

Plan de Igualdad

Vall d'Hebron Instituto de
Investigación
(VHIR)

4ª Edición

1/11/2025 – 31/10/2029



Índice

1. Compromiso de la Dirección.....	3
2. Introducción.....	4
3. Marco Normativo	7
4. Metodología y Fases.....	8
5. Constitución de la Comisión Negociadora	9
6. Ámbito Personal, Territorial y Temporal	11
7. Conclusiones del Diagnóstico	11
8. Plan de Igualdad.....	13
8.1. Finalidad.....	13
8.2. Objetivos	13
8.3. Acciones Positivas en Materia de Igualdad.....	14
9. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan.....	45
10. Procedimiento de Modificación en Caso de Posibles Discrepancias en la Implantación del Plan de Igualdad	53
Anexos	60
Anexo I. Glosario de Términos.....	60
Anexo II. Documento de Constitución de la Comisión Negociadora.....	64
Anexo III. Documento Acta de Aprobación del Plan de Igualdad	66
Anexo IV. Acta de Constitución de la Comisión de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad	68
Anexo V. Reglamento de la Comisión de Seguimiento e Implantación.....	70
Anexo VI. Disposiciones Normativas Relevantes en Materia de Igualdad.....	73

1. Compromiso de la Dirección



Compromiso de la Dirección

Vall d'Hebron Instituto de Investigación (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 para impulsar y fomentar las medidas necesarias para hacer efectiva la igualdad de oportunidades.

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

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

En Barcelona, a 1 de noviembre de 2025

Dra. Begoña Benito
Directora

Montserrat Giménez
Gerente



2. Introducción

El Vall d'Hebron Instituto de Investigación (de ahora en adelante, VHIR) es una institución del sector público que promueve y desarrolla la **investigación**, la **innovación** y la **docencia biomédica** del **Hospital Universitario Vall d'Hebron**, el hospital más grande del sistema de salud público catalán (ICS¹). Desde el año 1994 se trabaja para identificar y aplicar nuevas soluciones a los problemas de salud de la sociedad, alcanzando el **liderazgo** y la **excelencia en investigación biomédica clínica y traslacional** a nivel nacional e internacional.

El VHIR, como institución vinculada a la actividad del hospital, también pertenece al sector público. El Patronato es el órgano de gobierno y de administración de la Fundación. La representa, la gestiona y asume todas las facultades y funciones necesarias para la consecución de los fines fundacionales.

En el Patronato del VHIR tienen representatividad las siguientes instituciones, a través de sus miembros:

- **Departamento de Salud** de la Generalidad de Cataluña.
- **Departamento de Investigación y Universidades** de la Generalidad de Cataluña. El VHIR es un centro CERCA, de la Institución CERCA, entidad que depende de este departamento.
- **Hospital Universitario Vall d'Hebron**.
- **Universidad Autónoma de Barcelona** (UAB), de la que es Instituto Universitario de Investigación adscrito.
- **Vall d'Hebron Instituto de Oncología** (VHIO). Éste, junto con el VHIR, forma parte del Instituto Acreditado del Campus Vall d'Hebron, entidad que engloba los institutos de investigación del Vall d'Hebron que han sido acreditados por el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) como Institutos de Investigación Sanitaria.
- El **Instituto Catalán de la Salud** (ICS).

El Plan Estratégico 2021-2025 del VHIR define las líneas generales de actuación tanto en investigación como en transferencia de conocimiento para afrontar los nuevos retos y las necesidades de los próximos años. Este Plan estratégico está alineado con las políticas de investigación e innovación del Patronato, así como con las políticas autonómicas, nacionales y europeas. El objetivo final del Plan Estratégico es equilibrar el servicio público con la innovación y la investigación, dentro

¹ Instituto Catalán de la Salud

del marco global de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 2030). En este sentido, las Naciones Unidas han reclamado la necesidad de incorporar sistemáticamente el género en la implementación de su Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, y de desarrollar el objetivo número 5, dedicado explícitamente a conseguir la igualdad de género. Así pues, la promoción de la igualdad de género en la investigación y la innovación es un compromiso recogido en la política científica de la Unión Europea con el objetivo de alcanzar el equilibrio de género en los equipos de investigación y en la toma de decisiones, y de integrar el análisis de género en los contenidos de investigación e innovación.

La Comisión Europea ya cuenta con un sólido marco normativo en la materia (Estrategia de Género 2020-2025), con directivas de aplicación general en el mercado laboral, incluida la investigación. Sin embargo, debido a las particularidades del sector, se requieren medidas específicas para eliminar las desigualdades y superar los obstáculos estructurales que aún persisten. La Comisión Europea aborda estas barreras a través de su principal instrumento de financiación *Horizon Europe*, dentro del *European Research Area* (ERA) formada por los Estados miembros, países asociados y organizaciones interesadas en la investigación.

A través de *Horizon Europe (2021-2027)* la Comisión Europea reafirma su compromiso con la igualdad de género en la investigación y la innovación, haciéndola una prioridad transversal e introduciendo disposiciones reforzadas. Aborda la igualdad de género en tres niveles principales:

- Disponer de un Plan de Igualdad de Género es un criterio de admisibilidad para determinadas categorías de financiación.
- Integrar la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación es un requisito por defecto y se evalúa según el criterio de excelencia.
- Se plantea el objetivo de aumentar el equilibrio de género en todo el programa, llegando a conseguir un 50% de mujeres en los consejos, grupos de expertos y comités de evaluación relacionados con Horizonte Europa, y establecer el equilibrio de género entre los equipos de investigación como criterio de clasificación para las propuestas con la misma puntuación.

Desde 2022, disponer de un Plan de Igualdad de Género ya es un criterio de admisibilidad para participar en las convocatorias de financiación de *Horizon Europe*. Además, se especifica que los cuatro requisitos obligatorios que debe cumplir un Plan de Igualdad son los siguientes:

1. El Plan de Igualdad debe ser un documento público: El Plan de Igualdad debe ser un documento formal firmado por la dirección y difundido dentro de la institución. Tiene que demostrar un compromiso con la igualdad de género, establecer objetivos claros y acciones detalladas para alcanzarlos.

2. Disponer de recursos específicos: Los recursos para el diseño, implementación y seguimiento de los Planes de Igualdad deben incluir tanto personas especializadas en la materia, como agentes de igualdad o equipos de igualdad de género, así como tiempo de trabajo y dedicación específica para su desarrollo.

3. Incluir un sistema para la recopilación y seguimiento de datos: Los Planes de Igualdad deben basarse en datos empíricos desglosados por sexo o género y recopilados para todos los grupos y subgrupos profesionales. Estos datos deben servir de base para los objetivos, indicadores y evaluación continua de los avances a través de informes anuales.

4. Incluir acciones relacionadas con la formación y sensibilización: Las acciones deben abordar la igualdad de género y los sesgos de género inconscientes, y pueden incluir el desarrollo de competencias de género, la creación de grupos de trabajo dedicados a temas específicos y la sensibilización a través de talleres y actividades de comunicación.

Además de estos requisitos obligatorios relacionados con el proceso de elaboración, se recomienda que el Plan de Igualdad contenga las siguientes 5 áreas temáticas:

1. Conciliación de la vida familiar y la vida profesional y cultura organizativa
2. Equilibrio de género en el liderazgo y la toma de decisiones
3. Igualdad de género en la contratación y la progresión profesional
4. Integración de la dimensión de género en los contenidos de investigación
5. Medidas contra la violencia de género, incluido el acoso sexual

A nivel autonómico, las estructuras específicas de la Generalitat de Catalunya en materia de política científica y las estructuras responsables de las políticas de igualdad local han estado trabajando en los últimos años para garantizar la incorporación de la perspectiva de género interseccional en todas las políticas vinculadas a la Ciencia y erradicar desigualdades aún presentes en el entorno científico. Para abordar estos retos, se ha elaborado la Estrategia de igualdad de género en la ciencia (EIGEC), que da cumplimiento a la disposición transitoria segunda de la Ley 9/2022, de 21 de diciembre, de la ciencia. Coordinada por el Consejo Interuniversitario de Catalunya, la EIGEC ha sido impulsada por los departamentos de Investigación y Universidades y de Igualdad y Feminismo, ha sido conceptualizada por un grupo de expertas y ha contado con la participación de los agentes del sistema catalán de investigación.

Así pues, queda patente que el compromiso del VHIR con la igualdad y la perspectiva de género se abordan desde un punto de vista estratégico y se trabaja transversalmente desde las diferentes Direcciones e Instituciones dentro del Campus.

3. Marco Normativo

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otras son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la UE y de sus miembros.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de las últimas décadas. Este hecho obliga a configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modelo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el marco normativo para acabar con las desigualdades de género existentes en todos los ámbitos de la vida, prevenir conductas discriminatorias y alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres. Es una ley de aplicación horizontal a todas las políticas públicas, ya sean nacionales, autonómicas o locales. Así, en el artículo 1 se menciona que los poderes públicos tomarán medidas específicas a favor de las mujeres para luchar contra situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, a fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad.

Algunas de las disposiciones normativas más relevantes en materia de igualdad dentro del ámbito de la empresa² se recogen en el anexo número VI del presente documento.

4. Metodología y Fases

El proyecto se desarrolla en las fases y con la metodología siguientes:

Fase 1: Compromiso, planificación, comunicación, diagnóstico.

- Compromiso de la Dirección del VHIR para el diseño y la implementación del Plan de Igualdad.
- Nombramiento de las personas responsables de llevar a cabo el plan.
- Elaboración de un diagnóstico, con la recogida de información cuantitativa y cualitativa y el análisis desde una perspectiva de género de dicha información. La información cuantitativa corresponde a la recogida y análisis de datos estadísticos de la plantilla que posibiliten disponer de una imagen fija de la empresa en relación con la situación de mujeres y hombres en el momento en que se elabora el diagnóstico. También se lleva a cabo un análisis de la información cualitativa (normativas, protocolos internos, procedimientos, políticas, prácticas, etc.), que explica, confirma y contrasta los datos, además de profundizar en el conocimiento general de la organización. En este marco, también se ha realizado una encuesta dirigida a personas de diferentes colectivos de la empresa con el objetivo de complementar el análisis cualitativo e incorporar su percepción y experiencia directa.
- Diseño de un plan de comunicación y difusión a toda la plantilla.

Fase 2: Elaboración del Plan de Igualdad.

- Definición de objetivos y metas a alcanzar. Planificación temporal.
- Acciones positivas para conseguir los objetivos.
- Indicadores cuantificados para la evaluación del proceso. Resultados previstos.
- Seguimiento y la evaluación.

Fase 3: Implementación y desarrollo de las acciones positivas específicas definidas en el Plan de Igualdad.

Fase 4: Seguimiento del proceso por la Comisión Negociadora, orientado a velar por el cumplimiento de las acciones definidas, y a garantizar, tanto el cumplimiento como el

² Recopilatorio de normativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
<http://www.igualdadenlaempresa.es/recursos/normativa/home.htm>

establecimiento de medidas cuando los objetivos no se hayan conseguido o cuando surjan nuevas necesidades, respecto a las cuales habrá que articular nuevas acciones.

5. Constitución de la Comisión Negociadora

Para el desarrollo de las diferentes fases de la creación e implementación del plan, des del VHIR se ha constituido la Comisión Negociadora. Esta Comisión se responsabiliza del diseño, la implantación y el seguimiento del **Plan de Igualdad** en la entidad. Estas personas disponen de tiempo y disponibilidad para su adecuada participación y dedicación a las tareas asignadas.

La Comisión Negociadora velará por:

- La equidad de género, entendida como la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, manteniendo el reconocimiento de la diferencia.
- La igualdad de oportunidades, entendida como la idéntica opción a las mismas oportunidades y análogos recursos profesionales por parte de ambos géneros.
- La no discriminación, directa o indirecta, de la plantilla en función de su género, así como la eliminación de las barreras, visibles o no, que supongan diferencias entre mujeres y hombres o por cualquier otra razón de carácter personal.
- La promoción y difusión dentro de la empresa de los valores y las prácticas en que se basa la igualdad, así como la promoción de la representación equilibrada de los dos sexos en todos los órganos y cargos de responsabilidad de la empresa.
- El seguimiento y la actualización del Plan de Igualdad, elaborando propuestas de acciones de futuro.

