesidades y las voluntades productivas se han situado en una posición de superioridad respecto a las necesidades de cuidado y bienestar.

Para valorar cuáles son las necesidades de conciliación que tiene el equipo del VHIR y que la institución pueda planificar políticas de gestión del tiempo de acuerdo con las necesidades reales, a continuación, se muestra información cuantitativa vinculada a este ámbito de estudio.

Aunque, en términos absolutos, las mujeres tienen mayor número de descendientes con cargo (independientemente del número), tanto hombres como mujeres tienen la misma media de hijos/as a cargo -0,4 hijos/as-.

De este modo, será conveniente conocer quién hace uso mayoritario de permisos de conciliación de la vida laboral y familiar (en términos absolutos y relativos), teniendo presente que la media de descendientes a cargo es casi idéntica.

Otras necesidades de conciliación, más allá de las familiares, tienen que ver con la vida personal de las personas que conforman el equipo, y con el desarrollo de esferas diversas de la vida. A este hecho, cabe añadir la realidad multinacional del equipo del VHIR, que puede implicar necesidades específicas relacionadas con viajes y desplazamientos lejanos.

En este sentido, el convenio colectivo de aplicación, en su capítulo 3º, recoge algunas medidas que pueden ser, según se apliquen, facilitadoras de la conciliación, como los días de libre disposición (graciables) o el teletrabajo (en fase de prueba piloto y sólo aplicable al personal de la estructura administrativa de soporte a la investigación).

INFRARREPRESENTACIÓN FEMENINA

Por lo que se refiere a la composición actual de la plantilla, podemos afirmar que el VHIR está feminizado, con un 71% de mujeres y un 29% de hombres.

Por el contrario, como hemos visto en el apartado sobre organización, esta feminización no la encontramos ni en la composición del Patronato, ni de la Dirección, ni de jefes de grupo, colectivo en el que, de hecho, se da una distribución por sexo a la inversa: el 76% de las jefaturas de grupo de investigación son varones, frente a un 24% de mujeres. Únicamente encontramos paridad en cuanto a jefaturas de área (4 mujeres y 5 hombres).

Por lo tanto, se recomienda promover acciones dirigidas a favorecer la promoción o contratación de las mujeres en puestos de responsabilidad con el fin de eliminar la segregación vertical. Para ello, conjuntamente con las acciones de sensibilización, se insta a constituir procesos de selección inclusivos, eliminando las barreras sociales de las mujeres al acceso a la ciencia y concretamente a los puestos de responsabilidad en el centro.

RETRIBUCIONES

La política retributiva hace referencia al conjunto de principios y directrices que orientan a la organización en relación con la remuneración de los trabajadores y las trabajadoras.

La política retributiva tiene, entre otros, los siguientes objetivos:

- > Atraer y mantener personal competente y eficaz.
- > Compensar la competencia y el esfuerzo exigido.
- > Permitir satisfacer las necesidades económicas de tipo personal, familiar y social de su plantilla.

Desde una perspectiva de género, además, la política retributiva debe regirse por los principios de equidad y de igualdad de oportunidades, otorgando valor - y remunerando en consecuencia- tanto en las tareas tradicionalmente feminizadas como en las tareas tradicionalmente masculinizadas.

Cabe señalar que la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres es una realidad en Cataluña, con una brecha de género en torno al 22,2%².

²Fuente: IDESCAT, datos de febrero de 2021

En el ámbito global, en el VHIR encontramos una brecha salarial global del 5,7% desfavorable a las mujeres, aunque la mediana (el valor central) es idéntico para mujeres y hombres.

En cambio, si procedemos a comparar la retribución por hora, vemos que la brecha casi se duplica, pasando a ser del 9,9%, mientras que la brecha relativa a la mediana se sitúa en el 4,7%.

El hecho de que la brecha en base a la media sea mayor que la brecha en base a la mediana, nos indica que el conjunto de datos masculinos está influenciado por un grupo de hombres en el lado alto de la retribución.

En relación con el salario base global (retribución fija asignada a cada trabajador o trabajadora por unidad de tiempo), encontramos una brecha del 8,2% desfavorable a las mujeres, que en principio debe ser justificada por la diferente distribución de mujeres y hombres en categorías profesionales dentro del VHIR o por otros factores objetivables, dado que esta retribución no incluye complementos adicionales como la especificidad del puesto de trabajo, las gratificaciones, las horas extras o la valoración del desempeño.

Cabe decir que, en cumplimiento del punto exigido por el Real decreto-ley 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, todas las organizaciones están obligadas a aplicar un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género en el conjunto de posiciones que las conforman y, en este sentido, el VHIR deberá estudiar el sistema compatible con el procedimiento de evaluación de la carrera científica y que, además, abarque al personal no investigador (técnico, administrativo, etc.).

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Ausencia de brecha salarial en las familias de "Gestión y administración" y "Apoyo a la investigación".	Brecha salarial del 18,7% en la familia "Personal investigador".
	Brecha salarial tanto en lo que se refiere a la retribución global anual, como a la retribución por hora, al salario base y a las percepciones salariales.
	Necesidad de desglosar el conjunto de percepciones salariales, así como definir cada una de ellas.

Existencia de un sistema quinquenal de valoración de la carrera investigadora (sólo aplica al personal que desarrolla Carrera Científica)

Ausencia de un sistema de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género aplicable al conjunto del personal de VHIR, tanto investigador como no investigador.

