

Pla d' Igualtat

Vall d'Hebron Institut de
Recerca (VHIR)

1/11/2021 – 31/10/2025

Índex

1.	COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ.....	3
2.	INTRODUCCIÓ.....	4
3.	MARC NORMATIU	8
4.	FASES DEL PLA D' IGUALTAT.....	10
5.	FASE DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA.....	13
6.	FASE DIAGNÒSTICA.....	15
	ESTRUCTURA DEL DIAGNÒSTIC.....	16
7.	ABAST DEL PLA D' IGUALTAT I VIGÈNCIA.....	17
8.	INFORME RESUM DEL DIAGNÒSTIC D' IGUALTAT DEL VHIR	18
	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	18
	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	20
	FORMACIÓ.....	21
	PROMOCIÓ PROFESSIONAL	23
	CONDICIONS DE TREBALL	25
	EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL.....	27
	INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA	29
	RETRIBUCIONS.....	29
	PREVENCIÓ DE L' ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE.....	31
	COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE.....	32
	CULTURA D' IGUALTAT DE GÈNERE	34
9.	FASE DE PLANIFICACIÓ I DIFUSIÓ	36
10.	CALENDARI D' ACTUACIONS.....	50
11.	FASE I SISTEMA DE SEGUIMENT I D' AVALUACIÓ.....	51
12.	PROCÉS DE MODIFICACIÓ I PROCÉS DE RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES.....	53
13.	MILLORES INTRODUÏDES AL LLARG DE LA VIGÈNCIA DEL PLA	54
14.	ANNEX I: FITXA DE SEGUIMENT DE MESURES.....	55
15.	ANNEX II: SIGNATURA DEL PLA PER PART DE LA COMISSIÓ D' IGUALTAT VIGENT	57

1. COMPROMÍS DE LA DIRECCIÓ



Compromiso de la Dirección

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

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

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

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

En Barcelona, enero 2023

Dra. Begoña Benito
Directora

Montserrat Giménez
Gerente

2. 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.

Tanmateix, diferents estudis i indicadors assenyalen la persistència de casos de discriminació per raó de sexe, 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. Cal destacar que l'any 2015 les Nacions Unides van elaborar l'Agenda 2030 que conté els 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible, entre els quals l'objectiu 5 és el d'aconseguir la igualtat de gènere i empoderar totes les dones i nenes.

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 accions positives com a mesures compatibles amb la igualtat de tracte.

A més, a **escala europea** a causa de la pròpia idiosincràsia del sector de la recerca, es requereixen mesures específiques per 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 organitzacions de recerca.

Cal fer referència també a la promoció de la igualtat de gènere a l'[European Research Area \(ERA\)](#). En el marc de la Comunicació ERA 2012, la Comissió Europea ha fixat tres objectius per 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 forma 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, reconeixent que, malgrat la importància de la Llei 3/2007, continuen persistint desigualtats i discriminacions de gènere en el treball.

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, que assenyalava

que la perspectiva de gènere s'instaura com una categoria transversal en la recerca científica i tècnica, que ha de ser considerada en tots els aspectes del procés per garantir la igualtat efectiva entre homes i dones, 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, continua sent necessari el desenvolupament de polítiques transversals, així com l'elaboració de plans d' acció dirigits a erradicar la discriminació persistent i 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, en el seu **article 28 referent a les universitats i recerca**, en el punt 2 preveu:

2. *Per 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 la seva participació en els grups de recerca i fer visibles les seves aportacions en els àmbits científics i tècnics.*
 - b) *Garantir la formació del seu 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, la detecció i l'actuació davant les situacions de violència masclista, inclòs 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, així com de les altres formes de violència masclista que puguin produir-se entre membres de la comunitat universitària, formant 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".

Així mateix, el VHIR treballa en estreta relació amb l'Institut Català de Salut, per la qual cosa també cal esmentar la [Llei catalana 8/2007](#), de l'Institut Català de Salut que en el seu capítol II, fa referència a la missió de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i d'integrar la perspectiva de gènere.

Per últim, la [Llei catalana 11/2014](#) per garantir els drets LGBTI i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, suposa la base jurídica que permet actuar davant les discriminacions LGTBI-fòbiques en el treball, desenvolupant instruments específics per a la seva prevenció, detecció i abordatge.

3. MARC NORMATIU

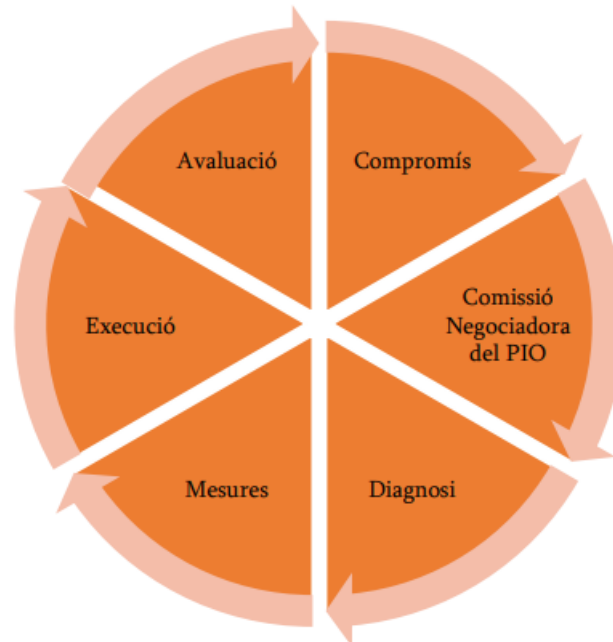
A continuació es presenta un quadre-síntesi de les normes, convenis i lleis més rellevants en relació a la igualtat entre dones i homes a nivell internacional, estatal i autonòmic:

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)
Pequín (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 les dones 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 en 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 treball i ocupació.</p>
ÀMBIT ESTATAL	Constitució espanyola (1978)	
	Llei per 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 el treball i 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 del <i>Institut Català de la Salut</i> (2007)
	Llei catalana del dret de les dones a erradicar la violència masclista (2008)
	Llei catalana per 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)

4. 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'equitat de gènere i 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, assumint la responsabilitat de la seva execució.