En esta comisión ha sido delegada la autoridad necesaria de decisión con relación a la igualdad, que permita avanzar en la implementación a un buen ritmo de intervención. Los miembros de la comisión participan de aquellas actividades propias y actúan como portavoces del resto de la plantilla. Aportan toda aquella información y las sugerencias relevantes para el desarrollo del Plan de Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres y velan por la difusión de los resultados entre el conjunto de la plantilla, a la vez que se responsabilizarán de ofrecer respuesta a las cuestiones que se puedan plantear por parte del resto del personal, con el fin de conseguir los objetivos de transparencia, promoción y participación de las actividades impulsadas en este marco.

Las personas miembros de la Comisión negociadora son las siguientes:

Montserrat Molano i Flores	Comité de empresa
Sunny Malhotra / Guillem Pons	Comité de empresa
Miguel Segura i Guinart	Comité de empresa
Miriam Álvarez Rollan	RH
Olalla Bagüés Bedoya	RH
Milda Galkute	RH

La Comisión Negociadora tendrá competencias en:

- Negociar y elaborar el diagnóstico, así como negociar las medidas que integrarán el Plan de Igualdad.
- Participar en la elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificar las medidas prioritarias, según el diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulsar la implantación del Plan de Igualdad en la empresa.
- Participar en la definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para hacer el seguimiento y evaluar el grado de cumplimiento de las medidas implantadas del Plan de Igualdad.
- Todas las demás funciones que le pudieran atribuir la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o que se acuerden por la misma comisión, incluido el envío del Plan de Igualdad que fuera aprobado a la autoridad laboral competente, a efectos de su registro, depósito y publicación.
- Además, corresponderá a la Comisión Negociadora impulsar las primeras acciones de información y de sensibilización a la plantilla. La Comisión Negociadora del Plan está dotada de un reglamento de funcionamiento interno.

En el Anexo V del presente Plan de Igualdad se desarrolla el Reglamento de Funcionamiento con el procedimiento de modificación, incluido el procedimiento para resolver posibles discrepancias.

6. Ámbito Personal, Territorial y Temporal

El Plan se dirige a la totalidad de la plantilla del VHIR. Es decir, en su **ámbito personal**, incluye a todas las personas que forman parte de la organización, independientemente de su categoría profesional o tipo de contrato.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9.1 del RD 901/2020, la vigencia máxima de los planes de igualdad debe ser de 4 años. La vigencia del **4º Plan de Igualdad del VHIR** se extenderá **del 1 de noviembre de 2025 al 31 de octubre del 2029**.

El centro de trabajo se encuentra en Cataluña, por lo que **el ámbito territorial es la Comunidad Autónoma catalana**.

7. Conclusiones del Diagnóstico

El diagnóstico realizado por el VHIR sobre la situación actual previa a la elaboración del plan, siguiendo las normativas vigentes, ha llegado a las siguientes conclusiones para cada uno de los diferentes ámbitos o ejes analizados:

En el ámbito del **proceso de selección y contratación**, destaca la transparencia y la inclusión en los procesos, el compromiso con la igualdad y la diversidad, y la adhesión al sello europeo *Human Resources Strategy for Reserachers (HRS4R)* como ejemplo y garantía de buenas prácticas. Las medidas propuestas en el plan van dirigidas a reforzar y ampliar la formación en igualdad de todas las personas implicadas en los procesos de selección.

El eje de **clasificación profesional** muestra una buena base en cuanto a la presencia femenina en espacios de decisión y liderazgo, con un Comité de Dirección paritario y mujeres ocupando cargos de responsabilidad. Las medidas propuestas en el plan se dirigen a promover la eliminación de la segregación vertical y horizontal detectada en algunos grupos profesionales, especialmente en el personal investigador.

En cuanto al eje de **formación del personal**, se dispone de un procedimiento claro y se ofrece una amplia y variada oferta formativa, con apoyo económico para facilitar el acceso. Además, se ofrece regularmente formación en igualdad a toda la plantilla y la mayoría percibe equidad en las oportunidades formativas. Las medidas del plan se dirigen a reforzar la formación en temas clave, específicamente para cargos de responsabilidad y liderazgo.

En el ámbito de la **promoción profesional**, se destaca el esfuerzo de la Dirección de RH por definir un procedimiento claro para las carreras profesionales. Actualmente, ya se ha definido el marco de las carreras para los tres colectivos de personal, y las medidas del plan van dirigidas a su implementación.

En las **condiciones de trabajo**, se observa que más de un 70% de la plantilla tiene contrato indefinido, y aunque los contratos temporales representan un 28,55%, más de la mitad son pre-doctorales y post-doctorales, posiciones que naturalmente implican temporalidad. Se recomienda continuar y profundizar en el análisis de las desvinculaciones que anualmente se lleva a cabo para encontrar las causas de salida y poder aplicar mejoras.

En lo que se refiere al eje de la **auditoría salarial y retribuciones**, el convenio colectivo del VHIR indica los niveles retributivos por grupos y subgrupos profesionales, y existe un sistema de retribución flexible que permite adaptar la retribución a las necesidades personales y familiares. Los valores de la media salarial se mantienen por debajo de las medias europeas, españolas y catalanas, y se elabora un registro retributivo con los datos analizados y las iniciativas para corregir posibles brechas salariales de forma anual.

En cuanto al ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, el VHIR cuenta con diversas medidas para facilitar el equilibrio entre el tiempo de trabajo, personal y familiar. Las medidas del plan se dirigen a identificar mejor las necesidades del personal en este ámbito para asegurar que responden a la realidad de las personas y situaciones familiares diversas.

En cuanto a la **infrarrepresentación femenina**, el colectivo femenino está presente en todos los grupos y niveles de la entidad, con una buena representación en los grupos de investigación y órganos de gobierno, donde hay paridad o mayoría femenina. Las medidas del plan se dirigen principalmente a reducir la infrarrepresentación femenina puntualmente en alguno de los subgrupos superiores del colectivo investigador y del personal de Gestión y Administración.

En cuanto a la **prevención del acoso sexual y por razón de sexo y mujeres en riesgo de exclusión**, el VHIR cuenta con un protocolo que cumple con la normativa vigente y se ha difundido adecuadamente. El convenio también incluye derechos laborales para víctimas de violencia de género. Las medidas del plan se dirigen a asegurar el conocimiento por parte de las personas con roles de liderazgo, a mejorar la identificación de grupos vulnerables y a visibilizar los recursos disponibles al alcance de la plantilla.

En relación con el eje de **comunicación, imagen y uso del lenguaje**, el VHIR utiliza lenguaje inclusivo en las comunicaciones internas y externas y visibiliza el papel de las mujeres en la ciencia en diferentes iniciativas. Las medidas del plan se dirigen a garantizar la formación continua en

lenguaje inclusivo y a revisar la comunicación hacia el exterior para eliminar posibles usos no inclusivos.

En el ámbito de **riesgos y salud laborales**, el VHIR dispone de circuitos de actuación adecuados y normativamente actualizados. Las medidas del plan se orientan principalmente a mejorar la participación en la encuesta de riesgos psicosociales para analizar datos desglosados por sexo.

Finalmente, el VHIR integra la **perspectiva de género en la investigación** mediante la Plataforma y la Oficina de Investigación e Innovación Responsable (RRI), promoviendo la igualdad de oportunidades y la diversidad en los equipos de investigación. Las medidas del plan se dirigen a continuar apoyando a la comunidad investigadora, ofrecer formación específica y recoger indicadores de género con el fin de mejorar la inclusividad y calidad de la investigación.

8. Plan de Igualdad

8.1. Finalidad

La realización del Plan de Igualdad por parte del VHIR tiene como finalidad, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, poner de manifiesto el interés de la institución por articular acciones que permitan garantizar e integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma real y efectiva.

8.2. Objetivos

Mediante la implantación del Plan de Igualdad, el VHIR pretende investigar con profundidad cuál es la situación real interna en términos de Igualdad de Oportunidades de Género y dedicar esfuerzos a definir, estructurar e implementar acciones en esta dirección.

El objetivo principal que el VHIR espera conseguir con la aplicación del Plan es fomentar una cultura corporativa basada en la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres eliminando cualquier tipo de discriminación, mejorando el clima laboral y aumentando la motivación y el compromiso de la plantilla, realizando para conseguirlo, aquellas actuaciones positivas que contribuyan a crear las condiciones apropiadas para que la igualdad sea real y efectiva.

Los objetivos específicos de este Plan de Igualdad son:

- Contar con un diagnóstico del ámbito del género que proporcione información sobre la situación objetiva de la institución y que permita elaborar un plan de mejora.
- Establecer indicadores con perspectiva de género para medir la evolución de la situación de igualdad de oportunidades en las áreas de intervención.
- Garantizar un entorno libre de sexismo y de todo tipo de discriminación.
- Sensibilizar a las personas que forman parte de la plantilla.
- Introducir el Principio de Igualdad de Oportunidades como máxima de calidad en la gestión de la institución.
- Establecer canales de información permanentes sobre la integración de la igualdad de oportunidades en la organización.
- Garantizar, por parte de la institución, que tanto la comunicación interna como la comunicación corporativa y la publicidad utilizan un lenguaje no discriminatorio.
- Fomentar por parte de la institución la difusión, participación y la implicación de la plantilla en relación con la igualdad de oportunidades.
- Establecer los mecanismos para hacer un seguimiento de las medidas implantadas y de las nuevas a implantar, para poder analizar su impacto.
- Prestar especial atención a las situaciones de protección especial, referidas a la violencia de género, el acoso sexual y por razón de sexo y la identidad de género.

8.3. Acciones Positivas en Materia de Igualdad

En el artículo 8 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, no sólo aparece el contenido mínimo de los planes, sino toda la información que debe recopilarse sobre las acciones de mejora propuestas:

- Descripción, plazo de ejecución y priorización de la medida, así como diseño de indicadores que permitan determinar la evolución.
- Identificación de los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implantación, seguimiento y evaluación de cada una de las medidas y objetivos.
- Calendario de actuaciones de las medidas del Plan de Igualdad.
- Sistema de seguimiento, evaluación y revisión periódica.