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

El acoso es un atentado grave contra la libertad, la integridad y la dignidad de una persona, y puede ser considerado cuando deriva de las relaciones desiguales de género, una manifestación de violencia machista o de la LGTB-fóbica.

Se considera acoso sexual el conjunto de comportamientos verbales, no verbales o físicos de índole sexual, no deseados, que tengan como objetivo o produzcan el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, denigrante, humillante, ofensivo o molesto.

Aunque el acoso es un tipo de agresión que se caracteriza por la reiteración, en casos de especial gravedad, una sola conducta puede considerarse acoso sexual.

Se trata de una forma de abuso que se ejerce desde una percepción o sensación de poder psíquico o físico respecto a la persona acosada, pudiendo existir, o no, superioridad jerárquica.

En este sentido, el VHIR está adherido al “Procedimiento para la prevención, la actuación y la resolución de situaciones de acoso psicológico, sexual, por razón de sexo u orientación sexual y otras discriminaciones en el trabajo”, del *Institut Català de la Salut*, aprobado en 2010.

En cuanto al resultado de las encuestas realizadas, aunque la mayor parte de las personas que han participado responde que considera el espacio de trabajo un entorno seguro, libre de acoso y otras situaciones discriminadoras por razón de sexo/género, la mayoría de las respuestas señalan desconocer el procedimiento de denuncia en caso de sufrir acoso o ser testigo (el 81% de las mujeres y el 71% de los hombres), y más de la mitad de las personas dice que no sabría qué hacer ante una situación de estas características.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Existencia de un protocolo de referencia del <i>Institut Català de la Salut</i> .	<ul style="list-style-type: none"> > Protocolo que no recoge otras situaciones de acoso más allá de las previstas en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007. > Elaborar un protocolo específico para el personal del VHIR indicando: <ul style="list-style-type: none"> • Comisión de investigación (nombre y apellidos, forma de contacto, incompatibilidades). • Medidas cautelares, correctoras y reparadoras. • Procedimiento de investigación.
	Desconocimiento del protocolo por parte de la plantilla.
	Informar a toda la plantilla del VHIR de la existencia del protocolo específico de la entidad.

COMUNICACIÓN CORPORATIVA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este apartado se ha centrado en el análisis de la comunicación corporativa, tanto interna como externa, desde una perspectiva de género.

Así, por un lado, se ha estudiado el uso del lenguaje para verificar que éste sea inclusivo, visibilizando tanto la presencia de las mujeres como la de los hombres y las personas pertenecientes a colectivos LGTBI en la sociedad y en el trabajo, utilizando tanto formas masculinas como femeninas y erradicando el uso del falso genérico masculino.

Por otra parte, se han estudiado los mecanismos de comunicación interna, comprobando si la organización facilita un acceso igualitario a la información al conjunto de la plantilla, de modo que cada trabajadora o trabajador cuente con la información necesaria para la ejecución de las tareas que le son asignadas y para su desarrollo profesional.

Por último, una comunicación con perspectiva de género es también aquella que comunica igualdad, es decir, aquella que se orienta - a través de campañas,

cartelería, sesiones de sensibilización, etc. - a alcanzar la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

La comunicación corporativa inclusiva hace referencia tanto a la comunicación externa (información e imagen que la organización proyecta hacia el exterior) como en la comunicación interna (documentación y otro material informativo dirigido al personal).

A modo de síntesis, en relación con el análisis del uso de lenguaje y la comunicación corporativa de la organización, debe remarcar la necesidad de crear un procedimiento claro mediante la incorporación de la perspectiva de género como eje estratégico de la política de comunicación.

Aunque es evidente la conciencia del equipo del VHIR sobre la necesidad de erradicar el androcentrismo de la comunicación corporativa, no existe una pauta clara que genere unos contenidos estandarizados. Por este motivo, sería interesante contar con un manual de comunicación no sexista e inclusiva, específico del ámbito de la investigación, dirigido a las personas responsables de las publicaciones y las comunicaciones del centro, a la vez que habría que repetir la formación que se realizó en el marco del primer Plan de igualdad, con el fin de actualizar contenidos y reflexiones.

Por último, es muy importante la creación de un Plan de comunicación del VHIR donde se recojan todas estas propuestas, junto con el análisis de los canales y los flujos de traspaso e intercambio de información interna, para mejorar su eficiencia.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Tendencia en el uso de lenguaje inclusivo.	Se detecta el uso del masculino androcéntrico en muchas publicaciones y documentos corporativos. Inexistencia de un manual específico del ámbito de la investigación que permita sistematizar la redacción inclusiva.
Presencia activa de noticias que promueven el empoderamiento de las mujeres en investigación, en el portal web y en las redes sociales.	-

Valoración positiva, por parte de la plantilla, de la comunicación, en lo que respecta a la igualdad de género.	Se produce una invisibilización de las mujeres mediante las normas de citación académica.
Mecanismos de comunicación interna claros, definidos y variados.	-
Existencia de documento con vocabulario no sexista.	No se ha formado al personal responsable de comunicación en lenguaje inclusivo y comunicación no sexista en los últimos siete años. No se han realizado campañas de sensibilización sobre el lenguaje inclusivo y comunicación no sexista en los últimos 4 años.
-	Ausencia de Plan de comunicación.

