

Pla d'Igualtat de l'IDIBELL



IDI 
BELL

Institut d'Investigació
Biomèdica de Bellvitge

Índex

1.	INTRODUCCIÓ.....	3
2.	MARC NORMATIU.....	5
3.	FASES DEL PLA D'IGUALTAT	7
4.	FASE DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA	8
5.	FASE DE DIAGNOSI.....	9
5.1.	ESTRUCTURA DE LA DIAGNOSI	10
6.	ABAST DEL PLA D'IGUALTAT I VIGÈNCIA	11
7.	INFORME RESUM DE LA DIAGNOSI D'IGUALTAT DEL IDIBELL:.....	11
	CULTURA D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES.....	11
	COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	13
	COMPOSICIÓ DEL PERSONAL DE L'ORGANITZACIÓ	15
	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	17
	FORMACIÓ.....	19
	PROMOCIÓ PROFESSIONAL	20
	CONDICIONS LABORALS.....	21
	POLÍTICA RETRIBUTIVA I AUDITORIA RETRIBUTIVA	24
	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE.	26
8.	FASE DE PLANIFICACIÓ I DIFUSIÓ	27
9.	PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ, SEGUIMENT I D'AVALUACIÓ.....	38
10.	PROCÉS DE RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES	39
11.	PARTS SUBSCRIPTORES.....	39

1. INTRODUCCIÓ

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un dret universal, directament relacionat amb la dignitat i la llibertat humanes, així com un valor social i un principi jurídic reconegut a escala internacional.

No obstant això, diferents estudis i indicadors assenyalen la persistència de casos de discriminació per raó de sexe, tot mostrant la necessitat d'adoptar normes que concretin aquest dret.

A escala formal, en l'àmbit internacional, destaca el Tractat derivat de la [Convenció per l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones](#) (CEDAW) de l'any 1979, així com les [4 Conferències Mundials sobre la Dona](#) en el marc de l'Organització de les Nacions Unides.

En l'àmbit europeu, el [Tractat de Roma](#), el 1957, ja recollia el principi d'igualtat entre homes i dones; i el [Tractat d'Amsterdam](#), el 1999, estableix la igualtat entre dones i homes com a principi fonamental de la Unió Europea, que adquireix competències per combatre-la; mentre que la [Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea](#) recull el principi d'igualtat entre homes i dones, així com la prohibició de discriminació o les accions positives com a mesures compatibles amb la igualtat de tracte.

A més, a nivell europeu a causa de la mateixa idiosincràsia del sector de la recerca, es requereixen mesures específiques per a superar les persistents diferències de gènere. La Comissió Europea aborda aquestes barreres a través del principal instrument de finançament [Horizon 2020](#) i [Horizon Europe](#), dins de l'[European Research Area](#) en col·laboració amb els països membres i les organitzacions de recerca.

Cal fer referència també, a la promoció de la igualtat de gènere en l'[European Research Area](#) (ERA). En el marc de la Comunicació ERA 2012, la Comissió Europea ha fixat tres objectius per a treballar amb els països de la UE i promoure un canvi institucional:

- > Igualtat de gènere en les carreres científiques.
- > Equilibri de gènere en la presa de decisions.
- > Integració de la dimensió de gènere en el contingut de la recerca i la innovació.

A Espanya, la [Constitució](#) de 1978 proclama el principi d'igualtat i de no discriminació i insta els poders públics a promoure les condicions perquè la llibertat i la igualtat siguin reals i efectives.

En aquest sentit, la promulgació de la [Llei Orgànica 3/2007](#), per a la igualtat efectiva de dones i homes, pionera en el desenvolupament legislatiu del dret d'igualtat de gènere a Espanya, estableix mecanismes concrets per al desenvolupament d'aquest principi, com és el cas dels Plans d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de les organitzacions. Els Plans s'orienten a aplicar la perspectiva de gènere de manera transversal en tots els nivells i àrees d'una organització, donant resposta i corregint desigualtats i discriminacions identificades alhora que millorant i reforçant aspectes positius detectats.

Així mateix, el [Reial decret llei 6/2019](#), de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació, suposa l'articulació d'un nou text integral i transversal que recull les garanties necessàries per fer efectiu el principi d'igualtat en aquest

àmbit, tot reconeixent que, malgrat la importància de la Llei 3/2007, continuen persistint desigualtats i discriminacions de gènere a la feina.

El Reial decret Llei 6/2019 es desenvolupa a partir dels reials decrets [RD 901/2020](#) pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i el [RD 902/2020](#) d'igualtat retributiva entre dones i homes.

En l'àmbit més concret de la ciència, la norma bàsica que regula aquest sector és la [Llei 14/2011](#), d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, la qual assenyala que la perspectiva de gènere s'instaura com una categoria transversal en la recerca científica i tècnica, que ha de ser tinguda en compte en tots els aspectes del procés per a garantir la igualtat efectiva entre homes i dones; tot establint mesures concretes per a la igualtat en aquest àmbit. Així mateix, aquesta llei obliga els organismes de recerca a adoptar Plans d'igualtat que han de ser objecte de seguiment anual i han d'incloure millores innovadores que contribueixin a millorar els indicadors de gènere.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya, reconeix el dret de totes les dones al lliure desenvolupament de la seva personalitat i de la seva capacitat personal i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures de maltractament, explotació o discriminació, així com a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits públics i privats.

Malgrat el reconeixement formal, segueix sent necessari el desenvolupament de polítiques transversals així com l'elaboració de plans d'acció adreçats a erradicar la discriminació persistent i a garantir la igualtat efectiva i real entre dones i homes.

D'altra banda, la [Llei catalana 17/2015](#), d'igualtat efectiva de dones i homes, al seu [article 28](#), referent a les universitats i recerca, en el punt 2 preveu:

2. Per a complir l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit universitari i de la recerca, les universitats han de:

- a) Potenciar el treball de les dones investigadores i llur participació en els grups de recerca i fer visibles llurs aportacions en els àmbits científics i tècnics.*
- b) Garantir la formació de llur personal en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques.*
- c) Crear mòduls o cursos específics en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques.*

En relació amb la prevenció i l'abordatge de l'assetjament en el marc de les organitzacions, l'actual [Llei catalana 17/2020](#), de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, estableix l'obligatorietat de comptar amb un protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant les situacions de violència masclista, incloent-hi l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat o d'expressió de gènere.

Article 13.

»3. Les universitats han de tenir protocols per a la prevenció, la detecció, l'atenció i la reparació de les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, i també de les altres formes de violència masclista que es puguin produir entre membres de la comunitat universitària, i han de formar adequadament en perspectiva de gènere i no revictimització les persones que intervinguin en els procediments i en la instrucció d'expedients informatius o disciplinaris derivats de l'aplicació del protocol. Les universitats han d'elaborar periòdicament un informe d'avaluació, que han de sotmetre a les administracions competents en política universitària i en polítiques d'igualtat de gènere, complint estrictament la normativa de protecció de dades de caràcter personal.

Finalment, la [Llei catalana 11/2014](#) per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, suposa la base jurídica que permet actuar enfront de les discriminacions lgtbi-fòbiques a la feina, tot desenvolupant instruments específics per la seva prevenció, detecció i abordatge.

Per últim, com es veurà més endavant, cal fer referència a que [l'IDIBELL està adherit al CERCA](#) que és la institució que aglutina a tots els centres de recerca de la Generalitat de Catalunya. Aquesta institució té programes específics i capdavanters en la promoció de la dona en l'àmbit científic.

2. MARC NORMATIU

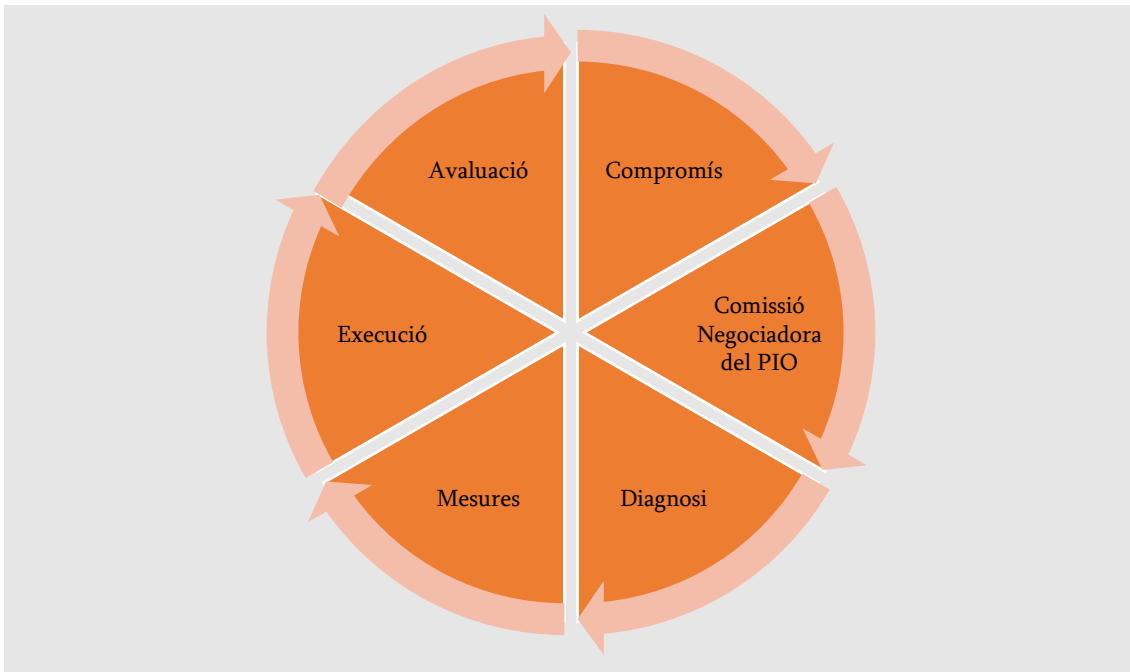
Tot seguit, es presenta un quadre-síntesi de les normes, Convenis i lleis més rellevants en relació a la igualtat entre dones i homes, a nivell internacional, estatal i autonòmic:

Taula 1: Síntesi marc normatiu

ÀMBIT INTERNACIONAL	Declaració universal dels drets humans (1948)	
	Convenció per a l'eliminació de totes les formes de discriminació contra les dones, CEDAW (1979)	
	Conferències mundials sobre la dona de les Nacions Unides	Mèxic (1975)
		Copenhaguen (1980)
		Nairobi (1985)
Beijing (1995)		
ÀMBIT EUROPEU	Tractat de Roma (1957)	
	Tractat d'Amsterdam (1999)	
	Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (Niça, 2000; Estrasburg, 2007)	
	Conveni del Consell d'Europa sobre prevenció i lluita contra la violència contra la dona i la violència domèstica (2011)	

	Directives europees	<p>Directiva 2004/113/CE, per la qual s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés a béns i serveis i el seu subministrament.</p> <p>Directiva 2006/54/CE, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de feina i ocupació.</p>
ÀMBIT ESTATAL	Constitució espanyola (1978)	
	Llei per a promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores (1999)	
	Llei orgànica de mesures de protecció integral contra la violència de gènere (2004)	
	Llei orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes (2007)	
	Llei de la ciència, la tecnologia i la innovació (2011)	
	Estatut de les persones treballadores (2015, text refós)	
	Reial decret-llei de mesures urgents per a garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació (2019)	
	Reial decret pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre (2020)	
	Reial decret d'igualtat retributiva entre dones i homes (2020)	
ÀMBIT AUTONÒMIC	Estatut d'autonomia de Catalunya (2006)	
	Llei catalana de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques (2006)	
	Llei catalana de l'Institut Català de la Salut (2007)	
	Llei catalana del dret de les dones a erradicar la violència masclista (2008)	
	Llei catalana per a garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (2014)	
	Llei catalana d'igualtat efectiva de dones i homes (2015)	
	Llei catalana de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista (2020)	

3. FASES DEL PLA D'IGUALTAT



Fase de compromís

El compromís fa referència a un tipus d'obligació o acord que l'organització adquireix respecte al **compliment del principi d'igualtat d'oportunitats**. El compromís, a més, implica la capacitat, per part de l'ens, de complir amb les polítiques i mesures d'igualtat establertes, tot assumint la responsabilitat de la seva execució.

Així, es tracta d'una fase inicial que ha d'anar acompanyada **d'un acord formal comunicat al personal**; alhora que s'estableixen els **objectius generals i específics** que es pretén assolir a través de la implementació del Pla.

Creació de la Comissió negociadora

Una vegada assolit el compromís per part de l'organització per a l'elaboració del Pla, es constitueix una Comissió Negociadora del PIO¹.

Aquesta comissió s'encarrega de **negociar tant la diagnosi com les mesures del Pla d'igualtat**.

Fase de diagnosi

La diagnosi és el procés de **reconeixement, anàlisi i avaluació d'una situació** per a determinar les seves tendències, detectar situacions que cal millorar o corregir i assenyalar aspectes positius que cal potenciar.

La diagnosi es desenvolupa recopilant informació, a través de **mètodes quantitius, qualitius i participatius**, que posteriorment és processada i interpretada.

¹ PIO: Pla d'igualtat d'Oportunitats.

Fase de Planificació i difusió

La Planificació és el procés i efecte d'organitzar amb mètode i estructura els objectius traçats en un temps (4 anys) i espai. Per tant, l'elaboració conscient i responsable de qualsevol projecte requereix una Planificació.

En aquesta fase s'estableixen les mesures a implementar, a partir dels resultats de la diagnosi, tot especificant la seva temporalitat, els mecanismes de seguiment i els indicadors d'avaluació.

A més, en aquesta fase, l'organització ha de donar a conèixer a la plantilla el Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes a través dels diferents canals de comunicació corporatius, tant interns com externs.

Fase d'execució

El verb executar fa referència a l'aplicació d'una mesura o a la posada en marxa d'una iniciativa.

Així, durant aquesta fase s'implementen les accions previstes, segons el calendari pautat, tot realitzant-ne un seguiment continuat, a través d'indicadors prèviament establerts.

Fase de seguiment i d'avaluació

En l'última fase del Pla d'Igualtat s'analitzen els resultats obtinguts després del seu desplegament.

Així, fer un seguiment del grau de desenvolupament de les mesures establertes, dels resultats assolits en relació amb els objectius prèviament traçats i de l'impacte global que ha tingut el Pla. Per a això es crearà una Comissió de seguiment i avaluació del pla.

4. FASE DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

El 3 de juny de 2021 la comissió negociadora d'IDIBELL va signar l'acta de constitució de la comissió que es configura conforme l'establert a l'article 5 del RD901/2020.



CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT

D'una part, en representació de l'Institut d'Investigació Biomèdica de Bellvitge (en endavant IDIBELL)

- Raitil Delgado Morales, amb DNI 43.544.020-Y – Direcció d'Organització i Persones
- Magda Martí Coma, amb DNI 40.977.168-T – Direcció de Gestió
- Àlvaro Aytés Meneses, amb DNI 38.152.092-Z – Investigació

De l'altra part, en nom del Comitè d'Empresa i com a representació Legal de les persones Treballadores (en endavant RLT):

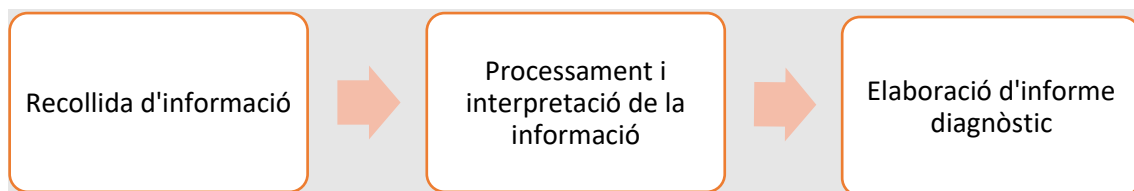
- Vanessa Cervera Soriano, amb DNI 14.268.006-W
- Josep Gardenyes Bernaus, amb DNI 43.745.013-W
- Antonia Gaona Sánchez, amb DNI 38.432.088-P

En aquest document es recullen tant la configuració de l'equip com les funcionalitats que se li atribueixen.

5. FASE DE DIAGNOSI

Per tal de poder treballar envers una igualtat de gènere real i efectiva a l'organització, cal examinar amb deteniment la **situació de partida**, és a dir, analitzar el grau d'incorporació de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'IDIBELL, per tal de determinar els punts forts que cal seguir potenciant així com aquells aspectes que requereixen correccions.

La diagnosi s'estructura en 3 fases:



La informació quantitativa i qualitativa s'ha obtingut a través de l'anàlisi i el buidatge de:

- > L'organigrama i la descripció de l'estructura de l'IDIBELL.
- > Pla d'igualtat i gestió de la diversitat de l'IDIBELL 2016-2020.
- > Dades referents a la composició i característiques de l'equip que conforma l'organització (personal d'estructura i d'investigació).
- > Dades retributives del personal.
- > Procediments d'accés, selecció, promoció i descripcions de llocs de treball.
- > Conveni col·lectiu i d'altra normativa sobre relacions laborals.
- > Pla de prevenció de riscos laborals.
- > Procediment per a actuar i prevenir davant situacions de violència ocupacional interna.
- > Formacions específiques en gènere.
- > Web i xarxes socials de l'organització.
- > Altres documents i informes corporatius.

La informació participativa s'ha obtingut a partir de:

- > Sessions de valoració de la diagnosi amb la Comissió negociadora.
- > Sessions de valoració de les mesures del Pla amb la Comissió negociadora.
- > 6 entrevistes en profunditat a informants clau: recursos humans, personal investigador amb diferent recorregut i càrrecs en l'organització.

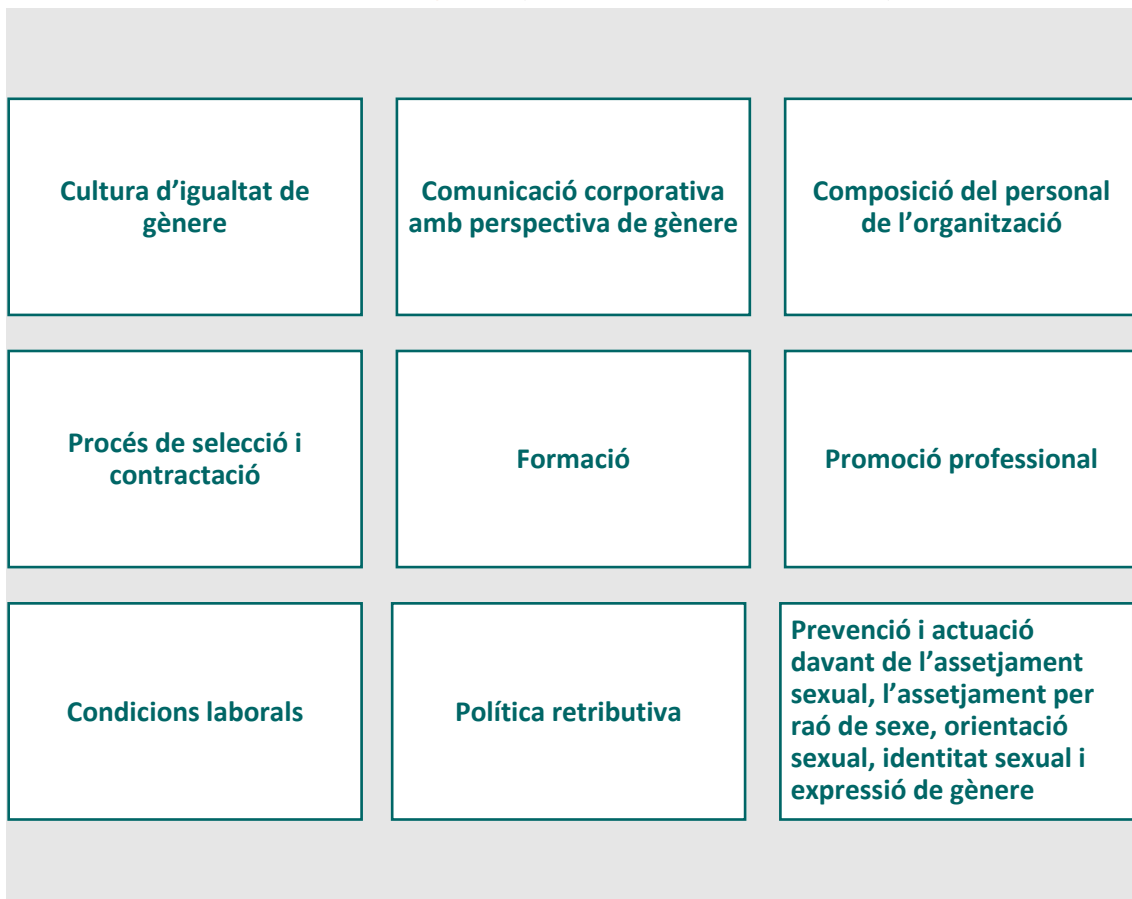
- > 1 enquesta d'opinió resposta per 85 persones - que representen el 19.76 % de la plantilla -, de les quals 62 són dones (73 % de les respostes), 21 (25 % de les respostes) són homes, 1 persona no binària (1% de les respostes), i 1 persona que prefereix no contestar (1% de les respostes).