Així doncs, 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 pretenen aconseguir a través de la implementació del Pla.

Creació de la Comissió Negociadora

Un cop assolit el compromís per part de l'organització per a l'elaboració del pla, es constitueix la Comissió Negociadora del PIO.¹

Aquesta comissió s'encarrega de negociar el diagnòstic, així com les mesures del Pla.

Fase diagnòstica

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

El diagnòstic es desenvolupa recopilant informació a través de mètodes quantitatius, qualitius i participatius, que posteriorment és processada i interpretada.

Fase de planificació i difusió

La planificació és el procés i efecte d'organitzar amb mètode i estructura els objectius traçats en un temps (quatre 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 del diagnòstic, especificant-ne la temporalitat, els mecanismes de seguiment i els indicadors d'avaluació.

A més a més, en aquesta fase, l'organització ha de donar a conèixer al personal del VHIR 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.

¹ PIO: Pla d'Igualtat d'Oportunitats

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

Fase de seguiment i avaluació

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

Així doncs, l'avaluació implica 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.

5. FASE DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

Es va configurar la Comissió Negociadora d'acord amb el que preveu l'article 5 del RD901/2020 el 25 de febrer de 2021.

La composició de la comissió és paritària entre els representants del VHIR i la Representació Legal de les Persones Treballadores, estant formada per 3 integrants per cada part.

En representació de Vall d'Hebron Institut de Recerca:

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

I, d'altra banda, en representació dels treballadors i les treballadores:

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



CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA D'IGUALTAT

Barcelona a 25 de febrer de 2021

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

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

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

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

EXPOSEN

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

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

ACORDEN

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

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

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

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

Així mateix s'estableix que cada una de les parts podrà ser assistida per un/a assessor/a. Es podrà augmentar el número d'assessors/es presents, per raó de la matèria a tractar, disposant-se en el si de la Comissió negociadora d'igualtat i preveient-se les parts de forma adequada, amb un mínim de 48 hores, a efectes d'equilibri en el debat.

Ambdues parts acorden establir un calendari de reunions anual.

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

Tercer.- Disseny del Pla d'Igualtat per a tota l'entitat.

La Comissió negociadora d'igualtat elaborarà un Pla d'Igualtat que complirà amb un diagnòstic de la situació de partida, elaborat per el VHIR sobre la base dels criteris compartits amb la Comissió negociadora d'igualtat, una programació amb les mesures concretes necessàries per a resoldre les carències detectades i un seguiment i avaluació per a veure el grau de compliment.

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

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

Cinquè.- Reglament de funcionament.

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

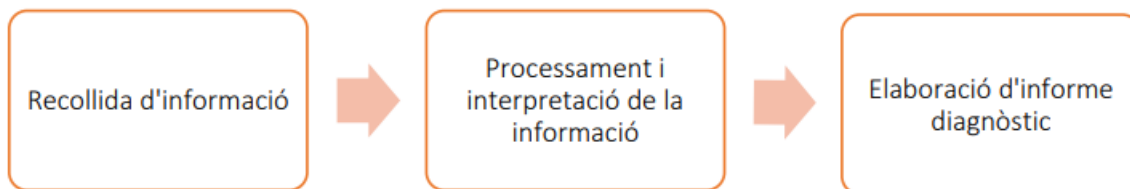
Signants:

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

6. FASE DIAGNÒSTICA

Per poder treballar cap a una igualtat de gènere real i efectiva en 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 en el VHIR, per determinar els punts forts a seguir potenciant, així com aquells aspectes que requereixen correccions.

El diagnòstic s'estructura en 3 fases:



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

- > L'organigrama i la descripció de l'estructura del VHIR
- > Dades referents a la composició i les característiques de l'equip que conforma l'organització (personal d'estructura i personal investigador).
- > Dades retributives del personal.
- > Procediments d'accés, selecció, promoció i descripcions de llocs de treball.
- > El conveni col·lectiu i una altra normativa sobre relacions laborals.
- > Pla de prevenció de riscos laborals.
- > Formacions específiques en gènere.
- > Web i xarxes socials de la Institució.
- > Altres documents i informes corporatius.

La informació participativa s'ha obtingut a partir de:

- > 2 sessions de valoració del diagnòstic amb la Comissió Negociadora.
- > 1 sessió de valoració de les mesures del Pla amb la Comissió Negociadora.
- > 4 entrevistes en profunditat a informants clau: recursos humans, personal investigador amb diferent recorregut i càrrecs dins l'organització.
- > 1 enquesta d'opinió resposta per 176 persones que representen el 25% de la plantilla, de les quals 134 són dones (76% de les respostes), 41 són homes (23% de les respostes) i 1 persona no binària (1% de les respostes).

ESTRUCTURA DEL DIAGNÒSTIC

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

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 estableix 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.
10. Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere.
11. Cultura d'igualtat de gènere.

Per tal d'ordenar aquest contingut, el diagnòstic del present Pla es va estructurar al voltant dels eixos estratègics esmentats anteriorment.