CULTURA DE IGUALDAD DE GÉNERO

En este eje se ha analizado la cultura del VHIR en relación a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación por razón de sexo y la equidad de género. Por tanto, se ha estudiado si las acciones concretas que la organización ha llevado a cabo para promover esta cultura y sensibilizar a los trabajadores y las trabajadoras en relación a la igualdad de oportunidades han sido eficientes y han mostrado un impacto.

En este apartado se han analizado algunos indicadores que nos permiten valorar el grado de desarrollo de la cultura de igualdad de género. Cabe señalar, sin embargo, que se trata de un eje transversal, dado que impregna el resto de ejes que configuran el diagnóstico.

Lo que se ha observado es que a pesar del reconocimiento del principio de igualdad de oportunidades por parte del VHIR, y la elaboración de dos planes de igualdad previos, este principio no ha sido desarrollado de forma sistemática; existe un incumplimiento de la mayor parte de las medidas establecidas en planes previos con escasas acciones de sensibilización en materia de igualdad y, concretamente, con ninguna formación específica relacionada con la incorporación de la perspectiva de género en los procesos selectivos y de promoción o en la prevención y actuación ante situaciones de acoso y otras violencias machistas en el ámbito laboral.

PUNTOS FUERTES	ÁREAS DE MEJORA
Recorrido de trabajo en promoción de la igualdad de trato y oportunidades: realización de dos planes de igualdad previos.	No se ha realizado un seguimiento sistematizado de las medidas del plan de igualdad anterior y los resultados obtenidos de su implementación. Algunas de las acciones previstas en el plan anterior tendrán continuidad en el plan actual.
En el convenio colectivo se recoge la obligación de realizar un plan de igualdad. El Código Ético recoge como valor la igualdad de oportunidades. El VHIR forma parte de la <i>Institució CERCA</i> que promueve activamente la igualdad de trato y de oportunidades.	No se ha modificado la cláusula irregular relativa a la violencia de género contenida en el convenio colectivo.
Paridad en la coordinación de áreas de investigación.	Distribución marcada por el género en distintos órganos: > Patronato, Comisión delegada y Dirección masculinizadas. > Jefaturas de grupo masculinizados.
En el Manual de acogida se especifica el compromiso de la organización con la igualdad de oportunidades y se indica la necesidad de informar de la existencia del Plan en el procedimiento de acogida.	40,91% de las personas encuestadas considera que no se tiene en cuenta la igualdad de oportunidades.
Existen perfiles de RRHH con formación de agente de igualdad. El plan de formación anual destina presupuesto para la formación de agente de igualdad a alguna persona de la comisión de nueva incorporación.	No se han realizado acciones de sensibilización generalizadas en materia de igualdad dirigidas al conjunto de la plantilla. No se ha realizado formación específica en incorporación de la perspectiva de género en los procesos de selección, ni en prevención y actuación frente al acoso.
Se está realizando un trabajo desde el HRS4R promoviendo la igualdad de oportunidades en la investigación.	Necesidad de detallar y desarrollar las medidas concretas derivadas de este trabajo.

9. FASE DE PLANIFICACIÓN Y DIFUSIÓN

La fase de planificación es aquella en la que se diseñan las medidas de acción que se orientan a potenciar la cultura de la igualdad de género y a corregir las carencias detectadas durante la fase del diagnóstico.

Las 26 medidas propuestas en el presente Plan de Igualdad responden a los ejes estratégicos desarrollados en la fase del diagnóstico, así como a los **7 objetivos planteados** durante la fase del compromiso, a saber:

Objetivo 1: Incorporar el principio de igualdad de oportunidades en todos los niveles organizacionales de la institución.

Objetivo 2: Promover una cultura igualitaria y de equidad de género entre el conjunto de personas que conforman la organización.

Objetivo 3: Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la formación, así como en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

Objetivo 4: Promover una ordenación del tiempo de trabajo que favorezca la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Objetivo 5: Garantizar condiciones de trabajo saludables, satisfactorias y equitativas para el conjunto del personal de la organización.

Objetivo 6: Prevenir y actuar ante situaciones de acoso en el ámbito laboral.

Objetivo 7: Garantizar una comunicación corporativa igualitaria, inclusiva y no sexista.

1. Objetivo: Incorporar el principio de igualdad de oportunidades en todos los niveles organizacionales de la institución.

Medida 1	Dotar de recursos al presente plan de igualdad para implantar todas las acciones previstas en el proyecto.
Eje	Cultura de igualdad de género
Objetivo	Incorporar el principio de igualdad de oportunidades en todos los niveles organizacionales de la institución.
Responsable	Dirección de RRHH del VHIR + Comisión de Igualdad VHIR.
Temporalidad	Anual.
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción + otros posibles costes. Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	Presupuesto anual para la implantación del plan de igualdad.

Medida 2	Implantar las medidas del Plan de igualdad de oportunidades en el VHIR.
Eje	Cultura de igualdad de género
Objetivo	Incorporar el principio de igualdad de oportunidades en todos los niveles organizacionales de la institución.
Responsable	Dirección de RRHH del VHIR + Comisión de Igualdad VHIR.
Temporalidad	Anual.
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción + otros posibles costes. Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Se ha elaborado informe de seguimiento del plan > Se ha evaluado el plan > Nº de acciones ejecutadas (facilitadores/obstáculos encontrados) > Resultado de la implantación del plan.