5.1. ESTRUCTURA DE LA DIAGNOSI

Segons el **Reial decret 901/2020**, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, la diagnosi de situació del PIO s'ha de referir, com a mínim, a les següents matèries:

1. Procés de selecció i contractació.
2. Classificació professional.
3. Formació.
4. Promoció professional.
5. Condicions de treball (inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix en el Reial decret 902/2020).
6. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
7. Infrarepresentació femenina.
8. Retribucions.
9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Per tal d'endregar aquest contingut, en el present Pla, la diagnosi de l'IDI BELL s'estructura al voltant de **9 eixos estratègics** que faciliten l'anàlisi. Aquests eixos són:



6. ABAST DEL PLA D'IGUALTAT I VIGÈNCIA

El present Pla d'Igualtat s'aplicarà a tota l'activitat que tingui lloc en l'entorn organitzatiu de l'IDIBELL.

Serà d'aplicació a totes les persones treballadores presents i futures de l'entitat, així com a qualsevol persona que, tot i estar sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis dins del centre.

Entrarà en vigor el 17 de gener de 2023 i tindrà un període de vigència de quatre anys, fins al 16 de gener de 2027.

Transcorregut el període de vigència, es constituirà una nova comissió negociadora que tindrà com a principal objectiu elaborar una nova diagnosi i posterior pla d'igualtat que doni resposta a la legislació existent i a les necessitats de la plantilla.

Com a resultat de la diagnosi s'han identificat els punts forts de l'IDIBELL i les àrees de millora, a partir de les quals es dissenyen les mesures per a implementar durant els anys de vigència del pla.

7. INFORME RESUM DE LA DIAGNOSI D'IGUALTAT DEL IDIBELL:

CULTURA D'IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES

En aquest eix s'analitza la cultura de l'IDIBELL en relació amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la no discriminació per raó de sexe i l'equitat de gènere. Per tant, s'estudien **les accions concretes que l'organització ha dut a terme per tal de promoure aquesta cultura i de sensibilitzar els treballadors i les treballadores** en relació amb la igualtat d'oportunitats.

En aquest apartat es presenten alguns dels indicadors que ens permeten valorar el grau de desenvolupament de la cultura d'igualtat de gènere; cal assenyalar, però, que es tracta d'un **eix transversal**, atès que impregna la resta d'eixos que configuren la diagnosi.

El compromís de l'IDIBELL amb les polítiques d'igualtat es mostra en diferents documents:

- > Pla d'igualtat i diversitat de gènere (2016-2020).
- > Protocol per a actuar i prevenir davant les situacions de violència ocupacional interna, on es recullen les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe.
- > Guia de llenguatge no sexista.
- > En el compromís amb els 10 principis del [Pacte Mundial](#) (Nacions Unides) dins dels quals es recullen el compromís amb la igualtat i la diversitat.
- > Pla d'acció per al reconeixement del segell HRS4R de la Comissió Europea on es treballa per a la promoció de la igualtat en l'àmbit de la recerca.
- > L'adhesió a la Policy for Open, Transparent and Merit-Based Recruitment.

- > Al web on es recullen els comitès i comissions de l'IDIBELL, es recull la comissió d'igualtat i els documents relacionats (Pla d'Igualtat, protocol per a les situacions de violència ocupacional interna i la guia de llenguatge no sexista).
- > Al Conveni col·lectiu que es troba al web de l'organització, en el seu capítol 11, en l'article 64 es parla de l'obligació de realitzar un pla d'igualtat.
- > A la guia de bones pràctiques en la recerca en ciències de la salut es fa referència a diferents documents, entre ell, el pla d'igualtat.
- > En el pla estratègic de l'IDIBELL (2018-2022) recull dins de la seva línia estratègica 10, el foment de la igualtat, desenvolupant de manera proactiva polítiques d'igualtat a través de la comissió d'igualtat, promovent esdeveniments relacionats amb la igualtat i revisant la paritat en les comissions, comitès o equips de treball.
- > En el codi de conducta del CERCA al qual està adscrita l'organització.
- > L'organització ha signat la carta de compromís amb la igualtat de gènere promoguda per l'Agència per a la Qualitat i l'Avaluació Sanitàries de Catalunya (AQuAS), del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya, Hypatia of Alexandria Charter.

En paral·lel al pla d'igualtat, l'IDIBELL ha treballat, d'una banda, l'obtenció del segell "HR Excellence in Research" (HRS4R) que l'acredita com a centre de recerca compromès amb la millora contínua de les seves polítiques de recursos humans d'acord amb els principis de la Carta Europea de l'Investigador i el Codi de Conducta per a la Contractació d'Investigadors, adoptats per la Comissió l'any 2005.

Per treballar seguint els principis del segell, s'han realitzat dos plans d'acció: 2015-2018, i 2018-2022. En ells es recullen accions relacionades amb la promoció de la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de la recerca. En el pla d'acció vigent, hi ha diferents accions identificades en aquesta línia:

- > Revisar la igualtat i diversitat en el Pla de gestió.
- > Fomentar l'organització dels esdeveniments relacionat amb la igualtat.
- > Revisar la paritat de gènere en comitès interns, comissions i altres grups de treball i esdeveniments.
- > Desenvolupar polítiques d'igualtat internes i promoure la igualtat a tots els nivells.

Aquest pla d'acció HRS4R està penjat al web i mostra l'estat de les mesures, segons si estan finalitzades, en procés o han estat posposades. Cada estat té un color que facilita el seguiment: vermell (posposades), groc (en procés) i verd (finalitzada). Això no s'ha realitzat amb les mesures del pla d'igualtat per facilitar el seu seguiment.

D'altra banda a l'informe de progrés (2018-2019) del Pacte Mundial es recullen diverses activitats que s'han realitzat en l'àmbit de la igualtat de gènere.

A més, s'han involucrat en el programa Inspira STEAM en el qual científiques de l'IDIBELL són referents per a les nenes de diferents centres educatius.

L'organització es coordina amb altres institucions, com és el cas de l'Institut de Salut Carlos III (ISCIII), on coordina el grup de treball en Perspectiva de Gènere. Un altre exemple d'aquesta participació aquest 2021 ha estat la seva participació a la Jornada sobre experiències d'institucionalització de la perspectiva de gènere en centres de recerca científica, organitzada entre Catalunya, l'Uruguai i la Institució CERCA.

Aquesta aposta per la igualtat que ha fet l'organització es percep per part de la plantilla, fet que s'ha pogut identificar tant en l'enquesta com en les entrevistes realitzades.

La informació recollida a l'enquesta i a través de les entrevistes a informants clau de l'Institut mostra que la percepció que tenen és que l'IDIBELL està apostant progressivament per la igualtat i ho relacionen amb el treball que s'està realitzant amb el segell HRS4R. Identifiquen accions concretes (workshops, Dia de la dona i nena en la ciència).

També assenyalen que hi ha dones en les diferents posicions, encara que en posicions de major responsabilitat no tinguin tanta presència. Això es relaciona amb la mitjana d'edat d'aquestes persones (al voltant de 50 anys) i amb les dificultats que tenen les dones en la carrera investigadora. Aquesta dificultat es connecta amb les maternitats. Però es reconeix com una tendència general dels centres de recerca. D'aquí ve que es vegi necessari el continuar treballant en temes d'igualtat per a millorar les condicions laborals.

Taula síntesi àmbit cultura d'igualtat de gènere

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
Es disposa d'un Pla d'igualtat previ.	Seguir treballant en la implantació del Pla d'igualtat al llarg de la seva vigència.
No s'ha realitzat un seguiment i avaluació de totes les mesures del Pla anterior.	Crear una comissió de seguiment i avaluació per al Pla actual.
Es disposa del segell HRS4R que aposta per la implantació de polítiques d'igualtat.	Mantenir els estàndards i criteris que requereix el distintiu HRS4R per seguir optant a ell.
Coneixement de la plantilla enquestada sobre l'existència del Pla d'igualtat.	Fer una nova difusió un cop aprovat de l'existència del present pla d'igualtat.
	Mantenir equips de treball equilibrats en els òrgans de màxima representació de l'IDIBELL.
No es troben referències específiques de l'enfoc LGTBI.	Treballar per incorporar l'enfoc LGTBI en les polítiques corporatives.

COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Aquest apartat se centra en l'anàlisi de la comunicació corporativa, tant interna com externa, des d'una perspectiva de gènere.

Així, d'una banda, s'estudia l'ús del llenguatge per tal de verificar que aquest sigui inclusiu, visibilitzant tant la presència de les dones com la dels homes i persones pertanyents a col·lectius

LGBTI, a la societat i en el treball, utilitzant tant formes masculines com femenines i erradicant l'ús del fals genèric masculí.

D'altra banda, s'estudien els **mecanismes de comunicació interna**, tot comprovant si l'organització facilita un accés igualitari a la informació al conjunt de la plantilla, de manera que cada treballadora o treballador compti amb la informació necessària per a l'execució de les tasques que li són assignades i per al seu desenvolupament professional.

Finalment, **una comunicació amb perspectiva de gènere** és, també, aquella que comunica igualtat, és a dir, aquella que s'orienta - a través de campanyes, cartelleria, sessions de sensibilització, etc. - a assolir la igualtat d'oportunitats i l'equitat de gènere.

La **comunicació corporativa inclusiva fa referència tant a la comunicació externa** (informació i imatge que l'organització projecta vers l'exterior) **com a la comunicació interna** (documentació i d'altre material informatiu adreçat al personal).

L'organització disposa de **diferents canals per la comunicació externa**: xarxes socials (Twitter, Facebook, Youtube, Instagram i LinkedIn) i la pàgina web (www.idibell.cat). En les seves comunicacions externes es fa ús principalment del català i de l'anglès. Segons l'idioma utilitzat **l'ús del llenguatge inclusiu** pot facilitar-se, així i tot, no s'ha de caure en l'equívoc que l'ús de l'anglès garanteix sempre una comunicació inclusiva.

Les ofertes de treball es redacten totes en anglès i en elles s'especifica la implicació amb la no discriminació, la diversitat i la conciliació.

A través de la web, tot el personal té accés a la **guia de llenguatge no sexista** en la qual es determina l'ús no sexista del català. En ella es recullen algunes recomanacions (formes concretes, genèriques i dobles) i es mostren exemples concrets adaptats a l'organització.

Tant a les xarxes socials com a la web es percep la intenció de l'ús del llenguatge inclusiu. Tanmateix, **es pot identificar una tendència a l'ús del masculí genèric**. Hi ha comunicacions en les quals s'utilitza de manera alterna l'ús inclusiu del llenguatge i el masculí genèric.

En els **vídeos publicitaris** que es troben a Youtube (<https://youtu.be/44we1htoy5m>) apareixen personatges que mostren la diversitat de l'organització.

A través de l'enquesta i de les entrevistes realitzades a informants clau de l'Institut, es posa de manifest que **hi ha poc coneixement de la guia de llenguatge no sexista de què disposa l'entitat**.

A les entrevistes i enquesta s'assenyala que depèn del departament i de la persona responsable, el fet de tenir major accés a la comunicació o no. Hi ha responsables que permeten a les persones del seu equip que es comuniquin amb direcció, Gestió de Persones o altres departaments o grups directament només posant-los en còpia. En canvi, hi ha altres persones que volen seguir la cadena jeràrquica de manera estricta. Per la qual cosa **la comunicació no és bidireccional per a tota la plantilla**.

Les persones identifiquen que **la informació sobre l'entitat els arriba a través de correus electrònics, la pàgina web i les diverses xarxes socials**.

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
Es disposa d'una guia de llenguatge inclusiu, però les persones entrevistades i enquestades mostren poc coneixement del document.	Realitzar una difusió de la guia.
Ús del llenguatge inclusiu a criteri de la persona que redacta.	Realitzar formació sobre llenguatge inclusiu i no sexista als diferents perfils: responsables de comunicació, responsables dels grups i a la plantilla en general.
Es disposa de diferents canals de comunicació descendents, però no sempre ascendent.	Elaborar una guia de comunicació interna.
Intranet corporativa desactualitzada.	Utilitzar els programaris de què es disposa per a crear sistemes per a compartir informació de manera interna.
No es disposa d'un Pla de comunicació.	Elaborar un Pla de comunicació.
Bona percepció de les persones enquestades sobre l'ús no discriminatori del llenguatge.	Continuar revisant els diferents espais comunicatius i documents per a unificar la redacció amb un llenguatge inclusiu.

COMPOSICIÓ DEL PERSONAL DE L'ORGANITZACIÓ

En aquest eix s'analitzen els diferents factors que caracteritza la plantilla de l'IDIBELL, com ara el sexe, l'edat, l'antiguitat o el nivell d'estudis, d'una banda, i la seva distribució en l'organització, de l'altra, tot obtenint una fotografia general de la plantilla, així com del seu paper a l'organització.

Alguns dels fenòmens travessats pel gènere que s'estudien en aquest eix, són:

- > L'existència d'una composició equilibrada o no de la plantilla.
- > La tendència a la paritat per sexe a nivell global, així com en els diferents per posicions i categories.
- > L'absència o presència de segregació horitzontal per sexe.
- > L'absència o presència de segregació vertical per sexe.
- > Altres aspectes relatius a la diversitat del personal i a la igualtat d'oportunitats.

Pel que fa a la composició de la plantilla l'IDIBELL es mou en uns valors propers a l'equilibri, però sense arribar a assolir-lo. D'acord amb el previst a la Disposició Addicional 1a de la Llei Orgànica 3/2007, s'entén per composició equilibrada aquella en la que homes i dones no superen ni queden per sota d'un percentatge del 40-60%.

Per tant, tal com s'observa en les següents gràfiques, la presència s'hi aproxima (un 30% d'homes i un 70% de dones) però és lleugerament feminitzada.

Quant a la mitjana d'edat, s'observa que aquesta és força similar tant per homes i dones, situant-se en els 37,03 anys en les dones i els 35,83 anys en els homes; i amb una distribució per franges d'edat i sexe força homogènia; essent la franja d'edat dels 26 a 30 anys la que concentra el major

percentatge de plantilla, seguida de la franja de 31 a 35 anys. A la franja de més de 60 anys és on es troba menor presència tant de dones com d'homes.

Quant a l'antiguitat, el major percentatge de dones i d'homes que treballa a l'IDIBELL s'ubica a la franja que va de 0 a 2 anys, el 60,86% de les dones i el 58,02% dels homes, fet que indica una elevada incorporació de personal en els darrers anys.

No s'observen diferències significatives quant al percentatge de dones i homes per nivell d'estudi. Ja que en tots els nivells el percentatge de dones i homes és molt similar.

Quant al **conveni col·lectiu d'aplicació el personal de l'IDIBELL està subjecte tant al conveni de l'IDIBELL, com a les condicions laborals del Centre de Medicina Regenerativa de Barcelona**. Sent aquest segon, només d'aplicació a 13 dones i 3 homes, que suposen el 2,99% del total de la plantilla.

No es detecten diferències significatives en la distribució de la plantilla per lloc de treball.

Aquest fet evidencia que no es pugui parlar d'una **segregació horitzontal**, ja que la presència de dones i homes es dona de forma equilibrada en força categories.

Tampoc es pot parlar d'una **segregació vertical** (aquella que refereix a una diferent distribució de dones i homes en l'escala jeràrquica d'una organització, i on, a mesura que s'ascendeix en l'escala jeràrquica la presència de dones es va diluint).

Aquesta segregació per tant, no es mostra en les categories professionals de l'IDIBELL ja que les dones tenen una presència en tasques de coordinació i direcció.

El Departament de **recerca** agrupa el 27,66% del total de la plantilla, tot i que el més poblat és el de **suport científic** amb un 50,28% (el 52,2% de les dones de l'IDIBELL i el 45,68% dels homes).

Tant en valors absoluts com percentuals, **el gruix de les persones que s'han incorporat els dos últims anys al centre ho han fet al Departament de suport científic**. D'aquestes, el 56,83% son dones i el 53,19% homes. No es donen, per tant, diferències importants per sexe.

Durant la fase d'entrevistes a **informants clau es relata que la idiosincràsia de l'organització fa que es donin situacions diverses**, per exemple, s'assenyala que els IP són més homes, però que en estructura, es poden trobar més dones en càrrecs de responsabilitat. Això ho relacionen amb que més dones passen a estructura perquè els possibilita major conciliació i estabilitat, alguna cosa que no els proporciona la carrera investigadora pura. També s'assenyalen les diferències (tant a nivell econòmic, com de mesures de conciliació) que hi ha entre el personal contractat per un organisme o altre, així com les polítiques que apliquen al personal investigador clínic, com al personal que no ho és, que també difereixen.

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
Composició de la plantilla propera a l'equilibri (70%-30%)	Treballar per aconseguir equips de treball equilibrats, a tots els nivells
Els dos últims anys la contractació de dones i homes ha estat gairebé idèntica al percentatge actual (69%-31%)	Corregir la tendència en la contractació per aconseguir una plantilla equilibrada.
L'IDIBELL distribueix la plantilla en diferents centres de treball. El gruix s'ubica a Duran i Reynals i HUB.	<i>No aplica acció derivada</i>
No es donen diferències significatives quant a l'edat i antiguitat de dones i homes al centre	
Els últims 2 anys s'ha incorporat el 60% de la plantilla.	Aconseguir equips de treball més estables i permanents en el temps, sempre respectant les normes de la carrera professional de la recerca.
No es donen diferències en el nivell d'estudis de dones i homes. Alt nivell d'estudis en ambdós sexes	
Es detecta segregació horitzontal	Treballar per aconseguir equips de treball equilibrats, a tots els nivells
No es detecta segregació vertical	
	Disposar de dades sistematitzades amb la voluntat que els òrgans de representació siguin equilibrats.
Percepció de la plantilla en l'enquesta d'estar en una organització feminitzada però que en els llocs de presa de decisions la presència d'homes es fa més notable.	
	La representació sindical està lleugerament masculinitzada (un 69% d'homes)

PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

En aquest eix s'analitzen els mecanismes d'accés, així com els processos de selecció de personal a l'IDIBELL, per tal de verificar l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a la feina.