7. ABAST DEL PLA D' IGUALTAT I VIGÈNCIA

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

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 **l'1 de novembre de 2021 i tindrà un període de vigència de quatre anys, fins al 31 d'octubre de 2025.**

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

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

8. INFORME RESUM DEL DIAGNÒSTIC D'IGUALTAT DEL VHIR

PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

En aquest eix s'analitzen els mecanismes d'accés, així com els processos de selecció del personal en el VHIR, a fi de verificar l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés al treball. D'altra banda, s'analitza l'oferta formativa adreçada a la plantilla, així com l'existència d'altres elements que afavoreixen el desenvolupament professional de les persones treballadores.

- > **Procés selectiu:** des de la publicació de l'oferta (llocs on es publica i quin és el seu contingut), persones i departament que participen del procés, formació en gènere que tenen aquestes persones, proves i altres instruments de valoració de candidatures.
- > Existència o no de **descripcions meticuloses de lloc de treball** (valorar si contenen una descripció detallada del lloc: denominació, formació, coneixements, aptituds i experiència requerides; funcions a desenvolupar, tipus de responsabilitat, posició en l'organigrama i relacions que haurà d'establir; condicions de treball (horari, esforç físic/mental/emocional, etc.).
- > **Instruments d'objectivació en els processos selectius:** guions d'entrevistes, matriu de puntuació, proves, etc.

La política de selecció desenvolupada pel VHIR està basada en els principis del Code of Conduct for the Recruitment of Researchers promoguts per la Comissió Europea i basats en la seva Estratègia de Recursos Humans per a Investigadors – HRS4R.

En el pla d'acollida es recull que a les persones se'ls "proporcionarà formació sobre l'ús de la Intranet, el Pla de formacions que haurà de realitzar al llarg dels pròxims mesos en relació amb la Prevenció de Riscos Laborals, així com dels punts de major rellevància del Pla d'Igualtat i gestió de la diversitat en el VHIR".

Com es pot veure, el VHIR té un procés de selecció estandarditzat i automatitzat que ha integrat els estàndards europeus per a processos oberts, transparents i basats en el mèrit. A més, disposa de documents de suport per a la realització d'entrevistes i seguiment de tot el procés.

No obstant això, en les entrevistes a informants clau es relata que el procediment de selecció no sempre se segueix amb exactitud. En el cas de perfils que s'incorporen dins dels grups de recerca (científics, tècnics de suport a la recerca de grups), de vegades l'entrevista la realitza només la persona IP responsable i passa l'informe perquè sigui signat per la resta, ratificant així el procés. Aquesta praxi la vinculen a la falta de temps. També es relata que les persones que no participen en el procés de selecció no el coneixen. En l'enquesta es pot també observar que un 27% de les persones desconeix si dones i homes tenen les mateixes oportunitats d'accés al VHIR.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Procés de selecció estandarditzat.	-
Elaboració de l'oferta basada en descripció de llocs de treball.	-
L'oferta es deixa oberta almenys 15 dies.	-
Existeixen uns mínims descrits de la informació que ha de contenir l'oferta.	En el mínim amb l'oferta (que es recull en el procediment) no s'inclou la informació sobre mesures de conciliació (tot i que sí que apareix en les ofertes analitzades), ni sobre visibilitzar el compromís del VHIR amb la igualtat de gènere.
Elaboració d'informe de preselecció on es defineixen i puntuen els criteris de la selecció.	-
Creació d'un Comitè d'Avaluació equilibrat entre dones i homes, amb experiència en el procés de selecció.	Quan s'identifiquen les persones i les característiques que han de tenir les persones que formen part del comitè, no s'indica que han d'hagut de rebre formació en processos de selecció des d'una perspectiva de gènere per reduir els biaixos inconscients.
Registre de l'oferta en diferents plataformes i a la pàgina del VHIR.	No es difon la oferta de forma interna en l'organització.

Procés de selecció automatitzat que possibilita el seguiment per part de la persona candidata.	-
Resum de candidatures.	-
Documents de selecció finals revisats i creats per diferents persones.	-
Informació a la persona seleccionada per via telefònica i correu electrònic, enviant-li tota la informació sobre el lloc.	-
Es disposa de diversos canals per fer arribar reclamacions o propostes de millora.	-

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

En aquest eix s'analitzen els trets que caracteritzen les persones que treballen en el VHIR per una banda, com el sexe, l'edat, l'antiguitat o el nivell d'estudis, i d'altra banda la seva distribució en l'organització, obtenint una fotografia general de la plantilla, així com del seu paper en l'organització.

Cal assenyalar que el 38,10% de les dones i el 30,85% dels homes se situa en la franja que va dels 18 als 30 anys (en bona part estudiants i personal que es troba en les primeres etapes de la seva carrera investigadora). Trobem, en canvi, una baixa representació de la plantilla en la franja de cinquanta-un anys en endavant (un 8,53% de les dones i un 13,93% dels homes de la plantilla).

Pel que fa al nivell d'estudis, en general trobem un major nombre de dones amb estudis universitaris (diplomatura, grau, llicenciatura i màster); mentre que pel que fa als doctorats, si bé el nombre de dones doctores és major al d'homes doctors (73 dones enfront de 56 homes), el percentatge d'homes sobre el total d'homes que compta amb un doctorat és significativament superior al de dones sobre el total de dones (27,86% d'homes enfront d'un 14,48% de dones).

En relació amb la distribució per àrees, tot i que trobem algunes àrees marcadament feminitzades (Biologia vascular i metabolisme; Malalties digestives i hepàtiques; Malalties immunomediades i teràpies innovadores; Malalties infeccioses;

Neurociències; Obstetrícia, pediatria i genètica; Oncologia; Recerca en cirurgia; Unitat de relacions laborals (Unitat de suport al CEIC), en termes percentuals, trobem una distribució bastant homogènia per sexes.