Medida 3	Definir el sistema de trabajo de la Comisión de seguimiento y evaluación de la periodicidad de reuniones, distribución de responsabilidades, seguimiento del plan, elaboración de informes y traspaso de información.
Eje	Cultura de igualdad de género
Objetivo	Incorporar el principio de igualdad de oportunidades en todos los niveles organizacionales de la institución.
Responsable	Comisión de Igualdad VHIR.
Temporalidad	Q4 2022.
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción. Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Reglamento de funcionamiento de la Comisión de seguimiento y evaluación del plan. > Actas de las reuniones. > Calendario anual en el que se fijan las reuniones.

Medida 4	Comunicar el Plan de igualdad a toda la plantilla del VHIR a través de los canales de comunicación habituales del centro.
Eje	Comunicación corporativa con perspectiva de género
Objetivo	Incorporar el principio de igualdad de oportunidades en todos los niveles organizacionales de la institución.
Responsable	Dirección de RRHH.
Temporalidad	Q1 2023 / Anual.
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción + posible coste de formador/a si se externaliza la acción. Ordenador/Internet/Impresora/ sala de formación.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Se ha realizado la comunicación a la plantilla. > ¿A través de qué canales? > Se ha garantizado que todo el mundo lo conozca. > Principales resultados.

2. Objetivo: Promover una cultura igualitaria y de equidad de género entre el conjunto de personas que conforman la organización.

Medida 5	Ofrecer formación específica en igualdad de oportunidades y equidad a personas que ocupen puestos de mando o gestionen equipos.
Eje	Formación
Objetivo	Promover una cultura igualitaria y de equidad de género entre el conjunto de personas que conforman la organización.
Responsable	Dirección de RRHH-Unidad de Desarrollo Profesional + Comisión de Formación CE.
Temporalidad	Q2 2023 / Anual.
Recursos	Coste formación (o crédito FUNDAE). Sala de formación/ Proyector/ Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Se ha realizado la formación. > Número de personas formadas desagregado por sexo. > Temario formativo. > Resultado de la valoración de la formación.

Medida 6	Realizar formaciones de sensibilización de género dirigidas al conjunto del personal.
Eje	Formación
Objetivo	Promover una cultura igualitaria y de equidad de género entre el conjunto de personas que conforman la organización.
Responsable	Dirección de RRHH-Unidad de Desarrollo Profesional + Comisión de Formación CE.
Temporalidad	Q4 2022 / Anual.
Recursos	Coste formación (o crédito FUNDAE). Sala de formación/ Proyector/ Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Se ha realizado la formación. > Número de personas formadas desagregado por sexo. > Temario formativo. > Resultado de la valoración de la formación.

3. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la formación, así como en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.

Medida 7	Crear un modelo/guion de entrevista, acompañado de pautas a seguir por parte de quien entrevista.
Eje	Proceso de selección y contratación
Objetivo	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la formación, así como en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
Responsable	Dirección de RRHH - Unidad de Desarrollo Profesional.
Temporalidad	Q1 2023
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción. Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > ¿Se ha realizado el modelo de entrevista? > ¿Se ha comunicado a todas las personas responsables, que participan en los procesos selectivos? > ¿Se ha detectado un cambio de tendencia desde la utilización del modelo de entrevista?

Medida 8	Documentar las posibilidades de continuidad del personal de investigación dentro del VHIR (posibles becas, existencia de programas de mentoría, asesoramiento, etc.).
Eje	Promoción profesional
Objetivo	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la formación, así como en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
Responsable	Dirección de RRHH + Comunicación.
Temporalidad	Q4 2023
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción. Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > ¿Se ha incorporado cuestiones relativas a la estabilidad contractual del equipo de investigación en las entrevistas/acogida? > Se ha entregado algún documento que acredite estas cuestiones. > Resultado obtenido en relación con esta cuestión.

Medida 9	Realizar un envío por correo electrónico con las convocatorias semestrales publicadas en el VHIR, para hacer explícito el compromiso con la promoción interna y la retención de talento del personal del centro.
Eje	Promoción profesional
Objetivo	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la formación, así como en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
Responsable	Dirección de RRHH.
Temporalidad	Q1 2023 / Anual.
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción. Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > ¿Se ha realizado el envío? > ¿A través de qué canales? > Número y tipos de vacantes informadas > Feed-back por parte de la plantilla.

Medida 10	Reforzar la comunicación / explicación del Plan de Retribución flexible. Informar específicamente del producto de formación (opción de financiar la formación a través de la política retributiva flexible).
Eje	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Objetivo	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la formación, así como en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
Responsable	Dirección de RRHH.
Temporalidad	Q1 2023 / Anual.
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción. Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > ¿Cómo se ha realizado la comunicación? > ¿A través de qué canales? > Resultado obtenido a raíz de la comunicación (incremento % de la formación).

Medida 11	Crear un registro sistematizado desagregado por sexo con el número de mujeres y hombres que promocionan anualmente, indicando el lugar de origen y destino de la promoción.
Eje	Promoción profesional / Clasificación profesional
Objetivo	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la formación, así como en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
Responsable	Dirección de RRHH – Unidad de Relaciones Laborales.
Temporalidad	Q2 2023 / Anual.
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción. Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Se ha creado el registro sistematizado > Número de mujeres y hombres (% diferencial) > Acciones correctivas propuestas de acuerdo a los resultados obtenidos.