Se presentan, a continuación, las acciones de mejora que la Comisión Negociadora ha seleccionado como idóneas:

NÚMERO DE ACCIÓN DE MEJORA	DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN DE MEJORA	MES / AÑO DE IMPLANTACIÓN
1	Realizar sesiones formativas sobre buenas prácticas de selección para garantizar que las personas implicadas en los procesos de selección están concienciadas sobre la igualdad de género	Recurrente anual
2	Promover el sexo infrarrepresentado ante dos candidaturas de méritos y capacidades similares	Recurrente anual
3	Diseñar una campaña de acciones comunicativas que fomenten el conocimiento de las nuevas carreras y la formación de capacitación	Recurrente anual
4	Fomentar sesiones formativas de sensibilización en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) dirigidas al personal	Recurrente anual
5	Continuar impartiendo formación en liderazgo inclusivo: Ofrecer programas de desarrollo de habilidades directivas con enfoque de género, dirigidos a todos los niveles de mando	Recurrente anual
6	Implementar formación sobre género e interseccionalidad para el personal investigador (píldoras, material de <i>onboarding</i> ...)	Recurrente anual
7	Apoyo de retorno al trabajo: Desarrollar actividades específicas para facilitar la reincorporación laboral de personas que han hecho pausas en su trayectoria	2º trimestre de 2026

	profesional por motivos de cuidado u otras responsabilidades	
8	Implementar el marco de carreras profesionales en el VHIR	3º trimestre de 2026
9	Organizar una campaña/formación anual de corresponsabilidad enfocada a difundir conceptos y sensibilizar sobre el impacto que tienen en la sociedad	Recurrente anual
10	Desarrollar una política y establecer buenas prácticas para la desconexión digital, promoviendo el bienestar y el equilibrio entre la vida laboral y personal	1º trimestre de 2026
11	Redactar una guía de buenas prácticas o recomendaciones sobre la representación de género en comités y órganos de decisión	1º trimestre de 2026
12	Definir y establecer criterios objetivos y condiciones de asignación de complementos salariales, velando por la correcta aplicación del procedimiento normativo	1º trimestre de 2026
13	Incorporar un capítulo de conceptos básicos en igualdad retributiva en los cursos de formación en buenas prácticas en materia de selección y contratación	1º trimestre de 2026
14	Reforzar la información y comunicación a la plantilla del protocolo de acoso disponible en el centro a través de comunicados y sesiones informativas	Recurrente anual

15	Identificar y visibilizar referentes femeninos y masculinos que rompan los estereotipos de género y la segregación horizontal	Recurrente anual
16	Revisar la página web de la institución, velando para que se utilice un lenguaje inclusivo	Recurrente anual
17	Continuar formando en comunicación inclusiva a las personas del VHIR que generan comunicación institucional y asegurar que las empresas proveedoras externas hacen un uso inclusivo del lenguaje	Recurrente anual
18	Impartir una formación de carácter obligatorio en igualdad de género destinada a las personas que forman parte del Comité de Seguridad y Salud	Q4 2026 (y cuando haya nuevos miembros)
19	Dotar de recursos y herramientas la Intranet para que las mujeres en riesgo de exclusión social puedan dirigirse a personas de referencia en caso de necesitar apoyo, así como visualizar los recursos ya existentes con la misma finalidad	2º trimestre de 2026
20	Definir un marco de bienestar que contemple actividades que fomenten una cultura comprometida con la igualdad y la diversidad	Recurrente anual
21	Diseñar una guía e implementar una lista de verificación sobre la Dimensión de Género en la Investigación, con el objetivo de asegurar que todos los proyectos financiados por el VHIR la completen	2º trimestre de 2027

22	Organización de un evento cada dos años sobre género y medicina	1 vez cada 2 años
23	Definir el sistema de monitoreo y la evaluación de la implementación del plan (impacto, definición de estructura de informes, reuniones con la Comisión de seguimiento), incluyendo informe con los datos de las promociones del personal, segmentado por sexo	Recurrente anual
24	Dedicación de recursos humanos y económicos para implementar las acciones del Plan	Recurrente anual
25	Comunicar el Plan de Igualdad a toda la plantilla del VHIR a través de los canales de comunicación habituales del centro	Recurrente anual

ACCIÓN 1

EJE	Proceso de selección y contratación		
OBJETIVO	Velar por una igualdad real de oportunidades en el proceso de selección y contratación de personal		
MEDIDA	Realizar sesiones formativas sobre buenas prácticas de selección velando para que personas implicadas en los procesos de selección estén concienciadas sobre la igualdad de género		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario - Personas implicadas en los procesos de selección		Costes de personal interno y/o externo	Q4
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
- Porcentaje de personas que están implicadas en los procesos de selección y han hecho la formación - Valoración de la formación		Todas las personas implicadas en los procesos de selección han hecho la formación sobre buenas prácticas	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Recurrente, 1 vez al año, durante los 4 años de vigencia del plan	

ACCIÓN 2

EJE	Proceso de selección y contratación		
OBJETIVO	Promover la igualdad real de oportunidades en el proceso de selección y contratación de personal		
MEDIDA	Promover el sexo infrarrepresentado ante dos candidaturas de méritos y capacidades similares		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Personas implicadas en los procesos de selección		Costes de personal interno y/o externo	Q4
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
Medir el porcentaje de candidaturas recibidas de cada sexo en relación con el total de candidaturas		Se han conseguido mejoras para acercarse a la paridad en los casos de departamentos con sexo infrarrepresentado.	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Recurrente, 1 vez al año, durante los 4 años de vigencia del plan	

ACCIÓN 3

EJE	Clasificación profesional		
OBJETIVO	Fomentar una composición equilibrada de la plantilla.		
MEDIDA	Diseñar una campaña de acciones comunicativas que fomenten el conocimiento de las nuevas carreras y la formación de capacitación.		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Comunicación - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo	Q3
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
- Se ha realizado la campaña de acciones comunicativas - Canales de comunicación utilizados		- Se ha aumentado el conocimiento de las nuevas carreras - Se ha fomentado el interés en la adquisición de nuevas habilidades y la búsqueda de oportunidades de desarrollo profesional	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Recurrente, 1 vez al año, durante los 4 años de vigencia del plan	

ACCIÓN 4

EJE	Formación		
OBJETIVO	Velar para que todas las personas tengan igual acceso a la formación interna o continua que se programe, se ofrezca y/o se imparta en la institución		
MEDIDA	Fomentar sesiones formativas de sensibilización en Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) dirigidas a todo el personal		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo Coste curso de formación externo/Moodle	Q2
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
- Se han realizado las sesiones formativas - Número de personas que han asistido a la formación desagregadas por sexo - Valoración de la formación		- Disminución de los prejuicios y estereotipos entre el personal, creando un ambiente de trabajo más respetuoso - Incremento de personas formadas respecto de otras acciones formativas anteriores	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Recurrente, 1 vez al año, durante los 4 años de vigencia del plan A todas las nuevas incorporaciones	

ACCIÓN 5

EJE	Formación		
OBJETIVO	Velar para que todas las personas tengan igual acceso a la formación interna o continua que se programa, se ofrece y/o se imparte en la institución		
MEDIDA	Continuar impartiendo formación en liderazgo inclusivo: Ofrecer programas de desarrollo de habilidades directivas con enfoque de género, dirigidos a todos los niveles de mandos		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Personas con responsabilidad de liderazgo de equipos		Costes de personal interno y/o externo	Q2
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
- Se han realizado las acciones formativas de desarrollo de habilidades directivas con enfoque de género, dirigidos a todos los niveles de mandos - Se ha incrementado el número de personas de estos colectivos que se han formado en liderazgo inclusivo		Aumento del interés y la conciencia en liderazgo inclusivo, especialmente en mandos	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Recurrente, 1 vez al año, durante los 4 años de vigencia del plan	

ACCIÓN 6

EJE	Formación		
OBJETIVO	Fomentar que todas las personas tienen igual acceso a la formación interna o continua que se programa, se ofrece y/o se imparte en la institución.		
MEDIDA	Implementar formación sobre género e interseccionalidad para el personal investigador (píldoras comunicativas, material en el onboarding...)		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - Estrategia Interna - Colectivo destinatario: - Colectivo investigador		Costes de personal interno y/o externo	Q3
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
Porcentaje de personal investigador que completa la formación obligatoria sobre género e interseccionalidad en comparación del total del personal investigador en la organización		Se ha fomentado un entorno de trabajo inclusivo y diverso entre el personal investigador	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Recurrente, 1 vez al año, durante los 4 años de vigencia del plan	

ACCIÓN 7

EJE	Promoción profesional		
OBJETIVO	Fomentar la igualdad de oportunidades para todos incorporando la perspectiva de género a las políticas de promoción		
MEDIDA	Apoyo en el retorno al trabajo: Desarrollar actividades específicas para facilitar la reintegración laboral de personas que han hecho pausas en su trayectoria profesional por motivos de cuidado u otras responsabilidades		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo	Q2 de 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
Se ha conseguido implementar alguna de las iniciativas para facilitar la reincorporación		<i>Feedback</i> positivo de las personas que han tenido pausas en su trayectoria profesional por motivos de cuidado u otras responsabilidades.	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		No recurrente. 1 única vez durante toda la vigencia del plan	

ACCIÓN 8

EJE	Promoción profesional		
OBJETIVO	Fomentar la igualdad de oportunidades para todos incorporando la perspectiva de género a las políticas de promoción.		
MEDIDA	Implementar el marco de carreras profesionales en el VHIR		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo	Q3 de 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
Porcentaje de hombres y mujeres que promocionan internamente, desglosado por subgrupo profesional		- Establecer un sistema de carreras profesionales estructurado, transparente y equitativo para todas las personas trabajadoras - Mejorar la satisfacción y compromiso del personal hacia la institución	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		No recurrente. 1 única vez durante toda la vigencia del plan	

ACCIÓN 9

EJE	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral		
OBJETIVO	Avanzar hacia una organización del tiempo de trabajo que permita el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal repercutiendo en todas las personas de la institución.		
MEDIDA	Organizar una campaña/formación anual de corresponsabilidad enfocada a difundir conceptos y sensibilizar sobre el impacto que tienen en la sociedad.		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsables: - RH, Comunicación - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo	Q1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
- Se ha realizado la campaña/formación anual - Porcentaje de personas que participan en la campaña/formación anual		- Mayor conocimiento de conceptos de conciliación y corresponsabilidad y su impacto en el entorno laboral - Si se pueden recoger, cambios en las peticiones de permisos relacionados con el cuidado de hijos/as y familiares. Incremento de peticiones por parte del colectivo masculino	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Recurrente, 1 vez al año, durante los 4 años de vigencia del plan	

ACCIÓN 10

EJE	Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral		
OBJETIVO	Avanzar hacia una organización del tiempo de trabajo que permita el equilibrio de la vida laboral, familiar y personal repercutiendo en todas las personas de la institución		
MEDIDA	Desarrollar una política y establecer buenas prácticas para la desconexión digital, promoviendo el bienestar y el equilibrio entre la vida laboral y personal		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo	Q1 de 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
Se ha desarrollado una política de desconexión digital		- Se han proporcionado directrices claras sobre las expectativas de comunicación fuera del horario laboral - Todas las personas trabajadoras son conocedoras de la implementación de estas prácticas	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		No recurrente. 1 única vez durante toda la vigencia del plan	

ACCIÓN 11

EJE	Infrarrepresentación femenina		
OBJETIVO	Velar por una representación equitativa de las mujeres en todos los niveles y ámbitos de la institución		
MEDIDA	Redactar una guía de buenas prácticas o recomendaciones sobre la representación de género en comités y órganos de decisión		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo	Q1 de 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
- Se ha creado la guía de buenas prácticas de género en comités y órganos de decisión. - Se ha comunicado a las personas trabajadoras		Se han realizado acciones dirigidas a equilibrar la composición de comités y órganos de decisión	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		No recurrente. 1 única vez durante toda la vigencia del plan	

ACCIÓN 12

EJE	Retribuciones		
OBJETIVO	Velar para que la política retributiva promueva la igualdad salarial sin ningún tipo de discriminación directa, indirecta, ni por razón de género		
MEDIDA	Definir y establecer criterios objetivos y condiciones de asignación de complementos salariales, velando por la correcta aplicación del procedimiento normativo		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo	Q1 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
Se han definido y documentado los criterios objetivos y condiciones para la asignación de complementos salariales (Documento + difusión).		Garantizar que la asignación de complementos al salario base se realice de manera objetiva, transparente y equitativa, evitando decisiones discrecionales y contribuyendo a la reducción de las brechas salariales detectadas.	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		No recurrente. 1 única vez durante toda la vigencia del plan	

ACCIÓN 13

EJE	Retribuciones		
OBJETIVO	Velar para que la política retributiva promueva la igualdad salarial sin ningún tipo de discriminación directa, indirecta, ni por razón de género		
MEDIDA	Incorporar un capítulo de conceptos básicos en igualdad retributiva en los cursos de formación en <i>Buenas Prácticas en materia de Selección y Contratación</i>		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno	Q1 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
Se ha incorporado el capítulo de igualdad retributiva en los cursos de formación en selección y contratación.		Disponer de personal formado en conceptos básicos de igualdad retributiva, con capacidad para aplicar estos conocimientos en los procesos de selección y contratación y prevenir desigualdades salariales.	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		No recurrente. 1 única vez durante toda la vigencia del plan	