Finalment, és possible parlar d'una lleugera segregació horitzontal, sobretot pel que fa a la concentració de les dones en treballs tradicionalment feminitzats (administració i gestió).

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Distribució equilibrada d'homes i dones per àrees (malgrat certa tendència a la concentració de dones en llocs d'administració).	Masculinització dels llocs de comandament i recolzament no coherent amb la feminització de la plantilla.
-	Valorar a través d'entrevistes personals l'estabilitat en la relació contractual del personal investigador.
-	Elevada presència de dones en la categoria predoctoral qual no es correspon amb la seva presència en la categoria postdoctoral.
-	Millorar el sistema de recollida de dades amb el nivell formatiu de la plantilla.

FORMACIÓ

En aquest apartat s'analitza la formació entesa com el procés d'aprenentatge continu que afavoreix l'actualització i la promoció laboral, 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 per l'altra.

El VHIR té un procediment per gestionar la formació del personal del centre (VHIR-UDP-PGR-001) i realitza un pla anual de formació que elabora la Unitat de Desenvolupament Professional.

En el procediment es fa referència a dos tipus de formació: inicial i contínua. Una part de la formació inicial està recollida en el pla d'acollida, la formació bàsica d'acollida, i una altra s'especifica en aquest procediment: *la formació específica d'acollida*.

La formació contínua pot ser planificada o no planificada.

Un cop detectades les necessitats pels diferents responsables cal enviar-les via correu electrònic a la Unitat de Desenvolupament Professional. En cas que la formació sigui molt específica, la gestió es realitza directament des del grup de recerca.

En relació al pressupost, destacar que es disposa de crèdit de FUNDAE on es bonifica la formació en sensibilització de gènere, protecció de dades, habilitats, lideratge, entre d'altres. També es financen formacions relacionades amb responsabilitats detallades en el mapa professional.

El pla de formació es va actualitzant de forma constant i, anualment, es fa un recull de la formació realitzada i de l'assistència a la mateixa.

Tot i que el procediment està detallat i hi ha uns criteris pels quals es prioritza la formació, en l'entrevista a diferents informants clau es detecta que les persones no tenen clar els criteris a seguir per a la formació de la plantilla. No es detecta una percepció d'accés desigual en dones i homes, encara que sí un interès desigual, i es comenta sobre certa reticència per part del personal davant les formacions d'igualtat perquè es pensa que el fet que el VHIR sigui una institució feminitzada implica que promou la igualtat d'oportunitats i de tracte, i no cal més formació al respecte.

En general la percepció de les persones que responen a l'enquesta coincideix amb la de les entrevistes, i és que es garanteix l'accés a la formació, en igualtat d'oportunitats per a dones i homes.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Hi ha un procediment per a la gestió de la formació.	En les entrevistes es detecta un desconeixement dels criteris indicats en el procediment pels quals l'equip pot accedir a unes o altres formacions.
En la formació específica d'acollida s'aborda la prevenció de riscos laborals, tenint en compte possibles aspectes diferencials en l'impacte en la salut entre dones i homes. I s'explica què és l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com el procediment del qual disposa el VHIR per a aquestes situacions.	No existeix cap formació inicial de sensibilització en temes d'igualtat d'oportunitats i tracte.
En la formació d'acollida s'inclou informar sobre on són els documents d' igualtat i el seu contingut.	-
Hi ha processos de formació, dins dels quals es contemplen entrevistes anuals de feed-back.	Les entrevistes anuals de feed-back no contemplen la perspectiva de gènere.
Hi ha possibilitat de finançar formació a través de la retribució flexible.	No es comparteixen o es fa difusió de forma periòdica de possibles formacions que les persones poden finançar amb aquest tipus de sistema ni tampoc es recorda l'existència d'aquest recurs.
	La percepció del 10,5% de les persones que responen a l'enquesta és que desconeixen si l'accés a la formació és igualitari per a dones i homes.

PROMOCIÓ PROFESSIONAL

En relació amb la promoció professional, no hi ha un procés estandarditzat. A l'article 16 del Conveni Col·lectiu del VHIR es recull que actualment l'organització està treballant en el desenvolupament d'un pla de carrera professional per a la plantilla durant la vigència del conveni (2019-2023). Hi ha una diferenciació entre el personal d'estructura i el personal investigador.

Es fa una diferència entre:

- > Personal de gestió i administració: la carrera és la que està definida, però el procés no està estandarditzat.

- > Personal de suport a la recerca: la carrera està pendent de desenvolupar.
- > Personal investigador: la carrera està pendent de revisar, però està feta i es regula molt en base a convocatòries i beques. La promoció es regula per la carrera científica (també pendent de desenvolupar).

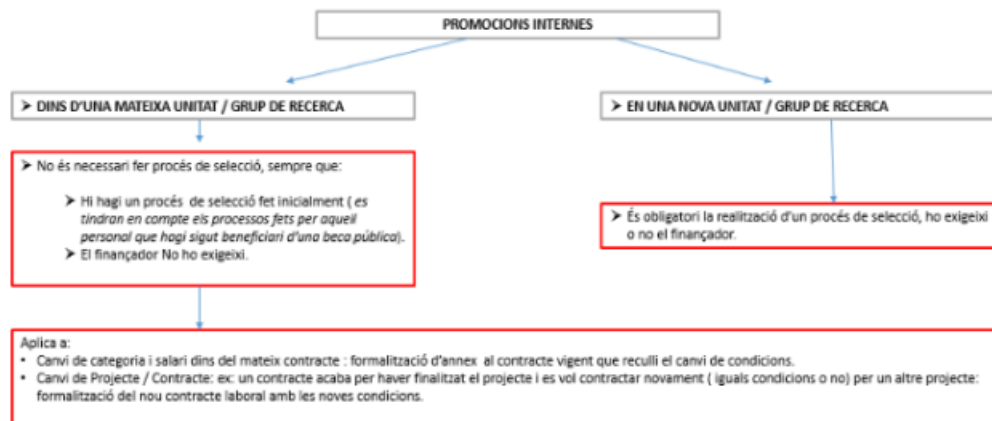
Ara mateix en el conveni s'indica que *"les qüestions relacionades amb canvis de grup funcional o nivells són competència del departament de RRHH"*.