Medida 12	Promover la representación femenina en los órganos de decisión.
Eje	Infrarrepresentación femenina / Clasificación profesional
Objetivo	Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y la formación, así como en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.
Responsable	Dirección de RRHH
Temporalidad	Q4 2023 / Anual.
Recursos	Recursos internos humanos y materiales (Ordenador/Internet/Impresora)
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Número de mujeres representadas en Comités / órganos de decisión. > Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad por unidad en comparación con los hombres.

4. Promover una ordenación del tiempo de trabajo que favorezca la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Medida 13	Difundir las medidas establecidas dentro del convenio colectivo vigente (2019-2023) en relación a las políticas de gestión del tiempo, a toda la plantilla.
Eje	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Objetivo	Promover una ordenación del tiempo de trabajo que favorezca la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Responsable	Dirección de RRHH + Comisión de Igualdad VHIR.
Temporalidad	Q1 2023 / Anual.
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción. Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Se han comunicado las medidas. > Mediante qué canales. > Feedback recibido por parte de la plantilla.

Medida 14	Crear campañas de corresponsabilidad en tareas de cuidado y atención a las personas.
Eje	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Objetivo	Promover una ordenación del tiempo de trabajo que favorezca la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Responsable	Dirección de RRHH + Comisión de Igualdad VHIR.
Temporalidad	Q2 2023 / Anual.
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción + coste de impresión o coste de elaboración de la campaña. Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Se han creado las campañas. > Qué contenido han recogido. > Mediante qué canales se han comunicado. > Resultados obtenidos.

Medida 15	Adaptar la redacción del futuro convenio colectivo a lo que establece el RD6/2019, clarificando también quién es el/la beneficiario/a de permisos por exámenes prenatales: la madre biológica o también el otro progenitor/ora.
Eje	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Objetivo	Promover una ordenación del tiempo de trabajo que favorezca la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Responsable	Dirección de RRHH – Unidad de Relaciones Laborales.
Temporalidad	En el momento de negociación del nuevo convenio (período del vigente: 2019-2023). Q2 2024
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción. Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Se ha hecho la modificación del texto. > Se ha comunicado a la plantilla.

Medida 16	Elaborar una encuesta de usos del tiempo para detectar las necesidades de conciliación de su plantilla.
Eje	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral
Objetivo	Promover una ordenación del tiempo de trabajo que favorezca la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
Responsable	Dirección de RRHH + Comisión de Igualdad VHIR.
Temporalidad	Q1 2023
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción + recursos informáticos. Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Se ha realizado la encuesta > Qué cuestiones se plantean > Número de personas que participan desagregado por sexo. > Acciones propuestas en base a resultados obtenidos.

5. Garantizar condiciones de trabajo saludables, satisfactorias y equitativas para el conjunto del personal de la organización.

Medida 17	Sistematizar la política retributiva a partir de una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.
Eje	Retribuciones
Objetivo	Garantizar condiciones de trabajo saludables, satisfactorias y equitativas para el conjunto del personal de la organización.
Responsable	Dirección de RRHH + CE.
Temporalidad	Q2 2024
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción. Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Se ha creado un registro sistematizado. > Resultados del registro. > Acciones propuestas para reducir la brecha anualmente.

Medida 18	Crear un registro sistematizado desagregado por sexo, tipo de financiador y estructura de salario (separar SBA s/tablas convenio y complemento Ad personam), con el objetivo de detectar el origen de posibles brechas salariales.
Eje	Condiciones de trabajo
Objetivo	Garantizar condiciones de trabajo saludables, satisfactorias y equitativas para el conjunto del personal de la organización.
Responsable	Dirección de RRHH + Comisión de Igualdad VHIR.
Temporalidad	Q1 2023 / Anual.
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción. Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Se ha realizado el desglose. > Resultados obtenidos. > Complementos que generan mayor brecha.

6. Prevenir y actuar ante situaciones de acoso en el ámbito laboral.

Medida 19	Incluir de forma específica en el Plan de comunicación del VHIR, los aspectos relativos al acoso (protocolos de actuación vigentes, procedimientos involucrados - procedimiento interno de resolución y de investigación en caso de que se produzca una situación de acoso, etc.).
Eje	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivo	Prevenir y actuar ante situaciones de acoso en el ámbito laboral.
Responsable	Dirección de RRHH + Comisión de Igualdad VHIR.
Temporalidad	Q1 2023 / Anual.
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción. Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Se ha incluido en el Plan de comunicación > Acciones específicas llevadas a cabo.

Medida 20	Planificar sesiones de sensibilización sobre el acoso dirigidas al conjunto del personal.
Eje	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivo	Prevenir y actuar ante situaciones de acoso en el ámbito laboral.
Responsable	Dirección de RRHH – Unidad de Desarrollo Profesional.
Temporalidad	Q4 2022 / Anual.
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción + coste docente de formación/sensibilización o (FUNDAE). Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Se han planificado las formaciones-sesiones de sensibilización > Nº de sesiones realizadas (son de carácter obligatorio) > Nº de mujeres y hombres asistentes.