ACCIÓN 14

EJE	Prevención del acoso sexual y por razón de sexo		
OBJETIVO	Asegurar que la institución dispone de un protocolo interno para la prevención y actuación ante el acoso sexual y por razón de sexo que se ha dado a conocer a toda la plantilla		
MEDIDA	Reforzar la información y comunicación a la plantilla del protocolo de acoso disponible en el centro a través de comunicados y sesiones informativas		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo	Q4
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
- Se ha enviado la comunicación a la plantilla y se han realizado las sesiones informativas - Canales utilizados - Posible encuesta o sección de una encuesta que pregunte sobre el conocimiento del protocolo		- El personal conoce la existencia del protocolo. - El protocolo es accesible a toda la plantilla del VHIR y cualquier persona que se relacione con la organización por razones de trabajo	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Recurrente, 1 vez al año, durante los 4 años de vigencia del plan	

ACCIÓN 15

EJE	Comunicación, imagen y uso del lenguaje		
OBJETIVO	Velar para que las comunicaciones orales, escritas y/o visuales, tanto internas como externas, no contengan ningún elemento sexista ni discriminatorio		
MEDIDA	Identificar y visibilizar referentes femeninos y masculinos que rompan los estereotipos de género y la segregación horizontal		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Comunicación - Estrategia Interna - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo	Q2
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
- Número de referentes femeninos y masculinos que se han identificado y documentado en diversas disciplinas de la investigación - Actividades organizadas para dar a conocer los referentes, como campañas, charlas, seminarios, artículos o perfiles en redes sociales		- Se ha avanzado para mitigar la segregación horizontal en la investigación - Informar las con impacto a las personas sobre los roles de género en la investigación antes y después de las actividades de visibilización	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Recurrente, 1 vez al año, durante los 4 años de vigencia del plan	

ACCIÓN 16

EJE	Comunicación, imagen y uso del lenguaje		
OBJETIVO	Velar para que las comunicaciones orales, escritas y/o visuales, tanto internas como externas, no contengan ningún elemento sexista ni discriminatorio		
MEDIDA	Revisar la página web de la institución, asegurándose de que se utilice un lenguaje inclusivo		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo	Q4
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
- Revisión completa del contenido web existente, identificando usos no inclusivos o sexistas del lenguaje - Existencia y aplicación de una guía de lenguaje inclusivo		Garantizar una comunicación institucional respetuosa, inclusiva y alineada con los valores de igualdad de género y no discriminación	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Recurrente, 1 vez al año, durante los 4 años de vigencia del plan	

ACCIÓN 17

EJE	Comunicación, imagen y uso del lenguaje		
OBJETIVO	Velar para que las comunicaciones orales, escritas y/o visuales, tanto internas como externas, no contengan ningún elemento sexista ni discriminatorio		
MEDIDA	Continuar formando en comunicación inclusiva a las personas del VHIR que generan comunicación institucional, y asegurar que las empresas proveedoras externas utilizan lenguaje inclusivo		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Personas que generan comunicación y proveedores externos		Costes de personal interno y/o externo	Q1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
- Acciones de formación en comunicación inclusiva - Número de personas asistentes a la formación en comunicación respecto del total de la plantilla - Gestiones con empresas proveedoras externas sobre la comunicación inclusiva		- Se ha conseguido promover el lenguaje inclusivo en la comunicación institucional y la comunicación interna - En el informe de seguimiento de la implantación de medidas se realizará una auditoría interna sobre el uso de la comunicación no sexista	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Recurrente, 1 vez al año, durante los 4 años de vigencia del plan	

ACCIÓN 18

EJE	Riesgos y salud laboral		
OBJETIVO	Velar por la aplicación de las políticas de seguridad y salud laboral considerando las desigualdades en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres, que comportan diferencias en la exposición a los riesgos laborales		
MEDIDA	Impartir formación de carácter obligatorio en igualdad de género destinada a las personas que forman parte del Comité de Seguridad y Salud		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Comité de Seguridad y Salud		Costes de personal interno y/o externo	Q4 2026 (y cuando haya nuevos miembros)
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
- Número y porcentaje de miembros del Comité de Seguridad y Salud que han completado la formación - Valoración de la formación por parte de las personas asistentes, mediante encuestas de satisfacción		- Mejorar la capacidad del comité para detectar desigualdades y situaciones de discriminación relacionadas con el género dentro del ámbito de la salud laboral - Incrementar la sensibilización y el compromiso en materia de igualdad dentro de los órganos de participación y prevención	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		No recurrente. 1 única vez durante toda la vigencia del plan (con la excepción de si hubiera nuevos miembros)	

ACCIÓN 19

EJE	Mujeres en riesgo exclusión social		
OBJETIVO	Asegurar la inclusión social y evitar cualquier relación de desigualdad de poder que pueda darse entre las personas		
MEDIDA	Dotar de recursos y herramientas a la Intranet para que las mujeres en riesgo de exclusión social puedan dirigirse a personas de referencia en caso de necesitar apoyo, así como visualizar los recursos ya existentes con la misma finalidad		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo	Q2 2026
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
- Disponibilidad en la Intranet de un espacio específico con información clara, accesible y actualizada sobre los recursos de apoyo a mujeres en situación de vulnerabilidad - Número de recursos y servicios visibles en la Intranet, incluyendo contactos de personas de referencia y recursos externos		- Facilitar el acceso a información y canales de apoyo para mujeres en riesgo de exclusión social dentro de la organización - Mejorar la detección y respuesta ante situaciones de vulnerabilidad, a través de una red de apoyo bien definida	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		No recurrente. 1 única vez durante toda la vigencia del plan	

ACCIÓN 20

EJE	Cultura de igualdad de género		
OBJETIVO	Velar por una gestión institucional que fomente la diversidad y la igualdad, y que además impulse su consolidación		
MEDIDA	Definir un marco de bienestar que contemple actividades que fomenten una cultura comprometida con la igualdad y la diversidad		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo	Q4
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
- Se ha implementado el marco de bienestar del VHIR - Porcentaje de personas que han participado en los talleres o las iniciativas respecto al total de la plantilla - Satisfacción de las personas participantes en las actividades		Se han proporcionado herramientas y recursos en cada uno de los ámbitos del marco orientados a mejorar la calidad de vida laboral	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Recurrente, 1 vez al año, durante los 4 años de vigencia del plan	

ACCIÓN 21

EJE	Perspectiva de sexo y género en la investigación		
OBJETIVO	Promover e incorporar la perspectiva de género en el contenido y diseño de la investigación, la transferencia y la innovación		
MEDIDA	Diseñar una guía e implementar una lista de verificación sobre la Dimensión de Género en la Investigación, con el objetivo de asegurar que todos los proyectos financiados por el VHIR la completen		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - Estrategia Interna - Colectivo destinatario: - Colectivo investigador		Costes de personal interno y/o externo	Q2 2027
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
- Se ha creado la guía y se ha implementado la <i>checklist</i> - Se ha hecho la difusión adecuada		Se puede garantizar que todos los proyectos financiados en el VHIR incluyen la dimensión de género en la investigación	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		No recurrente. 1 única vez durante toda la vigencia del plan	

ACCIÓN 22

EJE	Perspectiva de sexo y género en la investigación	
OBJETIVO	Promover e incorporar la perspectiva de género en el contenido y diseño de la investigación, la transferencia y la innovación	
MEDIDA	Organización de un evento cada dos años sobre género y medicina	
AGENTES	RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - Estrategia Interna - Comunicación - Colectivo destinatario: - Plantilla VHIR	Costes de personal interno y/o externo	Q2 2027 y Q2 2029
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		
INDICADOR	RESULTADO ESPERADO	
- Se ha realizado el evento - Número de personas que han asistido - Valoración de la satisfacción (encuesta)	El evento es útil y se valora de forma positiva el retorno en conocimiento sobre las personas participantes	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA	Recurrente, 1 vez cada 2 años, durante los 4 años de vigencia del plan	

ACCIÓN 23

EJE	General		
OBJETIVO	Asegurar la dedicación de recursos a la implementación del Plan de Igualdad, así como a su seguimiento continuado		
MEDIDA	Definir el sistema de monitoreo y evaluación de la implementación del plan (impacto, definición de la estructura de los informes, reuniones con la Comisión de seguimiento), incluyendo un informe con los datos de las promociones del personal, segmentado por sexo		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH		Costes de personal interno y/o externo	Q1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
- Se ha creado el procedimiento que permite extraer indicadores de seguimiento - Se ha definido la estructura de los informes - Actas con la Comisión de seguimiento - Se ha creado informe de los datos de promoción interna (origen y destino) segmentados por sexo - Número de acciones ejecutadas		Se dispone de un sistema de seguimiento organizado que permite extraer datos e indicadores	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Recurrente, 1 vez al año, durante los 4 años de vigencia del plan	

ACCIÓN 24

EJE	General	
OBJETIVO	Asegurar la dedicación de recursos a la implementación del Plan de Igualdad, así como a su seguimiento continuado	
MEDIDA	Dedicación de Recursos Humanos y económicos para implementar las acciones del Plan de Igualdad	
AGENTES	RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - Dirección General - Dirección de RH	Costes de personal interno y/o externo	Q1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO		
INDICADOR	RESULTADO ESPERADO	
- Existe un presupuesto anual específico para a la implementación de las acciones del Plan de Igualdad - Tiempo dedicado por las personas que llevan a cabo el desarrollo de las acciones del Plan de Igualdad	Se han llevado a cabo las acciones previstas	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA	Recurrente, 1 vez al año, durante los 4 años de vigencia del plan	

ACCIÓN 25

EJE	General		
OBJETIVO	Asegurar la dedicación de recursos a la implementación del Plan de Igualdad, así como a su seguimiento continuado		
MEDIDA	Comunicar el Plan de Igualdad a toda la plantilla del VHIR a través de los canales de comunicación habituales del centro		
AGENTES		RECURSOS Y PRESUPUESTO	CALENDARIO
- Responsable: - RH - Colectivo destinatario: - Plantilla del VHIR		Costes de personal interno y/o externo	Q1
INDICADORES DE SEGUIMIENTO			
INDICADOR		RESULTADO ESPERADO	
¿Se ha comunicado el plan de igualdad a la plantilla? - Canales utilizados - Número de comunicaciones para dar a conocer el plan - Número de consultas del plan que ha hecho la plantilla		Se tiene la garantía de que las personas del VHIR conocen el plan y las acciones efectuadas	
PERIODICIDAD DE LA MEDIDA		Recurrente, 1 vez al año, durante los 4 años de vigencia del plan	

Cronograma de Actuaciones

			CRONOGRAMA DE ACTUACIONES																
Eje	Nº medida	Recurrente	2025	2026				2027				2028				2029			
			Nov Dic 25	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
Proceso de selección y contratación	1	Si																	
Proceso de selección y contratación	2	Si																	
Clasificación profesional	3	Si																	
Formación	4	Si																	
Formación	5	Si																	
Formación	6	Si																	
Promoción profesional	7	No																	
Promoción profesional	8	No																	
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	9	Si																	
Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral	10	No																	
Infrarepresentación femenina	11	No																	
Retribuciones	12	No																	
Retribuciones	13	No																	
Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	14	Si																	
Comunicación, imagen y uso del lenguaje	15	Si																	
Comunicación, imagen y uso del lenguaje	16	Si																	
Comunicación, imagen y uso del lenguaje	17	Si																	
Riesgos y salud laboral	18	No																	
Mujeres en riesgo de exclusión social	19	No																	
Cultura	20	No																	
Perspectiva de género en la investigación	21	No																	
Perspectiva de género en la investigación	22	Si																	
Dotar de recursos el Plan de Igualdad	23	Si																	
Dotar de recursos el Plan de Igualdad	24	Si																	
Dotar de recursos el Plan de Igualdad	25	Si																	

9. Seguimiento, Evaluación y Revisión del Plan

Según el artículo 9 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro en España, se establece la obligatoriedad del seguimiento, evaluación y revisión del plan de igualdad. Este artículo indica que, sin perjuicio de los plazos específicos de revisión que se puedan establecer, el Plan de Igualdad debe ser revisado, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios.
- En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatuto jurídico de la empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique sustancialmente la plantilla de la institución, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos.
- Cuando una resolución judicial condene a la institución por discriminación directa o indirecta por razón de sexo.