En aquest moment les promocions es poden dur a terme quan una persona es presenta a candidatures obertes. En aquest sentit, no es detecta que es prioritzi el personal intern de les candidatures externes, ja que ni tan sols s'envien a través de correu, tot i que sí que es penjen a la pàgina web de l'organització.

Amb el comitè d'empresa s'ha pactat recentment la norma que diu que no caldrà publicar una nova oferta de treball quan es doni la següent situació:

ACORD CE + RRHH

Per tal de definir amb més claredat el punt 5 (promocions internes), s'acorda amb el Comitè d'empresa en una Reunió Extraordinària celebrada el passat 4 de març, 2023, que s'haurà de fer un procés de selecció en els següents casos:



PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Actualment s'està treballant la planificació del desenvolupament professional, dins del Conveni col·lectiu.	Incorporar la perspectiva de gènere en el procés de promoció.
	Discrepàncies d'opinió en les enquestes i les entrevistes en relació a si homes i dones tenen les mateixes oportunitats d'accés a la promoció.
	No es disposa d'informació sistematitzada sobre les posicions d'origen i destinació de les promocions esdevingudes en l'últim any.

CONDICIONS DE TREBALL

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 psicosocial que influeixen 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.

JORNADA LABORAL:

La jornada de treball establerta és de 40 hores setmanals, però trobem jornades força diverses entre el personal del VHIR, essent la mitjana d'hores setmanals inferior a les 38 hores per a totes les famílies professionals i, fins i tot, a les 35 hores en el cas del personal investigador masculí i del personal de suport a la recerca.

Val a dir que el conveni col·lectiu del VHIR amplia els motius per reduir la jornada laboral respecte al legalment establert, no limitant aquest dret a la conciliació per cura de familiars, havent de ser la reducció, pactada amb l'empresa. Així mateix, amb acord

entre l'empresa i el treballador o treballadora, es pot acumular la jornada reduïda en un sol dia de la setmana, quedant limitada la seva jornada laboral setmanal a quatre dies.

TIPUS DE CONTRACTE:

En aquest apartat es tindrà en consideració la relació laboral per compte d' altri que es genera entre el centre i el personal laboral que presta el servei. Fem referència a aquest personal ja que actualment en el VHIR no existeix cap persona amb contracte de posada a disposició (persones que són contractades laboralment per una ETT i que temporalment presten els seus serveis al VHIR com a personal extern o subcontractat). La nova reglamentació obliga a tenir en consideració aquest personal; no obstant això, atès que el VHIR en el moment de l' anàlisi no compta amb això, només es farà referència a personal propi.

Tant en valors absoluts com percentuals, el gruix de la plantilla té un contracte de durada determinada per circumstàncies de la producció (401) sumant el 37% del total de la plantilla del VHIR. D'aquesta, un 36,9% són dones i un 38,8% homes.

Així mateix, cal 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 desenvolupar i d'exigències que troben dones i homes en el treball.

Cal per tant, garantir una prevenció eficaç i integral per a les dones i els homes, 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 VHIR disposa d'un manual de prevenció de riscos laborals per al personal de nova incorporació. És un manual que recopila informació concreta i accessible. A més, disposa d' un procediment operatiu per a la prevenció de situacions de violència.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<p>El gruix de la plantilla es vincula a través d'una relació contractual pròpia de l'àmbit de la recerca, seguida d'una relació contractual fixa indefinida a temps complet.</p> <p>No es donen diferències significatives per raó de sexe en la tipologia contractual.</p>	.
<p>El Conveni recull clarament els capítols relatius a jornada de treball, calendari, vacances, graciabes, etc.</p>	<p>El Conveni col·lectiu no s'ha actualitzat conforme al RD 6/2019.</p> <p>El Conveni col·lectiu recull un article irregular en relació a la perspectiva de gènere.</p> <p>En el Conveni col·lectiu no queda clarificat qui és beneficiat/a de permisos per exàmens prenatals: la mare biològica o també l'altre progenitor/ora.</p>
<p>Es disposa de la informació sistematitzada i desagregada per sexe de les persones dependents a càrrec i descendents a càrrec.</p>	<p>No s'ha creat un document clar i sistematitzat en el qual es recullin les mesures de conciliació disponibles i els criteris per acollir-se, tal com s'establia en l'anterior Pla d'Igualtat.</p>
	<p>Coneixement deficitari de les mesures de conciliació per part del personal, indicant la necessitat de millorar la seva difusió.</p>
<p>Existència d'una prova pilot per adoptar el teletreball, prèvia a la pandèmia.</p>	<p>Es desconeixen els resultats de la prova i no s'ha desenvolupat l'annex del Conveni en el qual es concreten les condicions en què s'hagi de realitzar, ni els criteris per acollir-se.</p>
<p>La major part de les persones enquestades atorga una puntuació de mitjana alta en relació amb les seves possibilitats de conciliar.</p>	<p>No es recullen en el Conveni, o en cap altre document, mesures compensatòries per a aquelles persones que no gaudeixen de flexibilitat horària, jornada intensiva habitual, períodes i dates de jornada intensiva concretes o teletreball.</p>

EXERCICI CORRESPONSABLE DELS DRETS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

L'ordenació del temps de treball és indispensable per garantir la possibilitat de conciliar, és a dir, fer compatible la vida laboral de les persones treballadores amb altres esferes vitals, com la família, el lleure 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 jerarquitzaes, en les quals les necessitats i les voluntats productives s'han situat en una posició de superioritat respecte a les necessitats de cura i benestar. Per valorar quines són les necessitats de conciliació que té l'equip del VHIR i que la institució pugui planificar polítiques de gestió del temps d'acord amb les necessitats reals, a continuació es mostra informació quantitativa vinculada a aquest àmbit d'estudi.