Medida 21	Ofrecer formación especializada en prevención y abordaje del acoso a las personas que conforman la Comisión frente al acoso del VHIR.
Eje	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo
Objetivo	Prevenir y actuar ante situaciones de acoso en el ámbito laboral.
Responsable	Dirección de RRHH – Unidad de Desarrollo Profesional.
Temporalidad	Q2 2023 / Anual.
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción + coste docente de formación/sensibilización o (FUNDAE). Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Se ha realizado la formación. > Número de personas formadas desagregado por sexo. > Temario formativo. > Resultado de la valoración de la formación.

7. Garantizar una comunicación corporativa igualitaria, inclusiva y no sexista.

Medida 22	Revisar la comunicación interna y externa para erradicar definitivamente el uso del genérico masculino.
Eje	Comunicación corporativa con perspectiva de género
Objetivo	Garantizar una comunicación corporativa igualitaria, inclusiva y no sexista.
Responsable	Dirección de RRHH – Unidad de Comunicación.
Temporalidad	Q1 2023 / Anual.
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción. Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Se ha revisado la comunicación. > N° de documentos internos que han sido revisados. > N° de modificaciones (documento antiguo y nuevo revisado).

Medida 23	Trabajar para comunicar igualdad haciendo visible el talento femenino en el ámbito de la investigación.
Eje	Comunicación corporativa con perspectiva de género
Objetivo	Garantizar una comunicación corporativa igualitaria, inclusiva y no sexista.
Responsable	Dirección de RRHH + Unidad de Desarrollo Profesional + Unidad de Comunicación.
Temporalidad	Q1 2023 / Anual.
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción. Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	> Se ha realizado

Medida 24	Integrar la comunicación con perspectiva de género como un eje estratégico dentro de un Plan de comunicación definido periódicamente con la Dirección de Comunicación del VHIR.
Eje	Comunicación corporativa con perspectiva de género
Objetivo	Garantizar una comunicación corporativa igualitaria, inclusiva y no sexista.
Responsable	Unidad de Comunicación.
Temporalidad	Q4 2022
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción. Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Cómo se ha trabajado desde el área de comunicación del VHIR la perspectiva de género. > Se ha informado a la plantilla sobre esta incorporación. > Principales resultados.

Medida 25	Realizar un Plan de Comunicación de RRHH del VHIR, validado por la Dirección de Comunicación del Campus.
Eje	Comunicación corporativa con perspectiva de género
Objetivo	Garantizar una comunicación corporativa igualitaria, inclusiva y no sexista.
Responsable	Unidad de Comunicación.
Temporalidad	Q1 2023
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción. Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Se ha desarrollado el plan de comunicación de RH. > Principales contenidos. > Canales de comunicación y flujograma establecido. > Facilitadores y obstáculos de su desarrollo.

Medida 26	Formar en comunicación inclusiva a las personas del VHIR que generen comunicación institucional.
Eje	Comunicación corporativa con perspectiva de género
Objetivo	Garantizar una comunicación corporativa igualitaria, inclusiva y no sexista.
Responsable	Dirección de RRHH – Unidad de Desarrollo Profesional.
Temporalidad	Q4 2023 / Anual.
Recursos	Tiempo hora de la persona responsable de la acción + coste docente de formación/sensibilización o (FUNDAE). Ordenador/Internet/Impresora.
Indicadores de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> > Se ha realizado la formación. > Número de personas formadas desagregado por sexo. > Temario formativo. > Resultado de la valoración de la formación.