La política de selecció desenvolupada per l'IDIBELL està basada en els principis del [Code of Conduct for the Recruitment of Researchers](#) promoguts per la Comissió Europea i basats en el [Human Resource Strategy for Researchers – HRS4R](#), i específicament en el [Code of Conduct for the Recruitment of Researchers: OTM-R, Open, Transparent and Merit-based Recruitment of Researchers](#).

El 2015, IDIBELL va rebre el premi *HR Excellence in Research* de la Comissió Europea. El 2019, el *Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R) Monitoring Committee* va dur a terme una autoavaluació de les pràctiques per a Selecció i contractació OTM (*Open, Transparent and Merit-based*). Al 2020, la comissió ha revisat diferents aspectes de la contractació i procés de selecció considerant la llista de comprovació OTM-R (i les actualitzacions de les Roles d'engranatge) per tal de definir més polítiques de contractació i selecció.

Per a la selecció de la candidatura es crea un **comitè format per un mínim de tres persones** i es té en compte la **paritat de gènere**. En el procediment de selecció s'especifica qui pot formar part en funció de la vacant ofertada.

En el cas de les persones que surten del centre, **sí que es disposa d'una entrevista de sortida estandarditzada**. I a més, un sistema d'informes i anàlisis sobre les causes de les sortides per a contribuir a la millora contínua.

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
Hi ha un protocol de selecció de personal d'acord amb els criteris del segell HRS4R i seguint el <i>checklist</i> OTM-R de la Unió Europea.	Continuar implementant el protocol de selecció per a tot el personal que s'incorpori en l'organització. Millorar la comunicació d'aquestes polítiques a totes les persones implicades.
Hi ha un model estandarditzat per a l'elaboració de l'oferta de treball.	Revisar anualment el model d'oferta de treball per a anar incloent millores.
En l'oferta de treball s'inclou el compromís de l'organització amb la no discriminació, s'informa de què es disposa del segell HRS4R, i en alguns casos s'especifiquen les mesures de conciliació que ofereix l'organització.	Incloure en totes les ofertes de treball les mesures de conciliació específiques que ofereix l'organització, seguint la legislació vigent i les que siguin pròpies de la institució.
L'oferta es difon per diversos canals externs, es penja en la web, però no es difon de forma estandarditzada a tota la plantilla.	Difondre totes les ofertes de treball a la plantilla per a poder fomentar la promoció interna i la mobilitat dins de l'organització.
Per a l'entrevista telefònica es disposa d'un llistat de preguntes estandarditzades.	Revisar el llistat de preguntes anualment per a incorporar millores.
Les entrevistes són realitzades per un tribunal compost per un mínim de tres persones i paritari en relació al gènere.	Formar a totes les persones que puguin arribar a formar part dels tribunals en selecció des de la perspectiva de gènere.
No hi ha un model d'entrevista tècnica ni entrevista basada en competències on s'especifiquin les competències personals que s'avaluen en funció de l'oferta.	Elaborar models d'entrevistes on s'especifiquin el tipus de competències personals que s'avaluen, com s'avaluen i per a què és necessària aquesta competència per al lloc.

Es realitza una rúbrica de puntuació en cadascuna de les entrevistes que es genera a l'inici del procés de selecció.	Realitzar una sistematització dels resultats de les rúbriques anualment per a poder detectar biaixos inconscients.
No es realitza un informe final estandarditzat que resumeixi el procés i indiqui l'explicació de l'elecció final.	Elaborar un informe final estandarditzat perquè es completi per part del tribunal en finalitzar la selecció.
No es disposa d'un document d'acolliment de personal, però s'està treballant en la seva realització.	Continuar amb l'elaboració del document d'acolliment en el qual s'inclouï tota la informació sobre el treball que es realitza en temes d'igualtat de gènere.

FORMACIÓ

En aquest apartat s'analitza la formació entesa com el **procés d'aprenentatge continu que afavoreix l'actualització i la promoció laboral**, tot contribuint a incrementar el coneixement, les competències i les habilitats de les persones treballadores.

Així, la formació, ha de contribuir al desenvolupament professional del personal, d'una banda, i ha de respondre als objectius estratègics de l'organització, d'altra.

És per aquest motiu que **és important que IDIBELL realitzi una detecció acurada de les necessitats formatives del seu personal així com de les necessitats corporatives**, tot oferint formació coherent amb aquestes necessitats i, posteriorment, valorant l'impacte sobre el perfil competencial de la plantilla i sobre l'ens, que aquesta formació ha tingut.

En el conveni col·lectiu de l'IDIBELL es recull el fons anual que s'ha de disposar per a la formació acadèmica.

Actualment s'està treballant en un pla de formació per a les diferents categories professionals.

A part dels cursos de formació que es posen a disposició en Areté, cada IP pot tramitar, pels seus equips, formació relacionada amb el lloc de treball, sempre que el seu pressupost ho permeti. No s'identifiquen ajuts a la formació externa que possibilitin el cofinançament o el pagament de formacions com poden ser màsters o postgraus.

Per altra banda, setmanalment (cada divendres) s'organitzen seminaris científics en els quals es convida a una persona investigadora de fora de l'organització. Des de 2018 es treballa perquè les persones convidades compleixin la paritat de gènere, fet que s'ha assolit l'últim any. Arrel d'informació proporcionada per l'àrea de TALENT es comenta que durant dos anys consecutius s'ha assolit una ràtio del 50/50% però al 2020 la presència va ser de 9 dones i 11 homes, i al 2021 de 7 dones i 11 homes.

En relació amb les formacions d'igualtat, s'han realitzat accions concretes de divulgació en dies indicats com el Dia Internacional de la Dona i la Nena en la Ciència. Però no hi ha un programa formatiu estratègic en temes d'igualtat de gènere.

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
Hi ha un portal online per a accedir a l'oferta formativa de l'organització.	Mostrar en el portal online l'oferta formativa anual, diferenciant formació general de formació específica per perfil professional.
Es realitzen formacions específiques per a diferents perfils, però de vegades no hi ha places suficients.	Oferir places suficients perquè pugui accedir tot el personal de cada perfil.
S'ofereix formació online i presencial en horari laboral.	Repetir formacions en diferents horaris perquè els diferents perfils puguin accedir a les formacions.
No hi ha un pla de formació anual per als diferents perfils de l'organització, encara que està en procés de desenvolupament.	Elaborar anualment un pla de formació que es comuniqui a la plantilla.
No hi ha un sistema estandarditzat per a recopilar les necessitats de formació de l'organització.	Realitzar una enquesta anual per a detectar les necessitats de formació de la plantilla.
Hi ha una sistematització de les persones que assisteixen a les formacions desagregades per sexe/gènere.	Comunicar anualment les dades agregades de les formacions a la plantilla desagregats per sexe/gènere.
Es manté la paritat en les persones que imparteixen els seminaris setmanals.	Incorporar altres diversitats en les persones que intervenen en els seminaris.
Es realitzen <i>workshops</i> i xerrades en diferents efemèrides relacionades amb la igualtat de gènere.	Elaborar una programació bianual per a abordar temes diversos en els dies de les diferents efemèrides.
No hi ha formacions d'igualtat disponibles en la plataforma de formació.	Proporcionar formacions online sobre igualtat de gènere, incloent l'enfocament LBTGI.
No s'ha format a les persones que ocupen llocs de responsabilitat, ni a la plantilla en general, en temes relacionats amb la igualtat de gènere, on s'inclouï l'enfocament LGTBI.	Formar a totes les persones que ocupin càrrecs de responsabilitat, i a la plantilla en general, en temes relacionats amb la igualtat de gènere, on s'inclouï un enfocament LGTBI.
Percepció poc favorable en les respostes obertes de l'enquesta, en relació a la formació	

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

La **promoció i el desenvolupament professional de les dones continua essent una assignatura pendent a l'àmbit laboral**. Els estereotips de gènere vinculats al lideratge segueixen encara presents, tal i com ho mostra **concepte del "sostre de vidre"**, que fa referència a les barreres invisibles que dificulten l'accés de les dones als llocs de poder i decisió en les organitzacions. Per això, la incorporació de la perspectiva de gènere a les polítiques de promoció i desenvolupament professional suposa en un aspecte primordial per assolir una igualtat de gènere real i efectiva.

En relació amb la promoció professional en l'IDIBELL **no hi ha un procés estandarditzat**. En el conveni col·lectiu només trobem un paràgraf que desenvolupi el sistema de promoció.

En l'actualitat s'està treballant per al desenvolupament d'un sistema de promocions i de carrera professional ja que es troba dins de les línies estratègiques del seu Pla Estratègic (2018-2022)

En l'organització sí que s'han realitzat al llarg dels anys **avaluacions del treball** que realitzen les persones i els grups. En les entrevistes es fa referència a diversos tipus d'avaluacions, però no hi ha una claredat en l'objectiu d'aquestes. A vegades encara que es pugi de nivell es manté el salari (per falta de fons) o no es comuniquen els resultats ni les implicacions que poden tenir aquests.

Una qüestió important en relació a les promocions és establir un sistema de promoció i carrera professional que contempli la conciliació i la corresponsabilitat, que no penalitzi a les persones per atendre la seva vida personal i familiar.