Cuando por circunstancias debidamente motivadas sea necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria. Además, las medidas del plan pueden revisarse en cualquier momento a lo largo de su vigencia para añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, atenuar o, incluso, dejar de aplicar alguna acción que contenga en función de los efectos que se vayan apreciando en relación con la consecución de los objetivos.

La evaluación, por lo tanto, responde a tres cuestiones básicas:



Así, para las acciones de seguimiento, evaluación y revisión deberá constituirse una comisión de vigilancia y seguimiento del plan, con una composición equilibrada entre mujeres y hombres. El seguimiento y la evaluación de las medidas previstas en el plan de igualdad se realizará de forma periódica conforme se estipule en el calendario de actuaciones.

Sin embargo, se realizará al menos una evaluación intermedia y otra final, así como cuando sea acordado por esta comisión.

Se tendrá en cuenta el procedimiento para resolver las posibles discrepancias que pudieran surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión, mientras que la normativa legal lo especifica.

El artículo 9.2 del R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deben revisarse, en todo caso, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Cuando deba realizarse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6.
- b) Cuando se ponga de manifiesto su carencia de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatuto jurídico de la empresa.
- d) Ante cualquier incidencia que modifique de forma sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.
- e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

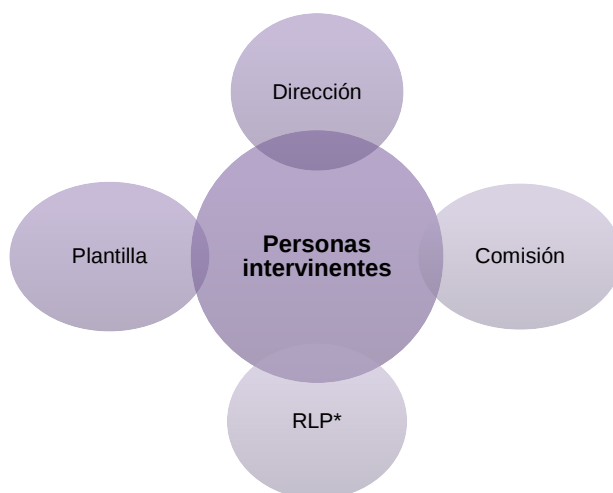
Asimismo, el apartado 3 del citado artículo 9 establece que cuando por circunstancias debidamente motivadas sea necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

Composición de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento:

Montserrat Molano i Flores
Sunny Malhotra / Guillem Pons
Miguel Segura i Guinart
Míriam Álvarez Rollán
Olalla Bagüés Bedoya
Milda Galkute

Comité de empresa
Comité de empresa
Comité de empresa
RH
RH
RH

Personas y Órganos que Intervienen



*RLP: Relación de las personas trabajadoras

- La dirección de la empresa, responsable última de asegurar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres dentro de la empresa y de asignar los recursos necesarios.
- La Comisión de Vigilancia y Seguimiento. Esta comisión recibirá y analizará la información relativa a la ejecución de acciones, los informes de seguimiento y cualquier otra información relacionada con la ejecución del plan a lo largo de toda su vigencia.
- La representación legal de las personas trabajadoras, sin perjuicio de formar parte de la comisión de seguimiento del plan de igualdad, recibirá información sobre el contenido del plan y la consecución de sus objetivos.
- La plantilla, la cual puede participar rellenando los cuestionarios que servirán de apoyo para la elaboración del informe de evaluación.

Objetivos del Seguimiento y Ficha de Evaluación

El control y seguimiento de las Acciones de Mejora responde a los siguientes objetivos:

- Verificar la consecución de los objetivos establecidos en el Plan de Igualdad.
- Obtener información sobre el nivel de ejecución, la adecuación de los recursos empleados y el cumplimiento del cronograma en relación con las acciones.
- Detectar posibles obstáculos o dificultades en la implantación.
- Realizar los ajustes pertinentes o adoptar medidas correctoras si es necesario, conforme a la legislación vigente y a las necesidades de la empresa.

El seguimiento no debe entenderse como un proceso secundario, sino que forma parte del diseño inicial y debe llevarse a cabo en paralelo con la ejecución. A través de él se realiza el control y la verificación de que la ejecución de las medidas se ajusta a las previsiones del plan y, al mismo tiempo, sirve para detectar desviaciones y poder adoptar medidas correctoras, así como comprobar:

El diseño de un calendario que debe seguirse para la implantación de cada medida del plan, así como los objetivos e indicadores.

- La designación específica de las personas responsables de la implantación y seguimiento del plan.
- La descripción de las atribuciones de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.
- La previsión de los sistemas de resolución de conflictos laborales en caso de discrepancia sobre el cumplimiento o en caso de incumplimiento de las medidas previstas en el plan.

Con ello, para la realización de la evaluación del plan se utilizará una ficha, un ejemplo/modelo de la cual se muestra a continuación, que facilitará la recopilación de información cuantitativa y cualitativa respecto a la ejecución de cada una de las medidas. Esta ficha será cumplimentada por la persona o personas responsables de la puesta en marcha de cada medida y trasladada, posteriormente, a la Comisión de Vigilancia y Seguimiento. El documento, finalmente, diferenciará cuatro indicadores clave:



Seguimiento de las Acciones de Mejora

Ficha de seguimiento de las Acciones de Mejora		
Área de actuación		
Fecha de implantación	Inicio	Finalización
Indicadores de seguimiento		
Indicadores cualitativos	Valor inicial (% o numérico)	Valor actual (% o numérico)
Indicadores cuantitativos		
Indicadores de resultado		
Nivel de ejecución	Pendiente o en ejecución ()	Finalizada ()
Indicar el motivo por el que la medida no se ha iniciado o completado totalmente	Falta de recursos humanos () Falta de recursos materiales () Falta de tiempo () Falta de participación () Descoordinación con otros departamentos () Otros motivos (especificar):	
Indicadores de Proceso		
Adecuación de los recursos asignados		
Barreras de implantación		
Soluciones adoptadas		
Indicadores de Impacto		
Reducción de desigualdades		
Mejoras producidas		
Propuestas de futuro		

Número de participantes y documentación acreditativa de la ejecución de la medida

Modelo de Cuestionario de Seguimiento e Informe

Una vez evaluadas las acciones de mejora implementadas, se procederá a evaluar el impacto del Plan de Igualdad a través de diferentes herramientas, como:

- Reuniones con todas las personas que han participado en el Plan.
- Realización de cuestionarios y encuestas a los colectivos mencionados.
- Análisis de la implementación del Plan de Igualdad en una reunión de la Comisión de Vigilancia y Seguimiento.

Modelo de cuestionario de seguimiento

Modelo de cuestionario para el seguimiento³

- ¿Los datos recogidos son claros? ¿Son coherentes o se contradicen? ¿En qué sentido? ¿Faltan datos?
- ¿Las medidas y sus actuaciones se ajustan a lo previsto? En general, ¿el plan se desarrolla correctamente?
- ¿Se han conseguido los objetivos perseguidos para cada acción? ¿Hay retrasos importantes? Valorar los desajustes en general
- ¿Qué incidencias se han detectado? ¿Cómo se han solucionado? ¿Hay obstáculos, inercias de trabajo u otros elementos que estén dificultando el desarrollo del Plan? ¿Cuáles? ¿Se pueden modificar o suprimir?
- ¿Se han generado necesidades nuevas durante la implementación? ¿Se puede dar respuesta? ¿Se han adoptado medidas correctoras o se han incorporado nuevas medidas para darles respuesta?
- ¿Se han implicado las personas esperadas en el proceso? ¿En el grado estimado? ¿Ha habido resistencias? ¿De qué tipo? ¿Cómo se han solucionado?
- ¿Los recursos han sido suficientes? ¿El presupuesto ha dado la cobertura esperada? ¿Os habéis modificado?
- ¿Se ha cumplido el calendario?
- ¿Se han introducido cambios o ajustes en el desarrollo del Plan? ¿Cuáles?
- En la dimensión interna: ¿Se han reducido desequilibrios entre mujeres y hombres en la organización? ¿En qué áreas? ¿Hay cambios respecto de la percepción de la igualdad? ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización respecto a la igualdad? ¿Y en los procedimientos?
- En la dimensión externa: ¿Se han producido cambios en la imagen de la organización? ¿En la relación con el entorno?

Finalmente, las conclusiones serán elevadas a un informe de seguimiento, y la Comisión de Vigilancia y Seguimiento será la responsable de su realización y custodia. En caso de ser la evaluación final del Plan de Igualdad, el documento será más extenso, y contendrá las conclusiones derivadas del Plan finalizado.

Modelo de Informe de seguimiento

Informe de seguimiento del Plan de Igualdad

³ Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres. 2021.

Datos generales:		
Razón social:		
Fecha del informe:		
Periodo del análisis:		
Órgano que lo realiza:		
Fecha de implementación del Plan de Igualdad	Inicio	Finalización
Resumen de los datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de la planificación, consecución de objetivos (adjuntar fichas de seguimiento)		
Información sobre el proceso de implementación: Adecuación de recursos, barreras y soluciones adoptadas.		
Información sobre el impacto: Objetivos conseguidos, cambios en la gestión y corrección de desigualdades.		
Conclusión y propuestas		

Modelo de Informe para la evaluación final

Informe de evaluación final del Plan de Igualdad		
Datos generales:		
Razón social:		
Fecha del informe:		
Periodo de análisis:		
Órgano que lo realiza:		
Fecha de implantación del Plan de Igualdad	Inicio	Finalización
Información de los resultados por cada área de actuación:		
Área (hacer el mismo análisis para cada área/eje analizado):		
- Grado de cumplimiento de los objetivos definidos en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO). - Nivel de realización de las acciones previstas en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO). - Nivel de obtención de resultados esperados (BAJO/MEDIO/ALTO).		

• Grado de cumplimiento de objetivos de cada acción según indicadores en el Plan de Igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO). • Grado de acciones de nuevas necesidades detectadas (BAJO/MEDIO/ALTO). • Nivel de corrección de las desigualdades detectadas en el diagnóstico (BAJO/MEDIO/ALTO). • Situación del nivel de compromiso de la organización con la igualdad (BAJO/MEDIO/ALTO).
Información sobre la implementación de medidas a partir de los datos de las fichas de seguimiento de medidas.
Resumen de los datos relativos al nivel de ejecución, cumplimiento de la planificación, consecución de objetivos.
Conclusiones obtenidas de la explotación de los datos e información de los cuestionarios cumplimentados por la comisión de seguimiento, la dirección y la plantilla.
Valoración general del período de referencia (mencionando los resultados más destacados de la ejecución del plan hasta el momento y explicando los motivos por los que no se han realizado, en su caso, las medidas previstas).
Información sobre el proceso de implantación.
• Nivel de desarrollo de las acciones. • Grado de implicación de la plantilla en el proceso. • Presupuesto previsto: • Cumplimiento del calendario previsto:
Adecuación de los recursos asignados:
Dificultades, obstáculos o resistencias encontradas en la ejecución:
Soluciones adoptadas
Información sobre el impacto
• ¿Se han producido cambios en la cultura de la organización? • ¿Se han reducido los desequilibrios de la presencia de las mujeres? • ¿Se han reducido los desequilibrios de la presencia de los hombres? • ¿Ha habido cambios en las actitudes y las opiniones del equipo directivo? • ¿Ha habido cambios en las actitudes y opiniones de la plantilla? • ¿Se han detectado cambios con relación a la imagen externa de la empresa? • ¿Ha habido cambios en las actitudes y las opiniones del equipo directivo? • ¿Ha habido cambios en las actitudes y las opiniones de la plantilla?
Conclusiones y propuestas
• Incluir una valoración general del periodo de referencia sobre el desarrollo del plan de igualdad. • Definir propuestas de mejora o corrección de desviaciones detectadas tanto de aplicación como a futuro cuando se produzca la actualización del plan de igualdad.