10. CALENDARIO DE ACTUACIONES

		Plan de Igualdad de Oportunidades																			
		2021				2022				2023				2024				2025			
N	Eje	Medida	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4														
1	Cultura de igualdad de género	Dotar de recursos al presente plan de igualdad para implantar todas las acciones previstas en el proyecto.																			
2	Cultura de igualdad de género	Implantar las medidas del Plan de igualdad de oportunidades en el VHIR.																			
3	Cultura de igualdad de género	Definir el sistema de trabajo de la Comisión de seguimiento y evaluación de la periodicidad de reuniones, distribución de responsabilidades, seguimiento del plan, elaboración de informes y traspaso de información.																			
4	Comunicación corporativa con perspectiva de género	Comunicar el Plan de igualdad a toda la plantilla del VHIR a través de los canales de comunicación habituales del centro.																			
5	Formación	Ofrecer formación específica en igualdad de oportunidades y equidad a personas que ocupen puestos de mando o gestionen equipos.																			
6	Formación	Realizar formaciones de sensibilización de género dirigidas al conjunto del personal.																			
7	Proceso de selección y contratación	Crear un modelo/guion de entrevista, acompañado de pautas a seguir por parte de quien entrevista.																			
8	Promoción profesional	Documentar las posibilidades de continuidad del personal de investigación dentro del VHIR (posibles becas, existencia de programas de mentoría, asesoramiento, etc.).																			
9	Promoción profesional	Realizar un envío por correo electrónico con las convocatorias semestrales publicadas en el VHIR, para hacer explícito el compromiso con la promoción interna y la retención de talento del personal del centro.																			
10	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Reforzar la comunicación / explicación del Plan de Retribución flexible. Informar específicamente del producto de formación (opción de financiar la formación a través de la política retributiva flexible).																			
11	Promoción profesional / Clasificación profesional	Crear un registro sistematizado desagregado por sexo con el número de mujeres y hombres que promocionan anualmente, indicando el lugar de origen y destino de la promoción.																			
12	Infrarrepresentación femenina / Clasificación profesional	Promover la representación femenina en los órganos de decisión.																			
13	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Difundir las medidas establecidas dentro del convenio colectivo vigente (2019- 2023) en relación a las políticas de gestión del tiempo, a toda la plantilla.																			
14	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Crear campañas de corresponsabilidad en tareas de cuidado y atención a las personas.																			
15	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Adaptar la redacción del futuro convenio colectivo a lo que establece el RD6/2019, clarificando también quién es el/la beneficiario/a de permisos por exámenes prenatales: la madre biológica o también el otro progenitor/ora.																			
16	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	Elaborar una encuesta de usos del tiempo para detectar las necesidades de conciliación de su plantilla.																			
17	Retribuciones	Sistematizar la política retributiva a partir de una valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género.																			
18	Condiciones de trabajo	Crear un registro sistematizado desagregado por sexo, tipo de financiador y estructura de salario (separar SBA s/tablas convenio y complemento Ad personam), con el objetivo de detectar el origen de posibles brechas salariales.																			
19	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Incluir de forma específica en el Plan de comunicación del VHIR, los aspectos relativos al acoso (protocolos de actuación vigentes, procedimientos involucrados - procedimiento interno de resolución y de investigación en caso de que se produzca una situación de acoso, etc.).																			
20	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Planificar sesiones de sensibilización sobre el acoso dirigidas al conjunto del personal.																			
21	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Ofrecer formación especializada en prevención y abordaje del acoso a las personas que conforman la Comisión frente al acoso del VHIR.																			
22	Comunicación corporativa con perspectiva de género	Revisar la comunicación interna y externa para erradicar definitivamente el uso del genérico masculino.																			
23	Comunicación corporativa con perspectiva de género	Trabajar para comunicar igualdad haciendo visible el talento femenino en el ámbito de la investigación.																			
24	Comunicación corporativa con perspectiva de género	Integrar la comunicación con perspectiva de género como un eje estratégico dentro de un Plan de comunicación definido periódicamente con la Dirección de Comunicación del VHIR.																			
25	Comunicación corporativa con perspectiva de género	Realizar un Plan de Comunicación de RRHH del VHIR, validado por la Dirección de Comunicación del Campus.																			
26	Comunicación corporativa con perspectiva de género	Formar en comunicación inclusiva a las personas del VHIR que generen comunicación institucional.																			

11. FASE Y SISTEMA DE SEGUIMIENTO Y DE EVALUACIÓN

La última fase del Plan es la de evaluación. Se trata de una fase primordial dado que nos permite conocer la efectividad y los resultados obtenidos, así como los obstáculos que se han encontrado a lo largo del camino y, por tanto, orientar la siguiente edición del Plan de igualdad de oportunidades.

La evaluación consta de tres etapas que son:



La evaluación inicial es aquella realizada en la fase del diagnóstico. Después, durante la implementación del Plan, debe realizarse una evaluación de seguimiento, a partir de los indicadores asociados a cada medida, que indicará el grado de desarrollo de las medidas y de cumplimiento del calendario establecido, así como el grado de aceptación de las medidas por parte del personal, los obstáculos o las dificultades halladas, y los reajustes a realizar.

Es importante recordar que la evaluación continua o de proceso es un requisito ineludible dado que el Plan es una herramienta viva orientada a la transformación de la realidad y no un mero protocolo de cumplimiento legal. Así, la Comisión se reunirá periódicamente y elaborará informes anuales de seguimiento, que dará a conocer al conjunto del personal a través de los mecanismos establecidos. Concretamente:

- Dependiendo de si la medida es recurrente o no, se establecerán contactos y reuniones cada 1-3 meses con las personas responsables de la implementación de cada medida del Plan. En estas reuniones se evaluarán los resultados conseguidos hasta la fecha, los indicadores, así como las posibles desviaciones si las hubiera, observando la metodología de seguimiento que incluye cada una de las acciones del plan. En caso de existir desviaciones, se establecerán medidas correctoras.

- Al completar cada acción del Plan, se completará una ficha de la misma, especialmente diseñada para ello por la Comisión de Igualdad. Se trata de una herramienta de seguimiento que incluye una descripción de la acción, indicadores asociados y resultados. Asimismo, se reflejarán las desviaciones si las hubiera.
- Durante los primeros 2 años del Plan, la Comisión se reunirá trimestralmente para analizar y evaluar el estado global del cumplimiento del Plan. Pasados 2 años, las reuniones serán bianuales.

Una vez finalizada la vigencia del Plan, se llevará a cabo una evaluación final de las acciones desarrolladas a través de sus indicadores, con el objetivo de conocer el impacto de su implementación y el nivel de consolidación. La evaluación final debe medir:

- > El grado de consecución de los objetivos fijados en el Plan.
- > El impacto del Plan:
 - Difusión de la cultura de igualdad de oportunidades en la organización.
 - Reducción de los desequilibrios detectados en cuanto a presencia, participación y condiciones laborales de mujeres y hombres en la institución.
 - Incremento de herramientas y mecanismos para la garantía de la equidad y la no discriminación.
 - Incidencia en la cultura del tiempo y en las oportunidades de conciliación de la vida personal y laboral.

Para la evaluación final será necesario contar todos los informes de seguimiento anuales para así poder realizar un informe final.