Tot i que en termes absoluts, les dones tenen major nombre de descendents amb càrrec (independentment del nombre), tant homes com dones tenen la mateixa mitjana de fills/es a càrrec -0,4 fills/es-.

D'aquesta manera, serà convenient conèixer qui fa ús majoritari de permisos de conciliació de la vida laboral i familiar (en termes absoluts i relatius), tenint present que la mitjana de descendents a càrrec és gairebé idèntica.

Altres necessitats de conciliació, més enllà de les familiars, tenen a veure amb la vida personal de les persones que conformen l'equip i amb el desenvolupament d'esferes diverses de la vida. A aquest fet, cal afegir la realitat multinacional de l'equip del VHIR, que pot implicar necessitats específiques relacionades amb viatges i desplaçaments llunyans.

En aquest sentit, el conveni col·lectiu d'aplicació, en el seu capítol 3r recull algunes mesures que poden ser, segons s'apliquin, facilitadores de la conciliació, com els dies de lliure disposició (graciables) o el teletreball (en fase de prova pilot i només aplicable al personal de l'estructura administrativa de suport a la recerca).

INFRAREPRESENTACIÓ FEMENINA

Pel que fa a la composició actual de la plantilla, podem afirmar que el VHIR està feminitzat amb un 71% de dones i un 29% d'homes.

Per contra, com hem vist en l'apartat sobre organització, aquesta feminització no la trobem ni en la composició del Patronat, ni de la Direcció, ni de Caps de Grup, col·lectiu en el qual, de fet, es dona una distribució per sexe a la inversa: el 76% de les persones que lideren els Grups de recerca són homes, davant un 24% de dones. Únicament trobem paritat quant a Caps d'àrea (4 dones i 5 homes).

Per tant, es recomana promoure accions dirigides a afavorir la promoció o contractació de les dones en llocs de responsabilitat per tal d'eliminar la segregació vertical. Per a això, conjuntament amb les accions de sensibilització, s'insta a constituir processos de selecció inclusius, eliminant les barreres socials de les dones a l'accés a la ciència i concretament als llocs de responsabilitat en el centre.

RETRIBUCIONS

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

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

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

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

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

En l'àmbit global, al VHIR trobem una bretxa salarial global del 5,7% desfavorable a les dones, encara que la mitjana (el valor central) és idèntic per a dones i homes.

En canvi, si procedim a comparar la retribució per hora, veiem que la bretxa gairebé es duplica, passant a ser del 9,9%, mentre que la bretxa relativa a la mitjana se situa en el 4,7%.

El fet que la bretxa en base a la mitja sigui més gran que la bretxa en base a la mitjana, ens indica que el conjunt de dades masculines està influenciada per un grup d'homes al costat alt de la retribució.

En relació amb el salari base global (retribució fixa assignada a cada treballador o treballadora per unitat de temps), trobem una bretxa del 8,2% desfavorable a les dones, que en principi ha de ser justificada per la diferent distribució de dones i homes en categories professionals dins del VHIR o per altres factors objectivables, atès que aquesta retribució no inclou complements addicionals com l'especificitat del lloc de treball, les gratificacions, les hores extres o la valoració de l'acompliment.

Val a dir que, en compliment del punt exigint pel Reial decret llei 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes, totes les organitzacions estan obligades a aplicar un sistema de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere en el conjunt de posicions que les conformen i, en aquest sentit, el VHIR haurà d'estudiar el sistema compatible amb el procediment d'avaluació de la carrera científica i que, a més, abasti el personal no investigador (tècnic, administratiu, etc.).

²Font: IDESCAT, dades de febrer de 2021

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Absència de bretxa salarial en les famílies de "Gestió i administració" i "Suport a la recerca".	Bretxa salarial del 18,7% en la família "Personal investigador".
	Bretxa salarial tant pel que fa a la retribució global anual, com a la retribució per hora, al salari base i a les percepcions salarials.
	El conjunt de percepcions salarials, així com definir cadascuna d'elles.
Hi ha un sistema quinquennal de valoració de la carrera investigadora (només aplica al personal que desenvolupa Carrera Científica)	Absència d' un sistema de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere aplicable al conjunt del personal de VHIR, tant investigador com no investigador.

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

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 de la LGTB-fòbia.

Es considera assetjament sexual el conjunt de comportaments verbals, no verbals o físics d'índole 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 considerar-se 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 existir, o no, superioritat jeràrquica.

En aquest sentit, el VHIR està adherit al "Procediment per a la prevenció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions en el treball", de l'Institut Català de la Salut, aprovat el 2010.

Pel que fa al resultat de les enquestes realitzades, encara que la major part de les persones que han participat respon que considera l'espai de treball un entorn segur, lliure d'assetjament i altres situacions discriminadores per raó de sexe/gènere, la majoria de les respostes assenyalen desconèixer el procediment de denúncia en cas de patir assetjament o ser testimoni (el 81% de les dones i el 71% dels homes), i més de la meitat de les persones diu que no sabia què fer davant d'una situació d'aquestes característiques.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Existència d'un protocol de referència de l' <i>Institut Català de la Salut</i> .	<ul style="list-style-type: none"> > Protocol que no recull altres situacions d'assetjament més enllà de les previstes a l'article 48 de la Llei Orgànica 3/2007. > Elaborar un protocol específic per al personal del VHIR indicant: <ul style="list-style-type: none"> • Comissió d'investigació (nom i cognoms, forma de contacte, incompatibilitats). • Mesures cautelars, correctores i reparadores. • Procediment d'investigació.
	Desconeixement del protocol per part de la plantilla.
	Informar a tota plantilla del VHIR de l'existència del protocol específic de l'entitat.

COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

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

Així, d'una banda, s'ha estudiat l'ús del llenguatge per verificar que aquest sigui inclusiu, fent visible tant la presència de les dones com la dels homes i les persones pertanyents a col·lectius LGTBI en la societat i en el treball, utilitzant tant formes masculines com femenines i erradicant l'ús del fals genèric masculí.

D'altra banda, s'han estudiat els mecanismes de comunicació interna, 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 cap a l'exterior) com a la comunicació interna (documentació i altre material informatiu dirigit al personal).

A tall de síntesi, en relació amb l'anàlisi de l'ús de llenguatge i la comunicació corporativa de l'organització, cal remarcar la necessitat de crear un procediment clar mitjançant la incorporació de la perspectiva de gènere com a eix estratègic de la política de comunicació.

Tot i que és evident la consciència de l'equip del VHIR sobre la necessitat d'erradicar l'androcentrisme de la comunicació corporativa, no hi ha una pauta clara que generi uns continguts estandarditzats. Per aquest motiu, seria interessant comptar amb un manual de comunicació no sexista i inclusiva, específic de l'àmbit de la recerca, adreçat a les persones responsables de les publicacions i les comunicacions del centre, alhora que caldria repetir la formació que es va realitzar en el marc del primer Pla d' igualtat, per tal d' actualitzar continguts i reflexions.

Finalment, és molt important la creació d'un Pla de comunicació del VHIR on es recullin totes aquestes propostes, juntament amb l'anàlisi dels canals i els fluxos de traspàs i intercanvi d' informació interna, per millorar la seva eficiència.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Tendència en l'ús de llenguatge inclusiu.	Es detecta l'ús del masculí androcèntric en moltes publicacions i documents corporatius. Inexistència d'un manual específic de l'àmbit de la recerca que permeti sistematitzar la redacció inclusiva.
Presència activa de notícies que promouen l'empoderament de les dones en la recerca, al portal web i a les xarxes socials.	-
Valoració positiva, per part de la plantilla, de la comunicació, pel que respecta a la igualtat de gènere.	Es produeix una invisibilització de les dones mitjançant les normes de citació acadèmica.
Mecanismes de comunicació interna clars, definits i variats.	-
Existència de documents amb vocabulari no sexista.	No s'ha format el personal responsable de comunicació en llenguatge inclusiu i comunicació no sexista en els últims set anys. No s'han realitzat campanyes de sensibilització sobre el llenguatge inclusiu i comunicació no sexista en els últims 4 anys.
-	Absència de Pla de comunicació.

CULTURA D' IGUALTAT DE GÈNERE

En aquest eix s'ha analitzat la cultura del VHIR en relació a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la no discriminació per raó de sexe i l'equitat de gènere. Per tant, s'ha estudiat si les accions concretes que l'organització ha dut a terme per promoure aquesta cultura i sensibilitzar els treballadors i les treballadores en relació a la igualtat d'oportunitats han estat eficients i han mostrat un impacte.

En aquest apartat s'han analitzat alguns 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 el diagnòstic.

El que s'ha observat és que malgrat el reconeixement del principi d'igualtat d'oportunitats per part del VHIR, i l'elaboració de dos plans d'igualtat previs, aquest

principi no ha estat desenvolupat de forma sistemàtica; existeix un incompliment de la major part de les mesures establertes en plans previs amb escasses accions de sensibilització en matèria d'igualtat i, concretament, amb cap formació específica relacionada amb la incorporació de la perspectiva de gènere en els processos selectius i de promoció o en la prevenció i actuació davant situacions d'assetjament i altres violències masclistes en l' àmbit laboral.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Recorregut de treball en promoció de la igualtat de tracte i opositats: realització de dos plans d'igualtat previs.	No s' ha fet un seguiment sistematitzat de les mesures del pla d' igualtat anterior i els resultats obtinguts de la seva implementació. Algunes de les accions previstes en el pla anterior tindran continuïtat en el pla actual.
En el Conveni col·lectiu es recull l'obligació de realitzar un pla d'igualtat. El Codi Ètic recull com a valor la igualtat d'oportunitats. El VHIR forma part de la <i>Institució CERCA</i> que promou activament la igualtat de tracte i d'oportunitats.	No s'ha modificat la clàusula irregular relativa a la violència de gènere continguda en el conveni col·lectiu.
Paritat en la coordinació d' àrees de recerca.	Distribució marcada pel gènere en diferents òrgans: > Patronat, Comissió delegada i Direcció masculinitzades. > Prefectures de grup masculinitzats.
En el Manual d'acollida s'especifica el compromís de l'organització amb la igualtat d'oportunitats i s'indica la necessitat d'informar de l'existència del Pla en el procediment d' acollida.	El 40,91% de les persones enquestades considera que no es té en compte la igualtat d'oportunitats.
Existeixen perfils dins de RRHH amb formació d'agent d'igualtat. El Pla de Formació anual destina pressupost per a la formació d'agent d'igualtat a alguna persona de la comissió de nova incorporació.	No s'han realitzat accions de sensibilització generalitzades in en matèria d'igualtat dirigides al conjunt de la plantilla. No s'ha realitzat formació específica en incorporació de la perspectiva de gènere en els processos de selecció, ni en prevenció i actuació enfront de l' assetjament.