10. Procedimiento de Modificación en Caso de Posibles Discrepancias en la Implantación del Plan de Igualdad

Acuerdo de solución extrajudicial de conflictos

Este acuerdo se adopta a los efectos de encontrar una manera amistosa de solución de conflictos.

Objeto

1. Este Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y el desarrollo de un sistema autónomo de prevención y solución de los conflictos en el ámbito de la negociación, la interpretación y la aplicación del Plan de Igualdad.
2. Se excluyen del presente Acuerdo todas las materias que no sean propias del Plan de Igualdad.
3. Las partes firmantes estiman que la mediación y el arbitraje previstos en este Acuerdo son suficientes para considerar cumplido el deber de establecer procedimientos para resolver de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación del Plan de Igualdad.

Ámbito del acuerdo

1. Este Acuerdo es aplicable a la totalidad del territorio donde esté vigente el Plan de Igualdad.
2. Este Acuerdo tiene vigencia desde la fecha de la firma, así como durante toda la vigencia del Plan de Igualdad.
3. Son susceptibles de someterse a los procedimientos previstos en este Acuerdo cualquier conflicto que surja en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, así como durante el seguimiento y vigencia del mismo.
4. Este Acuerdo no incluye la solución de conflictos individuales ni cubre los conflictos y ámbitos diferentes de los recogidos en este artículo, que pueden someterse a los procedimientos previstos por acuerdos suscritos, o que se puedan suscribir, en los diferentes ámbitos autonómicos, o que estén establecidos en los convenios colectivos aplicables.

3. Procedimientos

1. Los procedimientos que se establecen en este Acuerdo son:

a) La mediación, que es obligatoria en los supuestos que posteriormente se determinan y siempre que la pida una de las partes del conflicto o actuación, salvo en los casos en que se exija acuerdo entre ambas partes. La mediación ante el organismo autónomo competente sustituye la conciliación administrativa previa a los efectos previstos en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

b) El arbitraje, que sólo es posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito.

2. En todo momento se puede acordar que el procedimiento de mediación finalice en un arbitraje. Igualmente, se podrá instar al árbitro a desarrollar en su actuación funciones de mediación.

3. Se aclara el procedimiento (arbitraje, adhesión a procedimientos de solución autónoma de conflictos, etc.) para resolver las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, el seguimiento, la evaluación o la revisión del plan de igualdad.

Se aclara el procedimiento por el que se debe hacer la modificación del plan. Hay que recordar que el mismo artículo 9.2 del R.D. 901/2020 establece que los planes de igualdad deben revisarse, en todo caso, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Cuando deba hacerse como consecuencia de los resultados del seguimiento y evaluación previstos en los apartados 4 y 6 siguientes.

b) Cuando se ponga de manifiesto su falta de adecuación a los requisitos legales y reglamentarios o su insuficiencia como resultado de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

c) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatuto jurídico de la empresa.

d) Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla de la empresa, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, incluidas las inaplicaciones de convenio y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o las situaciones analizadas en el diagnóstico de situación que haya servido de base para su elaboración.

e) Cuando una resolución judicial condene a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

Asimismo, el apartado 3 del citado artículo 9 establece que cuando por circunstancias debidamente motivadas sea necesario, la revisión implicará la actualización del diagnóstico, así como de las medidas del plan de igualdad, en la medida necesaria.

4. Principios rectores de los procedimientos

Los procedimientos previstos en este Acuerdo se rigen por los principios de gratuidad, celeridad, audiencia de las partes, imparcialidad, igualdad y contradicción, respetándose, en todo caso, el código ético del de la empresa, la legislación vigente y los principios constitucionales.

Los procedimientos deben ajustarse a las formalidades y plazos previstos en este Acuerdo y las disposiciones generales de interpretación que adopte la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, siempre procurando la máxima efectividad y agilidad en su desarrollo.

5. Intervención previa de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad

1. En los conflictos surgidos en el seno de la negociación del Plan de Igualdad, es preceptiva la intervención previa de la Comisión Negociadora del mismo, sin la cual no se puede dar trámite.

Se entenderá agotado el trámite de sumisión previa a la comisión negociadora, a que se refiere el párrafo anterior, una vez se haya obtenido respuesta.

6. Procedimiento de mediación

1. La mediación tiene por objeto resolver las diferencias para prevenir o resolver un conflicto.

2. Esta mediación será desarrollada preferentemente por un órgano unipersonal o, en caso de elegirlo expresamente las partes, por un órgano colegiado de dos personas que podrá elevarse a tres por acuerdo entre las partes.

3. Las partes del procedimiento de mediación deben hacer constar documentalmente las divergencias existentes y sus antecedentes, y deben señalar la cuestión o cuestiones sobre las que debe versar el procedimiento. En todo caso, los datos e informaciones aportadas serán tratados de forma confidencial, y con plena observancia de lo que dispone la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

4. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación de la persona o personas mediadoras y la formalización del acuerdo que, en su caso, se alcance.
5. Instada la mediación ante el correspondiente acuerdo, la primera reunión se celebrará en el plazo máximo de diez días hábiles. En todo caso, los plazos pueden ser ampliados o reducidos por mutuo acuerdo de las partes.
6. Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación es obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas, salvo en los casos que se exija el acuerdo de ambas partes.
7. El procedimiento de mediación desarrollado de acuerdo con este Acuerdo sustituye el trámite obligatorio de conciliación previsto en el artículo 156.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, dentro de su ámbito de aplicación y para los conflictos a que se refiere.
8. En todo caso, las partes pueden acordarse someterse voluntariamente al procedimiento de arbitraje sin necesidad de acudir al trámite de mediación. Del mismo modo, las partes pueden habilitar, desde el principio o durante el procedimiento de mediación, uno de los mediadores o mediadoras para que arbitre todas o algunas de las materias objeto de controversia.

7. Sujetos legitimados para solicitar la mediación

1. Para las mediaciones previstas en este acuerdo, ambas partes deberán acreditar la legitimación indicada en el apartado siguiente.
2. Están legitimados para instar la mediación de los conflictos recogidos cualquiera de las dos representaciones -banco social y banco empresarial- que formen parte de la comisión negociadora del Plan de Igualdad

8. Solicitud de la mediación

1. La promoción de la mediación se inicia con la presentación de un escrito dirigido al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje.
2. La solicitud de mediación deberá contener los siguientes extremos:
 - a) Identificación y datos de contacto, incluida dirección de correo electrónico de:
 - La parte solicitante y, en su caso, de quien ejerza su representación debidamente acreditada, con expresión de la fecha y la firma.

– Los sujetos ante los que se dirige la solicitud. En su caso, deben identificarse los sujetos colectivos que ostenten legitimación para acogerse al procedimiento en el ámbito de la pretensión.

Las posibles partes interesadas en el procedimiento. En los supuestos en que sea procedente, habrá que incluir también la identificación de las restantes organizaciones empresariales y sindicales representativas en este ámbito.

b) El objeto de la solicitud con especificación de los hechos y razones que fundamentan la pretensión.

c) El colectivo de trabajadoras y trabajadores afectado por la solicitud y el ámbito territorial de la misma.

d) La acreditación de la intervención de la comisión paritaria, o de haberse dirigido sin efecto, y el dictamen emitido si es el caso.

9. Procedimiento de arbitraje

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera persona y aceptar de antemano la solución que dicte sobre el conflicto o cuestión suscitada.

Requerirá la manifestación expresa de voluntad de ambas partes de someterse al laudo arbitral que tendrá carácter de obligado cumplimiento.

2. Las partes pueden promover el arbitraje sin necesidad de acudir previamente al procedimiento de mediación previsto en el capítulo precedente, o hacerlo con posterioridad al agotamiento o durante el transcurso. No obstante, las partes pueden instar en cualquier momento a la persona encargada de llevar a cabo el arbitraje para que desarrolle, previamente a su actuación como tal, funciones de mediación.

3. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes deben abstenerse de instar otros procedimientos sobre cualquier cuestión o cuestiones sometidas al arbitraje, así como de recurrir a la huelga o el cierre patronal.

10. Sujetos legitimados para solicitar el arbitraje

Están legitimados para instar el procedimiento arbitral, de mutuo acuerdo, de acuerdo con el tipo de conflicto y el ámbito afectado, los mismos sujetos que están legitimados para instar el procedimiento de mediación.

11. Solicitud del arbitraje

1. La promoción del procedimiento requerirá la presentación de un escrito ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje suscrito por los sujetos legitimados que quieran someter la cuestión a arbitraje.

Este escrito deberá contener:

a) La identificación de la empresa o de los sujetos colectivos que ostenten legitimación para acogerse al procedimiento, incluida la dirección de correo electrónico, fecha y firma.

En los supuestos en que proceda, debe incorporar también la identificación de las demás organizaciones empresariales y sindicales representativas en este ámbito, incluida la dirección de correo electrónico, a efectos de notificarles el compromiso arbitral por si se quieren adherir.

b) La designación de la persona que llevará a cabo el arbitraje. En caso de no hacerlo, se entenderá delegada a la Dirección del organismo correspondiente.

c) Las cuestiones concretas sobre las que debe versar el arbitraje, si éste es en derecho o en equidad, su génesis, desarrollo y pretensión, las razones que la fundamenten y el plazo para dictar el laudo arbitral. Las partes pueden instar a la persona a que ejerza el arbitraje a dictar su laudo sobre la base de la posición final que puedan presentarlas en una o varias de las cuestiones concretas sometidas a arbitraje.

d) El compromiso de aceptación de la decisión arbitral.

e) El plazo dentro del cual debe dictarse el laudo arbitral. Las partes pueden establecer plazos más breves.

Barcelona, endede 202...

Firmantes:

POR LA PARTE SOCIAL

Firma

POR LA PARTE EMPRESARIAL

Firma

Anexos

Anexo I. Glosario de Términos

- **Acción positiva.** Medida de carácter temporal que trata de corregir, prevenir o erradicar situaciones de desigualdad que sufren las mujeres respecto a los hombres y que suelen estar ancladas en creencias, costumbres o roles sociales.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge: "Artículo 11. Acciones positivas.

1. Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional a la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Estas medidas, que son aplicables mientras subsistan estas situaciones, deben ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso".

- **Androcentrismo.** Modelo social que sitúa el elemento masculino como prototipo, referente a imitar. La experiencia de los hombres es interpretada como universal, despreciando y ocultando los aprendizajes y las experiencias de las mujeres. La historia y la realidad cotidiana se explica desde la perspectiva masculina.
- **Acoso sexual.** Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual, que se ejerce con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, especialmente si le crea un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante u ofensivo, sin perjuicio de lo establecido en el Código penal y según lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 5/2008.
- **Acoso por razón de sexo.** Cualquier comportamiento que, por motivo del sexo de una persona, se ejerce con la finalidad de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearle un entorno intimidador, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto, o que provoca estos mismos efectos, según lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- **Brecha salarial.** Diferencia entre el salario medio de los hombres y de las mujeres.
- **Conciliación de la vida personal y laboral.** Posibilidad de una persona de hacer compatibles el espacio personal con el familiar, el laboral y el social, y de poder desarrollarse en los diferentes ámbitos.