La Comisión de seguimiento y evaluación del Plan de igualdad será la responsable de realizar el informe de evaluación final y de su difusión, a fin de darlo a conocer al conjunto del personal.

12. PROCESO DE MODIFICACIÓN Y PROCESO DE RESOLUCIÓN DE DISCREPANCIAS

A petición de una de las partes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, se podrá modificar el Plan: añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, o atenuar alguna de las medidas originales del Plan. En caso de que exista necesidad de realizar modificaciones en el Plan, éstas se realizarán por la decisión mayoritaria de las personas constituyentes de la Comisión.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad será **revisado/modificado** siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Institución.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

Para la resolución de cualquier discrepancia surgida a lo largo de la implantación del presente Plan se utilizarán los mismos mecanismos que durante la fase de negociación del diagnóstico de igualdad. Es decir, la negociación en la comisión de seguimiento y evaluación (conformada por los órganos de representación y la parte del centro) hasta llegar a un acuerdo por ambas partes. En caso de persistir el desacuerdo, la Comisión puede acudir a los procedimientos y los órganos de solución autónoma de conflictos. Estos pueden ser los órganos definidos por el Tribunal Laboral de Cataluña o bien por la comisión paritaria establecida en el convenio colectivo de aplicación.

El resultado de las negociaciones se plasmará por escrito y lo firmarán las partes negociadoras para su posterior remisión a la autoridad laboral competente, a efectos de registro, depósito y publicidad en los términos previstos reglamentariamente.

13. MEJORAS INTRODUCIDAS A LO LARGO DE LA VIGENCIA DEL PLAN

Con el fin de adaptarse a los cambios y requerimientos legales, además de a la evolución de la Institución, en diciembre 2022 y enero 2023 se han implementado los siguientes cambios en el presente Plan de Igualdad:

- Se ha incorporado el Compromiso de la Dirección (p. 4)
- Se ha incluido la descripción de la Comisión de Igualdad (p. 15)
- Se han actualizado las fechas de realización de las medidas (p. 41-54)
- Se ha incluido una medida adicional (medida 12) referente al eje de infrarrepresentación femenina (p. 46)
- Se ha ampliado la definición de los objetivos de las medidas (p. 40)
- Se ha añadido el eje correspondiente de cada medida (p. 41-54)
- Se ha incorporado una sección que incluye el sistema del seguimiento del Plan (p. 50-51)
- Se ha incluido el procedimiento de modificación del Plan (p. 59)
- Se ha incorporado el calendario de actuaciones (*Gantt Chart*) (p. 55)
- Se ha añadido la ficha de seguimiento de medidas en los Anexos (p. 61-62)
- Se ha revisado el contenido del Plan de acuerdo con *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*

14. ANEXO I: FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS

FICHA DE SEGUIMIENTO DE MEDIDAS			
Área			
Medida	(Especificar)		
Persona/s /Unidad/des responsables			
Fecha <u>Límite</u> de implementación			
Fecha de implementación			
Fecha/s de seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - dd/mm/aaaa - dd/mm/aaaa - dd/mm/aaaa 		
Horas totales	-		
Presupuesto consumido	-		
Cumplimentado por			
Indicadores de seguimiento			
(Especificar los indicadores incluidos en cada medida)			
Indicadores de resultado			
Nivel de ejecución	<input type="checkbox"/> Pendiente	<input type="checkbox"/> En ejecución	<input type="checkbox"/> Finalizada
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos	<input type="checkbox"/>	
	Falta de recursos materiales	<input type="checkbox"/>	
	Falta de tiempo	<input type="checkbox"/>	
	Falta de participación	<input type="checkbox"/>	
	Descoordinación con otros departamentos	<input type="checkbox"/>	
	Desconocimiento del desarrollo	<input type="checkbox"/>	
	Otros motivos (especificar)	<input type="checkbox"/>	
Indicadores de proceso			
Adecuación de los recursos asignados			
Dificultades y barreras encontradas para la implementación			
Soluciones adoptadas (en su caso)			
Indicadores de impacto			

Reducción de desigualdades	
Mejoras producidas	
Propuestas de futuro	
Documentación acreditativa de la ejecución de la medida	
Observaciones (ej. proveedores, siguientes pasos, otros aspectos a destacar)	

15. ANEXO II: FIRMA DEL PLAN POR PARTE DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD VIGENTE

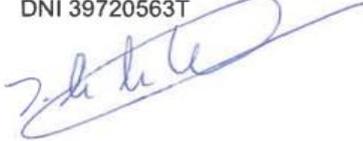
En representación de VHIR:

En representación de las personas
trabajadoras:

Miriam Álvarez Rollan
DNI 77317414Q



M. Teresa de la Campa Alonso
DNI 39720563T



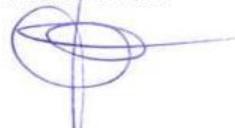
Milda Galkute
NIE Y0166537P



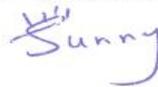
Olalla Bagüés Bedoya
DNI 36521644J



Montserrat Molano i Flores
DNI 43411843X



Sunny Malhotra Sareen
DNI 30382150R



Miguel Segura Ginard
DNI 43104912Z



Rebeca Zapata Guardiola
DNI 47865580G



Barcelona, enero de 2023