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
No hi ha un procés estandarditzat de promoció i carrera professional.	Elaborar un procés de promoció i carrera professional clar. Comunicar-ho a tota la plantilla i afegir-ho a la documentació d'acolliment del personal.
No es detecta que es prioritzi el personal intern a les candidatures externes.	Comunicar a la plantilla les candidatures externes i fomentar mitjançant sistemes de valoració la promoció de persones que pertanyen a l'organització.
No disposa d'una política de valoració professional clara.	Comunicar els diferents sistemes de valoració que duu a terme l'organització, l'objectiu i utilitat de cadascun d'ells.
No hi ha un registre estandarditzat de les promocions segregat per sexe.	Sistematitzar el registre de les promocions desagregats per sexe/gènere i comunicar-lo a la plantilla anualment.
A través de les entrevistes claus i l'enquesta es detecta que pot haver-hi una penalització en el cas de persones amb persones dependents al seu càrrec (majorment dones, i persones més joves).	Establir sistemes de treball que no limitin a les persones que tenen persones a càrrec. Així com fomentar l'ús de mesures de conciliació del personal masculí de l'organització, especialment els que ocupen càrrecs directius.
Un 41.2% de les persones enquestades desconeix si hi ha igualtat en les promocions.	Comunicar els processos de promoció a la plantilla de manera transparent.

CONDICIONS LABORALS

Les condicions de treball que **engloben la seguretat, la salut i la qualitat de vida en l'ocupació, estan directament vinculades a l'entorn laboral** i tenen a veure amb l'espai físic de treball, els materials i les infraestructures, així com amb aspectes ambientals i tecnològics i qüestions d'organització, ordenació i remuneració del treball.

L'estudi de les característiques generals dels centres de treball - instal·lacions, equips, productes -, així com de la naturalesa dels agents físics, químics i biològics presents en l'ambient de treball i dels riscos associats, juntament amb altres característiques del treball, incloses les relatives a la salut psico-social, que influeixin en la magnitud dels riscos als quals puguin estar exposades les persones treballadores, pertany a l'àmbit de la salut i la prevenció de riscos laborals.

RELACIÓ LABORAL I JORNADA LABORAL:

La realitat de l'IDIBELL fa que sovint hi hagi persones externes a l'organització prestant servei a les seves instal·lacions o bé persones que estan becades per projectes de recerca molt concrets.

TIPUS DE CONTRACTE:

Tant en valors absoluts com percentuals **el gruix de la plantilla té un contracte 401** (durada determinada per obra i servei) amb un total del 47,48% de la plantilla. **Un 47,99% de les dones i un 46,30% dels homes.** Per tant valors molts similars en ambdós sexes.

En termes generals **no s'observa una diferència significativa en quant a la distribució de dones i homes de l'IDIBELL per tipologia contractual.**

S'observa que la mitjana d'hores anuals de treball és molt similar en dones i homes, havent-hi una diferència de 48,12 hores anuals entre la jornada dels homes i la de les dones.

El departament on hi ha major diferència és la de suport de gestió on els homes realitzen 55,23 hores més total anual.

Conciliació i corresponsabilitat

L'ordenació del temps de treball és indispensable per tal de garantir la possibilitat de conciliar, és a dir, de fer compatible la vida laboral de les persones treballadores amb altres esferes vitals, com ara la família, l'oci i el descans o el desenvolupament personal.

Ara bé, cal assenyalar **que la política del temps d'una organització pot afavorir una major conciliació, però, difícilment podrà solucionar les mancances i les dificultats** de conciliar dos mons amb necessitats, sovint, oposades: així, l'àmbit laboral i l'àmbit personal i familiar responen a valors subjacents i lògiques de funcionament contraposades i jerarquizades, en què les necessitats i les voluntats productives s'han situat en una posició de superioritat respecte de les necessitats de cura i de benestar.

D'aquesta manera, les dones, **principals proveïdores de cura i atenció en la nostra societat**, s'han vist penalitzades pel desenvolupament d'aquest rol, amb freqüència invisibilitzat, menystingut i no remunerat.

Per tant, una **organització compromesa amb l'equitat de gènere haurà de fomentar, d'una banda, mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral i, d'altra, treballar per tal de subvertir els valors culturals de gènere** predominants, que tendeixen a carregar la major part de la responsabilitat de les tasques domèstiques i d'atenció a les persones en les dones, tot

promovent la corresponsabilitat dels seus treballadors i treballadores en la reproducció de la vida.

La jornada habitual de treball dins del IDIBELL és de 1623 hores, i com s'ha vist en l'apartat de condicions la diferència anual entre la jornada de dones i homes no és significativa (menys de 60 hores anuals).

Pel que fa les càrregues per sexe, no s'observen diferències significatives, ja que tant homes com dones, majoritàriament no tenen descendents a càrrec, i en el cas de les dones tenen major percentatge que els homes en 1 descendents i els homes major percentatge en 2 menors a càrrec.

Salut laboral amb perspectiva de gènere

És necessari redefinir la **salut laboral valorant de forma exhaustiva la variable de gènere**, no només respecte al factor biològic relacionat amb la capacitat reproductora de les dones, sinó **respecte a les diferències corporals, de socialització, de rols a exercir i d'exigències que troben dones i homes a la feina**.

Cal, per tant, garantir una prevenció eficaç i integral per a les dones i els homes, tot assolint una igualtat de tracte efectiva en salut laboral, tenint en compte que, sovint, homes i dones es troben en **condicions de treball diferents i amb riscos diferents** que requereixen l'adopció de mesures específiques i adaptades.

El IDIBELL disposa de diferents articles incorporats al conveni col·lectiu relatiu a la prevenció de riscos.

A part del que es recull en el conveni col·lectiu, l'IDIBELL també disposa de dos documents que marquen la pauta a seguir en matèria de prevenció. El primer, **la política de prevenció** interna que es comunica a tota la plantilla.

Cal dir, que dins **d'aquest Pla ja es recull un apartat específic sobre "El control de la violència ocupacional y/o el acoso en el trabajo"** i en ell es detalla l'existència d'un document específic amb preguntes que poden sorgir en relació a aquest tema tant per les persones internes del centre com per aquelles que s'acaben d'incorporar, i es facilita un correu electrònic per poder posar-se en contacte amb RH, prevenció o la comissió d'igualtat.

Adicionalment per el tipo de feina que es desenvolupa des del centre també s'aplica la **guia "Para la evaluación y prevención de los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos"**.

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
No es disposa d'una valoració de llocs de treball.	Elaborar una correcta valoració de llocs de treball mitjançant un sistema de punts.

Gruix de la plantilla amb relació contractual determinada per obra i servei o circumstàncies de la producció. No es donen diferències significatives en la relació contractual de dones i homes.	Treballar per establir i retenir el talent de l'equip amb vinculacions contractuals de llarga durada sempre que el servei, projecte o beca o permeti.
Realització d'una jornada anual similar.	
El conveni col·lectiu d'aplicació recull diferents articles relatius a la distribució de la jornada de treball, permisos, vacances, etc.	Mantenir el conveni col·lectiu o pactes d'aplicació actualitzats a la normativa actual en matèria de permisos de conciliació.
No s'han realitzat campanyes de corresponsabilitat.	Realitzar campanyes per fomentar l'ús de les polítiques de gestió del temps en homes i dones.
No es disposa de dades sistematitzades, desagregades per sexe, de l'ús que es fa de permisos per cura de menors, ascendents, dependents, etc.	Elaborar un registre sistematitzat que permeti fer un comparatiu de dades de manera anual.
En la fase d'enquestes es mostra cert desconeixement de les polítiques de conciliació, tot i que les dones mostren en algun cas major coneixement que els homes.	Elaborar una guia que reculli tots els permisos que disposa l'IDIBELL per adaptar vida laboral i personal de l'equip, i incorporar-ho al manual d'acollida o documentació corporativa.
Es disposa de diferents documents relatius a la vigilància de la salut (política de prevenció, pla de prevenció, manual de riscos biològics, etc)	
Es disposa de dades sistematitzades desagregades per sexe de baixes, accidents, malalties que s'han produït en l'últim any.	
El pla de prevenció de riscos incorpora referències a la prevenció de l'assetjament.	

POLÍTICA RETRIBUTIVA i AUDITORIA RETRIBUTIVA

La política retributiva fa referència al conjunt de principis i directrius que orienten l'organització en relació amb la remuneració dels treballadors i treballadores.

La política retributiva té, entre d'altres, els següents objectius:

- > Atreure i mantenir personal competent i eficaç.
- > Compensar la competència i l'esforç exigut.
- > Permetre satisfer les necessitats econòmiques de tipus personal, familiar i social de la plantilla.

Des d'una perspectiva de gènere, a més, la política retributiva ha de regir-se pels principis d'equitat i d'igualtat d'oportunitats, atorgant valor - i remunerant en conseqüència - tant a les tasques tradicionalment feminitzades com a les tasques tradicionalment masculinitzades.

Cal assenyalar que la desigualtat retributiva entre dones i homes és una realitat a Catalunya, amb una bretxa de gènere entorn del 22,2%².

Aquesta bretxa és deguda a diversos factors, entre els quals destaquen: la parcialitat laboral de les dones, la menor presència d'aquestes en les categories professionals millor remunerades, el sostre de vidre – o dificultats que enfronten les dones per accedir a llocs jeràrquics – i la discriminació salarial directa – menor retribució per un lloc igual o d'igual valor pel fet de ser dona.

El Reial decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes, obliga totes les empreses a comptar amb un registre retributiu anual, que ha d'incloure els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe i distribuïts conforme a la classificació laboral aplicable. Així, el registre retributiu d'una organització ha d'incloure, convenientment desglossades per sexe, la mitjana aritmètica i la mediana aritmètica del realment percebut per a cadascun d'aquests conceptes en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable, especificant la diferència de retribució per sexe (bretxa salarial).

Quant a les dades analitzades, la mitjana i la mediana de la retribució global anual a l'IDIBELL és pràcticament idèntica per a dones i per a homes, trobant una bretxa mitjana inferior al 0,1%.