- **Corresponsabilidad en el trabajo reproductivo.** Participación equilibrada de mujeres y hombres en cada una de las tareas y responsabilidades de la vida familiar, tanto del trabajo doméstico como del cuidado de personas dependientes.
- **Datos segregados por sexo.** Conjunto de datos e informaciones estadísticas desglosadas por sexo, lo que permite hacer un análisis comparativo entre mujeres y hombres con el fin de detectar las diferencias de género y las posibles discriminaciones.
- **Discriminación por razón de sexo.** Limitación o anulación del reconocimiento, el disfrute o el ejercicio de los derechos humanos y de las libertades fundamentales en cualquier ámbito a causa del sexo de una persona.
- **Discriminación directa.** La situación en que se encuentra una persona que es, ha sido o puede ser tratada, por razón de sexo o de circunstancias directamente relacionadas con su condición biológica, de una manera menos favorable que otra en una situación análoga. No son medidas discriminatorias por razón de sexo las que, aunque planteen un tratamiento diferente para hombres y mujeres, tienen una justificación objetiva y razonable, como las que se fundamentan en la acción positiva para las mujeres, en la necesidad de una protección especial por motivos biológicos o en la promoción de la corresponsabilidad de mujeres y hombres en el trabajo doméstico o en el de cuidado de personas.
- **Discriminación indirecta.** Criterios, medidas, normas e intervenciones sociales o políticas formalmente neutras que resultan desfavorables para un grupo, ya que no tiene en cuenta la posición inicial desigual de la que parte este colectivo.
- **Discriminación positiva.** Modalidad de acción positiva que privilegia al colectivo desfavorecido. Afecta principalmente al punto de llegada. Garantiza el resultado.
- **Estereotipos de género.** Las imágenes simplificadas que atribuyen unos roles fijados sobre los comportamientos pretendidamente «correctos» o «normales» de las personas en un contexto determinado en función del sexo al que pertenecen. Los estereotipos de género están en la base de la discriminación entre hombres y mujeres y contribuyen a justificarlos y perpetuarlos.
- **Género.** Construcción social y cultural basada en las diferencias biológicas entre los sexos que asigna diferentes características emocionales, intelectuales y de comportamiento a mujeres y hombres, variables según la sociedad y la época histórica. A partir de estas diferencias biológicas, el género configura las relaciones sociales y de poder entre hombres y mujeres.
- **Igualdad de género.** La condición de hombres y mujeres para ser iguales en cuanto a las posibilidades de desarrollo personal y de toma de decisiones, sin las limitaciones impuestas por los roles de género tradicionales, por lo que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y de hombres son igualmente considerados, valorados y favorecidos.
- **Igualdad de hecho o igualdad real.** Igualdad efectiva que cambia las costumbres y las estructuras de desigualdad existentes entre mujeres y hombres. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

- **Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.** Principio que se refiere a la necesidad de garantizar que las mujeres y los hombres accedan a los recursos de forma igualitaria, compensando el diferente punto de salida de las mujeres.
- **Machismo.** Actitud, manera de pensar o creencia que considera a los hombres superiores a las mujeres.
- **Mainstreaming.** Término anglosajón que se utiliza para designar la integración de la dimensión de género en las políticas generales, de manera que el principio de igualdad se constituya en el eje vertebrador de las mismas. Implica que hay que tener en cuenta las cuestiones relativas a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de forma transversal en todas las políticas y acciones, y no abordar este tema únicamente bajo un enfoque de acciones directas y específicas a favor de las mujeres.
- **Paridad.** Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de la sociedad, sin que haya ningún privilegio o discriminación. Este equilibrio consiste en que ninguno de los dos sexos sea representado por más del 60% ni menos del 40%.
- **Patriarcal.** Una sociedad o cultura patriarcal es aquella en la que se reconoce que la autoridad y el poder corresponden al patriarca y se transmite de hombre a hombre. Ha supuesto la manera de mostrar la diferente posición social de hombres y mujeres, evidenciando el "poder" del sexo masculino (patrimonio, patria potestad...) y la subordinación de lo femenino.
- **Perspectiva de género.** La toma en consideración de las diferencias entre mujeres y hombres en un ámbito o una actividad para el análisis, la planificación, el diseño y la ejecución de políticas, teniendo en cuenta la manera en que las diversas actuaciones, situaciones y necesidades afectan a las mujeres. La perspectiva de género permite visualizar mujeres y hombres en su dimensión biológica, psicológica, histórica, social y cultural, y también permite encontrar líneas de reflexión y de actuación para erradicar las desigualdades.
- **Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.** Conjunto de estrategias destinadas a alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres, eliminando los estereotipos, las actitudes y los obstáculos en cualquier ámbito.
- **Políticas de igualdad de oportunidades.** Son la instrumentalización de la igualdad de oportunidades. Las intervenciones a partir de las cuales este principio, se lleva a la práctica
- **Principio de igualdad.** Principio jurídico que ampara la igualdad entre los sexos y condena la discriminación. Viene a recordar que todas las personas somos iguales ante la ley. Es sinónimo del principio de no discriminación.
- **Rol de género.** Comportamiento que, en una sociedad concreta, se espera de una persona por razón de su sexo. Generalmente, una persona asume los roles de género y construye su psicología, afectividad y autoestima en torno a estos roles.
- **Segregación horizontal del empleo.** Distribución no uniforme de hombres y mujeres en un sector de actividad determinado. Generalmente, la segregación horizontal del empleo hace que

las mujeres se concentren en puestos de trabajo que se caracterizan por una remuneración y un valor social inferiores y que son en buena medida una prolongación de las actividades que realizan en el ámbito doméstico.

- **Segregación vertical de la ocupación.** Distribución no uniforme de hombres y mujeres en niveles diferentes de actividades. Generalmente, la segregación vertical del empleo hace que las mujeres se concentren en puestos de trabajo de menor responsabilidad.
- **Sensibilización en género.** Proceso que genera un cambio de actitud hacia la igualdad de género tras el reconocimiento de que existe la discriminación por razón de sexo.
- **Sexo.** Conjunto de las diferencias físicas, biológicas y anatómicas que dividen a los individuos de una especie en machos y hembras.
- **Sexismo en el lenguaje.** Atribución de características no inherentes a la lengua, a su estructura y a su funcionamiento, que responden a cuestiones de transmisión cultural.
- **Techo de vidrio.** Barrera invisible que dificulta el acceso de las mujeres al poder, a los niveles de decisión y a los niveles más altos de responsabilidad de una empresa u organización debido a los prejuicios hacia sus capacidades profesionales.
- **Violencia machista.** La violencia que se ejerce contra las mujeres como manifestación de la discriminación y de la situación de desigualdad en el marco de un sistema de relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres y que, producida por medios físicos, económicos o psicológicos, incluidas las amenazas, las intimidaciones y las coacciones, tenga como resultado un daño o un sufrimiento físico, sexual o psicológico, tanto si se produce en el ámbito público como en el privado.

Anexo II. Documento de Constitución de la Comisión Negociadora

CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD

De una parte, en **representación de Vall d'Hebron Instituto de Investigación:**

- Miriam Álvarez Rollán con DNI 77317414Q
- Milda Galkute con NIE Y0166537P
- Olalla Bagüés Bedoya con DNI 36521644J

De otra parte, en **representación de las personas trabajadoras:**

- Montserrat Molano i Flores con DNI 43411843X
- Sunny Malhotra Sareen con DNI 30382150R
- Miguel Segura Ginard con DNI 43104912Z

EXPONEN

Que, con fecha de 23 de octubre de 2024, la representación del Vall d'Hebron Instituto de Investigación (en adelante VHIR) y la representación de las personas trabajadoras, en el desarrollo del artículo 44 del vigente Convenio Colectivo de 2019-2023 aplicable a la compañía, constituyen la Comisión negociadora de Igualdad en el VHIR para permitir abordar de forma conjunta la eliminación de cualquier forma de discriminación o desigualdad por razón de sexo y elaborar el Plan de Igualdad.

Las partes se reconocen mutuamente capacidad suficiente para obligarse en el presente acto y,

ACUERDAN

Primero.- Constitución de la Comisión negociadora de Igualdad.

Se acuerda la constitución de la Comisión negociadora de Igualdad de Oportunidades que, con carácter general, se ocupará de promocionar la igualdad de oportunidades en VHIR, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Segundo.- Composición de la Comisión negociadora de Igualdad.

La composición será paritaria entre el VHIR y la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (en adelante RLT), estando formada para 3 integrantes por parte del VHIR y 3 integrantes por parte de RLT.

Así mismo se establece que cada una de las partes podrá ser asistida por personal asesor. Se podrá aumentar el número del personal asesor, por razón de la materia a tratar, disponiéndose en el seno de la Comisión negociadora de Igualdad y preavisándose las partes de forma adecuada, con un mínimo de 48 horas, a efectos de equilibrio en el debate.

De manera ordinaria se reunirá al menos una vez cada 6 semanas (un mes y medio), quedando convocadas las partes de una a otra reunión, y de manera extraordinaria cuando así lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de 10 días de antelación.

De las reuniones se levantará acta recogiendo los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha de la siguiente reunión. En caso de desacuerdo, se deberá hacer constar las posiciones defendidas para cada parte.

La toma de decisiones de la Comisión negociadora de Igualdad se llevará a cabo por acuerdo conjunto de ambas partes: empresarial y social, requiriendo, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría simple.

En todo caso, se garantizará la confidencialidad de todas las reuniones y de la información tratada en ellas.

Tercero.- Diseño del Plan de Igualdad para toda la entidad

La Comisión negociadora de Igualdad elaborará un Plan de Igualdad que contará con un diagnóstico de la situación de partida, elaborado por el VHIR en base a los criterios compartidos con la Comisión negociadora de Igualdad, una programación con las medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas y un seguimiento y evaluación para ver el grado de cumplimiento.

Cuarto.- Otras funciones de la Comisión negociadora de Igualdad.

Garantizar el principio de igualdad y no discriminación del VHIR, realizando el seguimiento de los compromisos adquiridos en el Plan de Igualdad y de cuantas acciones se inicien para cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el VHIR.

En Barcelona, a 23 de octubre de 2024

Firmantes:

Representación de la empresa	Miriam Álvarez Rollán DNI 77317414Q	
Representación de la empresa	Milda Galkute NIE Y0166537P	
Representación de la empresa	Olalla Bagüés Bedoya DNI 36521644J	
Representación de las personas trabajadoras	Montserrat Molano i Flores DNI 43411843X	
Representación de las personas trabajadoras	Sunny Malhotra Sareen DNI 30382150R	
Representación de las personas trabajadoras	Miguel Segura Ginard DNI 43104912Z	

Anexo III. Documento Acta de Aprobación del Plan de Igualdad



Acta de reunión de la Comisión Negociadora para la aprobación del Plan de Igualdad

Datos de la reunión:

ACTA_INT_02	Fecha: 19-06-2025	Lugar: Nuevo Edificio VHIR
Objeto: Aprobación por parte de la Comisión Negociadora del nuevo Plan de Igualdad		

Asistentes:

Nombre	DNI	Representación
Olalla Bagüés Bedoya	36521644J	Representación de la empresa
Miriam Álvarez Rollán	77317414Q	Representación de la empresa
Milda Galkute	Y0166537P	Representación de la empresa
Montserrat Molano i Flores	43411843X	Representación de las personas trabajadoras
Guillem Pons Barcons	39396834L	Representación de las personas trabajadoras
Miguel Segura Ginard	43104912Z	Representación de las personas trabajadoras
Sandra León Cobos	46492850Y	Asistente invitada

Temas tratados:

Orden del día:

- Aprobación del 4º Plan de Igualdad del VHIR

Desarrollo de la reunión:

En la anterior reunión de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, se abordaron y expusieron todos los aspectos relacionados con el diagnóstico y resultados obtenidos para la elaboración del nuevo Plan de Igualdad. Durante la sesión, se propusieron cambios, se detectaron revisiones a realizar y se hicieron consideraciones que las personas asistentes valoraron positivamente.

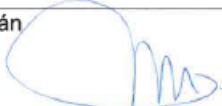
Durante la reunión se comparten los cambios aplicados, las aclaraciones y recomendaciones que se han incluido. También se destaca la metodología utilizada para la elaboración del plan, que ha contado con la participación activa de las diferentes partes implicadas.

Una vez hecha esta presentación, se procede a la votación de la aprobación formal del documento.