Pel que fa a la retribució global per hora, la bretxa incrementa lleugerament, fins a un 6,7%, i és desfavorable als homes. Aquesta diferència entre la mitjana de retribució anual i la mitjana de retribució hora és deguda al fet que la retribució anual no té en compte la diferent dedicació horària de les persones que conformen l'IDIBELL: atès que hi ha més dones amb jornades parcials o reduïdes, la mitjana els és més favorable quan s'analitza el preu/hora.

Quant als departaments, trobem bretxa important, superior al 25%, a l'Àrea de Desenvolupament, Negoci i Innovació, Organització i Persones, i als departaments de Bioestadística, Bioinformàtica, Comptabilitat, Convocatòries competitives, Direcció General, Gestió d'Ajuts a la Recerca, Gestió i Administració, Gestió de Personal, Microscopia, Prevenció de Riscos, a les unitats de Comunicació i Mecenatge i el de Gestió de Portafoli.

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
Bretxa de la retribució global anual gairebé inexistent.	Objectivar o corregir les diferències salarials per a posicions iguals, especialment quan la bretxa supera el 25%.
Manca d'una relació de llocs de treball.	Necessitat de comptar amb una relació de llocs de treball.

² Font: IDESCAT, dades de febrer de 2021.

Manca definir categories professionals.	Necessitat de definir un sistema de categories professionals .
Manca del registre salarial anual.	Necessitat d'elaborar un registre salarial desglossat per complements retributius i sexe.
Manca de valoració de llocs de treball.	Necessitat d'aplicar un sistema de valoració de llocs de treball.
Major part de les persones enquestades considera que hi ha desigualtat retributiva.	Necessitat de definir criteris i homogeneïtzar la política retributiva.

PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT SEXUAL I EXPRESSIÓ DE GÈNERE.

L'assetjament és un atemptat greu contra la llibertat, la integritat i la dignitat d'una persona, i pot ser considerat, quan deriva de les relacions desiguals de gènere, una manifestació de violència masclista o lgtbifòbica.

Es considera **assetjament sexual** el conjunt de comportaments verbals, no verbals o físics d'indole sexual, no desitjats, que tinguin com a objectiu o produeixin l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, denigrant, humiliant, ofensiu o molest.

Tot i que l'assetjament és un tipus d'agressió que es caracteritza per la reiteració, en casos d'especial gravetat, una sola conducta pot ser considerada assetjament sexual.

Es tracta d'una **forma d'abús que s'exerceix des d'una percepció o sensació de poder psíquic o físic respecte a la persona assetjada**, podent haver-hi, o no, superioritat jeràrquica.

L'assetjament s'origina en l'àmbit laboral i pot tenir continuïtat fora d'aquest àmbit. De vegades, un sol fet, pel seu caràcter presumptament delictiu o summament ofensiu, pot constituir per si mateix un cas d'assetjament.

L'IDIBELL compta amb un **procediment específic, aprovat l'any 2017, "Actuar i prevenir davant situacions de violència ocupacional interna"**, que té l'objectiu de **gestionar conflictes interpersonals entre personal contractat per l'IDIBELL**.

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
Existència d'un procediment d'abordatge de l'assetjament.	Necessitat de revisar el procediment, tant pel que fa al marc conceptual, al procediment concret com a la forma.

Entrevista amb finalitat d'acord amistós inclòs com a mecanisme de resolució.	Eliminar aquest tipus d'actuació com a forma de resolució. Garantir la no impunitat i la reparació davant de situacions d'assetjament.
Desconeixement de l'existència del procediment per una part important de la plantilla, així com del seu contingut.	Difondre el procediment en el procés d'acollida, a la intranet i a través dels canals de comunicació amb què compta l'organització.
Absència d'accions formatives i de sensibilització en matèria d'assetjament.	Organitzar formació adreçada a les persones que han de dur a terme funcions de prevenció, recepció de denúncia, instrucció i/o seguiment de situacions d'assetjament.
Manca d'accions de sensibilització adreçades al conjunt del personal.	Organitzar accions de sensibilització adreçades al conjunt del personal.
Manca de persones referents davant de casos d'assetjament.	Nomenar persones referents en assetjament.

8. FASE DE PLANIFICACIÓ I DIFUSIÓ

La fase de planificació és aquella en què es dissenyen les mesures d'acció les quals s'orienten a potenciar la cultura de la igualtat de gènere i a corregir les mancances detectades durant la fase de diagnosi.

Aquestes mesures responen als **objectius plantejats** durant la fase de compromís:

Mesura 1	Dotar d'un pressupost el present projecte d'igualtat
Objectiu	Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells de l'organització
Responsable	Presidència del Comitè d'Igualtat
Temporalitat	Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + altres possibles costos Ordinador/Internet
Indicadors de seguiment	Existència d'un pressupost anual per la implantació del pla d'igualtat.

Mesura 2	Crear dos instruments preventius de l'assetjament acordats en el si de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat i incorporar-los al manual d'acollida on també s'incorporin les polítiques d'igualtat de que disposa l'IDIBELL
----------	---

Objectiu	Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats a tots els nivells de l'organització
Responsable	Cap de la Unitat de Talent
Temporalitat	2n semestre 2023
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + Ordinador/Internet/Sala de formació
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha realitzat la redacció del manual d'acollida > Què s'ha incorporat? > Com s'ha comunicat? > Principals resultats

Mesura 3	Oferir formació específica obligatòria en igualtat d'oportunitats i equitat a persones que ocupen llocs de comandament o que gestionen equips, i serà tingut en compte a l'hora de prioritzar els projectes
Objectiu	Promoure una cultura igualitària i d'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l'organització
Responsable	Cap de la Unitat de Talent
Temporalitat	2n semestre 2023
Recursos	Cost formació (o crèdit FUNDAE) Sala de formació/Projector
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha realitzat la formació > Nombre de persones formades desagregat per sexe > Temari formatiu > Resultat de la valoració de la formació

Mesura 4	Realitzar formacions de sensibilització de gènere adreçades al conjunt del personal, una de diferent cada any amb l'objectiu d'arribar com a mínim al 70% del personal en quatre anys
Objectiu	Promoure una cultura igualitària i d'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l'organització
Responsable	Caps de la Unitat de Talent i de Comunicació
Temporalitat	Semestral
Recursos	Cost formació (o crèdit FUNDAE) Sala de formació/Projector
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha realitzat la formació i quantes > Nombre de persones formades desagregat per sexe > % de personal que cada responsable té pendent de sensibilitzar

	<ul style="list-style-type: none"> > Temari formatiu > Resultat de la valoració de la formació > Número d'accions divulgatives de les formacions proposades
--	---

Mesura 5	Coordinar la implementació del pla d'igualtat amb el desenvolupament del programa HRS4R
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	Cap de la Unitat de Talent
Temporalitat	Any 2023
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordinador/Internet
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha realitzat la implementació? > Equips/àrees o persones que han participat? > Principals resultats?

Mesura 6	Desenvolupar instruments (pauta d'entrevista, CV cecs, etc.) per garantir processos de selecció i promoció igualitaris i objectius
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	Cap de la Unitat de Talent
Temporalitat	2n semestre 2024
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordinador/Internet
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'han incorporat 2 qüestions relatives a garantir processos de selecció i promoció igualitaris? > Quines estratègies s'han definit > Valoració i impacte de les estratègies

Mesura 7	Realitzar amb un Pla de Formació basat en necessitats detectades de forma participativa i en coordinació amb les diferents àrees, incloent la perspectiva de gènere
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes

Responsable	Cap de la Unitat de Talent
Temporalitat	Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordinador/Internet
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha aprovat un Pla de Formació > S'ha fet la detecció de necessitats? > De quina manera s'ha planificat? > Quina ha estat la percepció de l'equip > Canvis observats en la planificació formativa > Aspectes amb perspectiva de gènere que s'han introduït al Pla de Formació

Mesura 8	Dotar de recursos i formació a una persona del Departament de Persones per a que lideri el projecte
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés a la feina i a la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes
Responsable	Cap de la Unitat de Talent
Temporalitat	2n semestre 2023
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordinador/Internet
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha designat la persona? > Quina formació ha rebut? > Quines funcions se li assignen? > S'ha comunicat a la plantilla l'existència d'aquesta figura?

Mesura 9	Revisar i sistematitzar les mesures de conciliació existents
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	Cap de la Unitat de Gestió de Persones
Temporalitat	2n semestre 2023
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordinador/Internet
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha fet la revisió? > Quines mesures s'han incorporat? > S'ha comunicat a la plantilla? > Mitjançant quins canals?

Mesura 10	Comunicar a la plantilla, mitjançant el manual d'acollida o altre document corporatiu, tots els permisos que facilita la legislació en matèria de conciliació
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	Caps de la Unitat de Talent i Comunicació
Temporalitat	2n semestre 2023/ Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + recursos informàtics Ordinador/Internet
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha incorporat a la documentació corporativa > En quins documents? > Quin ha estat el <i>feedback</i> per part del personal?

Mesura 11	Conèixer les necessitats de conciliació de la plantilla a través de l'elaboració d'una enquesta oberta dirigida a aquesta
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	Cap de la Unitat de Gestió de Persones
Temporalitat	1r semestre 2023 / Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + cost d'impressió o cost d'elaboració de la campanya Ordinador/Internet
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha fet una detecció de les necessitats de conciliació mitjançant l'enquesta? > Mitjançant quins canals > Resultats obtinguts > Accions proposades en base als resultats

Mesura 12	Implantar 1 mesura de corresponsabilitat del personal en tasques de cura i atenció a les persones
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	Cap de la Unitat de Gestió de Persones
Temporalitat	2n semestre 2023 / Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordinador/Internet
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > Número de mesures realitzades

	<ul style="list-style-type: none"> > Número de persones adherides a les mesures > Número de campanyes realitzades per a la seva difusió > Quin contingut han recollit les campanyes > Mitjançant quins canals s'han difós > <i>Feedback</i> rebut per part de la plantilla
--	--

Mesura 13	Realitzar un estudi i valorar l'ampliació del termini de reserva de la plaça concreta de treball, per aquelles persones que hagin hagut de demanar una excedència especial
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	Cap de la Unitat de Gestió de Persones
Temporalitat	1r semestre 2024 / Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + recursos informàtics Ordinador/Internet
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha fet l'estudi? > Resultats principals? > S'ha aconseguit fer la reserva de plaça? > S'ha comunicat a la plantilla? > Nombre de places ocupades per persones que hagin estat en excedència?

Mesura 14	Crear una sala de lactància en condicions (amb lavabo, cadira, paper de mans, etc.) per a les persones que es reincorporin de la baixa de maternitat
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Responsable	Cap de la Unitat de Gestió de Persones i Servei de Prevenció
Temporalitat	Any 2025
Recursos	Temps hora de la persona responsable + recursos econòmics de les obres corresponents
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha creat la sala? > Acollida per part de l'equip? > Informe d'ús que es fa de la sala?

Mesura 15	Incorporar la perspectiva de gènere en l'enquesta de clima laboral. També a l'enquesta de riscos psicosocials
------------------	--

Objectiu	Garantir unes condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'organització
Responsable	Cap de la Unitat de Talent i Comitè de Seguretat i Salut
Temporalitat	1r semestre 2024 / Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordinador/Internet
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha realitzat l'enquesta de clima laboral/riscos psicosocials? > S'ha incorporat la perspectiva de gènere? > S'han detectat resultats diferencials segons el gènere? > Accions que deriven dels resultats diferencials?

Mesura 16	Revisar la comunicació interna i externa per tal d'erradicar definitivament l'ús del genèric masculí
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista
Responsable	Cap de la Unitat de Comunicació i Mecenatge
Temporalitat	2n semestre 2023 / Semestral
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordinador/Internet
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha revisat la comunicació > Núm. de documents interns que han estat revisat > Núm. de modificacions (document antic i nou revisat)

Mesura 17	Treballar per una comunicació clara que garanteixi la transparència i l'accés a la informació
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	Cap de la Unitat de Comunicació i Mecenatge
Temporalitat	2n semestre 2023 / Semestral
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordenador/Internet
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha realitzat? > Impacte de la implantació de l'acció?

Mesura 18	Formar a les persones que s'encarreguen de generar la comunicació interna i externa de l'IDIBELL, en matèria de comunicació no sexista
------------------	---

Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista
Responsable	Cap de la Unitat de Talent
Temporalitat	1r semestre 2024 / Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordinador/Internet
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha fet la formació? > Nombre de persones que han assistit > Programa formatiu? > Resultats de la formació?

Mesura 19	Formar a tota la plantilla en matèria de comunicació no sexista per a la millora de la comunicació en les xarxes i conferències
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista
Responsable	Cap de la Unitat de Talent
Temporalitat	1r semestre 2024 / Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + cost docent de formació/sensibilització o (FUNDAE) Ordinador/Internet
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha realitzat la formació > Nombre de persones formades desagregat per sexe > Temari formatiu > Resultat de la valoració de la formació

Mesura 20	Realitzar un protocol específic per a la prevenció i abordatge de l'assetjament sexual, per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual
Objectiu	Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral
Responsable	Cap de la Unitat de Gestió de Persones i Servei de Prevenció
Temporalitat	1r semestre 2023 (revisió anual)
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordinador/Internet
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha realitzat el protocol? > S'ha comunicat a la plantilla?

Mesura 21	Planificar sessions de sensibilització sobre l'assetjament adreçades al conjunt del personal
Objectiu	Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral
Responsable	Cap de la Unitat de Talent
Temporalitat	1r semestre 2024/ Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + cost docent de formació/sensibilització o (FUNDAE) Ordenador/Internet
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'han planificat les formacions- sessions de sensibilització > Núm. de sessions realitzades (son de caràcter obligatori) > Núm. de dones i homes assistents

Mesura 22	Oferir formació especialitzada en prevenció i abordatge de l'assetjament a les persones que conformen la Comissió enfront l'assetjament
Objectiu	Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral
Responsable	Cap de la Unitat de Talent
Temporalitat	1r semestre 2023 / Anual
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + cost docent de formació/sensibilització o (FUNDAE) Ordenador/Internet
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha realitzat la formació > Nombre de persones formades desagregat per sexe > Temari formatiu > Resultat de la valoració de la formació

Mesura 23	Incorporar al manual d'acollida referències al protocol de prevenció de l'assetjament, així com el nom de les persones referents /comissió
Objectiu	Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral
Responsable	Cap de la Unitat de Talent
Temporalitat	1r semestre 2023 (revisió anual)
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció

	Ordinador/Internet/
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha incorporat al manual d'acollida > S'ha rebut algun feedback per part de la plantilla?

Mesura 24	Realitzar una col·laboració amb PRISMA (associació que dona visibilitat el col·lectiu LGTBIQA+ en ciència) per tal d'acreditar l'IDIBELL com un centre de recerca en "espais segurs per la recerca" pel col·lectiu LGTBI
Objectiu	Prevenir i actuar davant situacions d'assetjament en l'àmbit laboral
Responsable	Cap de la Unitat de Talent
Temporalitat	2n semestre 2023 (Revisió Anual)
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció Ordinador/Internet/
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha fet el contacte amb PRISMA? > Resultat obtingut? > Requeriments per a l'acreditació de centre segur? > S'ha assolit l'acreditació?

PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ, SEGUIMENT I D'AVALUACIÓ

La darrera fase del Pla és la d'avaluació: es tracta d'una fase cabdal atès que ens permet conèixer l'efectivitat i resultats obtinguts així els obstacles que ha s'han trobat al llarg del camí i, per tant, orientar la següent edició del Pla d'igualtat d'oportunitats.

L'avaluació consta de tres etapes que són:



L'avaluació inicial és aquella realitzada en la fase de diagnosi. Després, durant la implementació del Pla, ha de realitzar-se una **avaluació de seguiment, a partir dels indicadors associats a cada mesura**, que indicarà el grau de desenvolupament de les mesures i d'acompliment del calendari establert, així com el grau d'acceptació de les mesures part del personal, els obstacles o dificultats trobats i els reajustaments que cal dur a terme.

És important recordar que l'avaluació contínua o de procés és un requisit ineludible atès que el Pla és una eina viva orientada a la transformació de la realitat i no un mer protocol de compliment legal. Així, la Comissió de Seguiment i avaluació haurà de reunir-se, com a mínim, semestralment i realitzar informes anuals de seguiment, que donarà a conèixer al conjunt del personal a través dels mecanismes establerts.

El darrer pas és la realització d'una **avaluació final** a partir de l'anàlisi del **grau de consecució dels objectius plantejats**. Aquesta avaluació ha de ser la base per a un nou diagnòstic de situació, i es realitzarà en la meitat de la vigència del pla (als dos anys de l'entrada en vigor) i a la finalització de la vigència del pla (als 4 anys).

L'avaluació final ha de mesurar:

- > El grau d'assoliment dels objectius fixats en el Pla.
- > L'impacte del Pla:
 - Difusió de la cultura d'igualtat d'oportunitats a l'organització.
 - Reducció dels desequilibris detectats quant a presència, participació i condicions laborals de dones i homes a la corporació.
 - Increment d'eines i mecanismes per a la garantia de l'equitat i la no discriminació.
 - Incidència en la cultura del temps i en les oportunitats de conciliació de la vida personal i laboral.

Per a l'avaluació final caldrà comptar amb:

- Els informes de seguiment fets al llarg del procés.
- > Actualització de les dades quantitatives utilitzades en l'avaluació diagnòstica.
- > Actualització i incorporació de nous documents i protocols relacionats.
- > Enquesta de partida adreçada al personal i enquestes periòdiques que s'han anat realitzant posteriorment.
- > Entrevistes en profunditat i grups de discussió.

La Comissió de seguiment i avaluació del pla d'igualtat serà la responsable de realitzar l'informe d'avaluació final i de la seva difusió, per tal de donar-lo a conèixer al conjunt del personal.

En el cas que en el transcurs de la implantació del projecte l'IDIBELL veiés modificada de manera significativa la realitat de l'ens s'haurà de reunir la comissió per tal de valorar si cal refer o modificar la diagnosi i pla d'igualtat, utilitzant-se la mateixa metodologia que s'ha utilitzat per a la redacció del present projecte.

9. PROCÉS DE RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

Per a la resolució de qualsevol discrepància sorgida al llarg de la implantació del present projecte s'utilitzaran els mateixos mecanismes que durant la fase de negociació de la diagnosi d'igualtat. És a dir, la negociació dins la comissió de seguiment i avaluació (conformada per els òrgans de representació i la part del centre) fins a arribar a un acord per ambdues parts. En cas de persistir el desacord, la **comissió** pot acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes. Aquests poden ser, els òrgans definits per el Tribunal Laboral de Catalunya o bé per la comissió paritària establerta en el conveni col·lectiu d'aplicació.

El resultat de les negociacions es plasmaran per escrit i el signaran les parts negociadores per remetre'l posteriorment a l'autoritat laboral competent, als efectes de registre i dipòsit i publicitat en els termes previstos reglamentàriament.

10. PARTS SUBSCRIPTORES

El present pla d'igualtat, així com la diagnosi prèvia ha estat validada i acordada per tota la comissió negociadora que signa al peu del present document.

L'Hospitalet de Llobregat, el 17 de gener de 2023.

Maria Rosa Benet Berengué, DNI 35094690W	Vanesa Cervera Soriano, DNI 14268006W
Josep Gardenyes Bernaus, DNI 43745013W	Antonia Gaona Sánchez, DNI 38432088P