Acuerdos:

- **Aprobación del Plan de Igualdad:**
La Comisión Negociadora aprueba el nuevo Plan de Igualdad, incluyendo todas las medidas propuestas en los ámbitos de selección y contratación, formación, promoción, conciliación, prevención del acoso y comunicación inclusiva, entre otros.
- Se firman los siguientes documentos:
 - o Anexo 4 del Plan de Igualdad (Acta de Constitución de la Comisión de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad).
 - o Anexo 5 (Reglamento de la Comisión Negociadora).

Firmantes:

Representación de la empresa	Miriam Álvarez Rollán DNI 77317414Q	
Representación de la empresa	Milda Galkute NIE Y0166537P	
Representación de la empresa	Olalla Bagüés Bedoya DNI 36521644J	
Representación de las personas trabajadoras	Montserrat Molano i Flores DNI 43411843X	
Representación de las personas trabajadoras	Guillem Pons Barcons DNI 39396834L	
Representación de las personas trabajadoras	Miguel Segura Ginard DNI 43104912Z	

Anexo IV. Acta de Constitución de la Comisión de seguimiento e implantación del Plan de Igualdad



COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN VALL D'HEBRÓN (VHIR).

Acta de Constitución de la Comisión de Seguimiento e Implantación.

OBJETIVO:

La Comisión está constituida para velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por mujeres y hombres en el VHIR y, especialmente, para la implementación del Plan de Igualdad de oportunidad de mujeres y hombres.

FUNCIONES:

1. Realizar el seguimiento y evaluación del Plan de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
2. Elaborar propuestas para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades.
3. Proponer la modificación del plan, en su caso, con el fin de adaptarlo a nuevas circunstancias de la institución.
4. Recoger y canalizar las iniciativas y sugerencias propuestas por la plantilla en relación a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.
5. Respetar y seguir el reglamento de funcionamiento incorporado en el Anexo del Plan de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

COMPOSICIÓN:

La comisión estará formada por 3 personas representantes de la empresa y 3 personas de la representación legal de las personas trabajadoras:

De una parte, en representación de Vall d'Hebron Instituto de Investigación:

- Miriam Álvarez Rollán con DNI 77317414Q
- Milda Galkute con NIE Y0166537P
- Olalla Bagüés Bedoya con DNI 36521644J

De otra parte, en representación de las personas trabajadoras:

- Montserrat Molano i Flores con DNI 43411843X
- Guillem Pons Barcons con DNI 39396834L
- Miguel Segura Ginard con DNI 43104912Z

Barcelona, a 1 de noviembre de 2025

Firmantes:

Representación de la empresa	Miriam Álvarez Rollán DNI 77317414Q	
Representación de la empresa	Milda Galkute NIE Y0166537P	
Representación de la empresa	Olalla Bagüés Bedoya DNI 36521644J	
Representación de las personas trabajadoras	Montserrat Molano i Flores DNI 43411843X	
Representación de las personas trabajadoras	Guillem Pons Barcons DNI 39396834L	
Representación de las personas trabajadoras	Miguel Segura Ginard DNI 43104912Z	

Anexo V. Reglamento de la Comisión de Seguimiento e Implantación



REGLAMENTO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E IMPLANTACIÓN

(La Comisión Negociadora en el VHIR es la misma que la Comisión de Seguimiento e Implantación).

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva para las Mujeres y Hombres (LOIMH), en su artículo 45.1, obliga a todas las organizaciones a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, y, con esta finalidad, debe adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que serán negociadas y acordadas con la Representación Legal.

Este reglamento dota de los instrumentos básicos necesarios para que, en el seno de la organización, la Comisión de Seguimiento e Implantación identifique las posibles situaciones de discriminación o de desigualdad que puedan existir en el ámbito laboral o aquellas que, de manera indirecta, se puedan producir y propongan a la dirección las medidas correctoras oportunas.

Estas medidas deben dirigirse a la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad para la totalidad de la plantilla. Este plan fijará el conjunto de medidas a abordar, los objetivos a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46.1. LOIMH).

La Comisión de Seguimiento e Implantación está formada por 3 personas representantes de la empresa y 3 personas de la representación legal de las personas trabajadoras:

De una parte, en **representación de Vall d'Hebron Instituto de Investigación:**

- Miriam Álvarez Rollán con DNI 77317414Q
- Milda Galkute con NIE Y0166537P
- Olalla Bagüés Bedoya con DNI 36521644J

De otra parte, en **representación de las personas trabajadoras:**

- Montserrat Molano i Flores con DNI 43411843X
- Guillem Pons Barcons con DNI 39396834L
- Miguel Segura Ginard con DNI 43104912Z

Quienes componen la Comisión de Igualdad, así como sus/as asesores/as están obligados/as a respetar la confidencialidad y el sigilo profesional tanto en los asuntos tratados en las reuniones como de la documentación y datos presentados y aportados por las partes.

La Comisión de Seguimiento e Implantación se reunirá:

- Un mínimo de dos veces al año.
- De manera extraordinaria a petición de cualquiera de los miembros de la comisión, con un preaviso mínimo de diez días laborales.

De las reuniones celebradas con acuerdo o sin acuerdo, se levantará Acta de las reuniones mencionadas.

Los acuerdos de la Comisión, para su validez, se tomarán por mayoría absoluta. Se puede contar con el apoyo y el asesoramiento de personas externas expertas en igualdad. Éstas podrán intervenir con voz, pero sin voto.

FUNCIONES:

- Impulsar de la implantación del Plan de Igualdad en la organización.
- Realizar un seguimiento de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, para velar por aplicar el principio de igualdad.
- Revisar los plazos de ejecución de las acciones y las medidas positivas a tomar, por medio de los cronogramas y los indicadores que permitan evaluar la eficacia de estas medidas.
- Elaborar propuestas para hacer efectivo el principio de igualdad de oportunidades.
- Proponer la modificación del plan, en su caso, con el fin de adaptarlo a nuevas circunstancias de la institución.
- Recoger y canalizar las iniciativas y sugerencias propuestas por la plantilla en relación a la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

SUSTITUCIÓN DE MIEMBROS:

- Las personas que integren la Comisión podrán ser sustituidas por otras en los casos siguientes:
- En caso de que alguna persona quiera renunciar a su pertenencia a la Comisión.
- En caso de que alguna persona, por los motivos que fuera, abandone la empresa.
- En el caso de bajas de larga duración, excedencias o cualquier otra situación prevista con una duración mayor a un año, y que impida el funcionamiento normal de la Comisión de Seguimiento e Implantación.

Finalmente, la Dirección del VHIR se compromete a promover la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, considerando el Plan de Igualdad como una estrategia de optimización de sus recursos humanos y concediendo a la igualdad de oportunidades un valor trascendental en la política de recursos humanos, situándola en el mismo plan de importancia que en el resto de políticas de la entidad que contenga el Plan.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA. - Cualquier disposición legal o reglamentaria, que afecte al contenido del presente acuerdo, será adaptada al mismo por la Comisión Negociadora.

Las modificaciones o variaciones que se puedan plantear en este reglamento deben hacerse de acuerdo con la mayoría absoluta de todos los miembros de la Comisión.

Barcelona, a 1 de noviembre de 2025

Firmantes:

Representación de la empresa	Miriam Álvarez Rollán DNI 77317414Q	
Representación de la empresa	Milda Galkute NIE Y0166537P	
Representación de la empresa	Olalla Bagüés Bedoya DNI 36521644J	
Representación de las personas trabajadoras	Montserrat Molano i Flores DNI 43411843X	
Representación de las personas trabajadoras	Guillem Pons Barcons DNI 39396834L	
Representación de las personas trabajadoras	Miguel Segura Ginard DNI 43104912Z	

Anexo VI. Disposiciones Normativas Relevantes en Materia de Igualdad

Nacional

- **Artículos 9.2 y 14 de la Constitución española de 1978.**
- **Ley 30/2003**, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno.
- **Ley 39/1999**, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- **Ley orgánica 3/2007(EN) (FR)**, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- **Real Decreto Legislativo 2/2015**, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores.
- **Real Decreto Legislativo 5/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto básico del empleado público.
- **Real Decreto Legislativo 8/2015**, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley general de la Seguridad Social.
- **Ley 23/2015, de 21 de julio**, ordenadora del sistema de Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000**, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre infracciones y sanciones en el orden social.
- **Real Decreto 850/2015**, de 28 de septiembre, según el cual se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, con el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la empresa».
- **Real Decreto 1615/2009**, de 26 de octubre, según el cual se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad a la empresa».
- **Real Decreto 713/2010**, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- **Real Decreto Ley 6/2019**, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo y el empleo.
- **Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre**, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- **Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, según el cual se regulan los planes de igualdad y su registro, y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Europea

- **Artículos 1 y 14** del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales y protocolos adicionales. Adoptado por el Consejo de Europa el 4 de noviembre de 1950.
- **Conclusiones del Consejo del 7 de marzo de 2011 sobre el Pacto Europeo por la Igualdad de Género.**
- Artículos 8, 153 y 157 del **Tratado de funcionamiento de la Unión Europea y Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea**, DOUE 30.03.2010.
- Artículos 20, 21 y 23 de la Carta de **los derechos fundamentales de la Unión Europea**.
- **Directiva 79/7/CEE del Consejo**, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.
- **Directiva 92/85/CEE del Consejo**, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.
- **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 (refundición).
- **Directiva 2010/18/UE del Consejo**, de 8 de marzo de 2010, según la cual se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.
- **Compromiso estratégico para la igualdad entre mujeres y hombres 2016-2019.** Comisión Europea.
- **Estrategia de igualdad de género 2018-2023.** Consejo de Europa.
- **Carta europea de la mujer (COM/2010/0078 final).**
- **Pacto Europeo de la Igualdad de Género 2011-2020 (2011/C 155/02).**

Internacional

- **Preámbulo y artículos 7 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.** Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.
- **C100 Convenio sobre igualdad de remuneración, Organización Internacional del Trabajo, 1951.**
- **C111 Convenio sobre la discriminación (trabajo y empleo), Organización Internacional del Trabajo, 1958.**
- **Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial.** Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas, 2106 A (XX), de 21 de diciembre de 1965.
- **Artículos 3 y 26 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.**

Convenio colectivo

La institución tiene un Convenio colectivo propio registrado en el REGCON con el nº 08100972012014.

En su estructura, existe un artículo referente a la Igualdad (capítulo 3º, sección 2ª, artículo 44), en concreto se hace mención al Plan de igualdad:

"... De acuerdo con la Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres, el VHIR declara su compromiso en respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de las relaciones laborales. Con esta finalidad y con el fin de desarrollar su compromiso institucional con los principios rectores de no discriminación, responsabilidad social, satisfacción de las personas, transversalidad, pro actividad y aprovechamiento del conocimiento interno, deberá adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral directa o indirectamente por cuestiones de género, además de fortalecer el compromiso social y el respeto para la diversidad como un principio estratégico de la política institucional y de recursos humanos.

Las medidas indicadas se han materializado en la elaboración y aplicación de un Plan de Igualdad negociado y aprobado con la representación legal de la plantilla trabajadora, que supone mejoras respecto a la situación presente, arbitrando los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el VHIR y por extensión en el conjunto de la sociedad. Estas políticas de igualdad de género deben ser potenciadas de forma permanente por el VHIR en el marco establecido de la máxima eficiencia y eficacia de los recursos, ya sean económicos, materiales, profesionales, de gestión o estructurales.

Durante la vigencia de este convenio la Comisión Paritaria de Igualdad asumirá el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad vigente en el momento de aprobación del convenio (II Edición) y que se puede encontrar en la Ctra del VHIR en el apartado de RH. Una vez finalice su vigencia, o cuando se considere pertinente, la Comisión de Igualdad impulsará la negociación de la renovación del Plan de Igualdad."

Asimismo, también se incluyen dos artículos relativos a los derechos laborales de los trabajadores/as víctimas de la violencia de género (artículo 68) y a los derechos de los trabajadores/as víctimas de violencia en el puesto de trabajo.