S'està realitzant un treball des de l'HRS4R promovent la igualtat d'oportunitats en la investigació.

Necessitat de detallar i desenvolupar les mesures concretes derivades d'aquest treball.

9. FASE DE PLANIFICACIÓ I DIFUSIÓ

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

Les 26 mesures proposades en el present Pla d'Igualtat responen als eixos estratègics desenvolupats en la fase del diagnòstic, així com als **7 objectius plantejats** durant la fase del compromís, a saber:

Objectiu 1: Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats en tots els nivells organitzacionals de la institució.

Objectiu 2: Promoure una cultura igualitària i d'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l'organització.

Objectiu 3: Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.

Objectiu 4: Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Objectiu 5: Garantir condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'organització.

Objectiu 6: Prevenir i actuar davant de situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.

Objectiu 7: Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.

1. Objectiu: Incorporar el principi d'igualtat d' oportunitats en tots els nivells organitzacionals de la institució.

Mesura 1	Dotar de recursos al present pla d'igualtat per implantar totes les accions previstes en el projecte.
Eix	Cultura d'igualtat de gènere
Objectiu	Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats en tots els nivells organitzacionals de la institució.
Responsable	Direcció de RRHH del VHIR + Comissió d'Igualtat VHIR.
Temporalitat	Anual.
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + altres possibles costos. Ordinador/Internet/Impressora.
Indicadors de seguiment	Pressupost anual per a la implantació del pla d' igualtat.

Mesura 2	Implantar les mesures del Pla d'igualtat d'oportunitats en el VHIR.
Eix	Cultura d'igualtat de gènere
Objectiu	Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats en tots els nivells organitzacionals de la institució.
Responsable	Direcció de RRHH del VHIR + Comissió d'Igualtat VHIR.
Temporalitat	Anual.
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + altres possibles costos. Ordinador/Internet/Impressora.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha elaborat informe de seguiment del pla > S'ha avaluat el pla > N° d'accions executades (facilitadors/obstacles trobats) > Resultat de la implantació del pla.

Mesura 3	Definir el sistema de treball de la Comissió de seguiment i avaluació de la periodicitat de reunions, distribució de responsabilitats, seguiment del pla, elaboració d'informes i traspàs d'informació.
Eix	Cultura d'igualtat de gènere
Objectiu	Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats en tots els nivells organitzacionals de la institució.
Responsable	Comissió d'Igualtat VHIR.
Temporalitat	4T 2022.
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció. Ordinador/Internet/Impressora.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > Reglament de funcionament de la Comissió de seguiment i avaluació del pla. > Actes de les reunions. > Calendari anual en el qual es fixen les reunions.

Mesura 4	Comunicar el Pla d'igualtat a tota la plantilla del VHIR a través dels canals de comunicació habituals del centre.
Eix	Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere
Objectiu	Incorporar el principi d'igualtat d'oportunitats en tots els nivells organitzacionals de la institució.
Responsable	Direcció de RRHH.
Temporalitat	Q1 2023 / Anual.
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + possible cost de formador/a si s'externalitza l'acció. Ordinador/Internet/Impressora/ sala de formació.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha realitzat la comunicació a la plantilla. > A través de quins canals? > S'ha garantit que tothom el conegui. > Principals resultats.

2. Objectiu: Promoure una cultura igualitària i d'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l'organització.

Mesura 5	Oferir formació específica en igualtat d'oportunitats i equitat a persones que ocupin llocs de comandament o gestionin equips.
Eix	Formació
Objectiu	Promoure una cultura igualitària i d'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l'organització.
Responsable	Direcció de RRHH - Unitat de Desenvolupament Professional + Comissió de Formació CE.
Temporalitat	Q2 2023 / Anual.
Recursos	Cost formació (o crèdit FUNDAE). Sala de formació/ Projector/ Impressora.
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 6	Realitzar formacions de sensibilització de gènere adreçades al conjunt del personal.
Eix	Formació
Objectiu	Promoure una cultura igualitària i d'equitat de gènere entre el conjunt de persones que conformen l'organització.
Responsable	Direcció de RRHH - Unitat de Desenvolupament Professional + Comissió de Formació CE.
Temporalitat	Q4 2022 / Anual.
Recursos	Cost formació (o crèdit FUNDAE). Sala de formació/ Projector/ Impressora.
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.

3. Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.

Mesura 7	Crear un model/guíó d'entrevista, acompanyat de pautes a seguir per part de qui entrevista.
Eix	Procés de selecció i contractació
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	Direcció de RRHH - Unitat de Desenvolupament Professional.
Temporalitat	1T 2023
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció. Ordinador/Internet/Impressora.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha realitzat el model d'entrevista? > S'ha comunicat a totes les persones responsables, que participen en els processos selectius? > S'ha detectat un canvi de tendència des de la utilització del model d'entrevista?

Mesura 8	Documentar les possibilitats de continuïtat del personal de recerca dins del VHIR (possibles beques, existència de programes de mentoria, assessorament, etc.).
Eix	Promoció professional
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	Direcció de RRHH + Comunicació.
Temporalitat	4T 2023
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció. Ordinador/Internet/Impressora.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha incorporat qüestions relatives a l'estabilitat contractual de l'equip de recerca en les entrevistes/acollida? > S'ha lliurat algun document que acrediti aquestes qüestions. > Resultat obtingut en relació amb aquesta qüestió.

Mesura 9	Realitzar una tramesa per correu electrònic amb les convocatòries semestrals publicades al VHIR, per fer explícit el compromís amb la promoció interna i la retenció de talent del personal del centre.
Eix	Promoció professional
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	Direcció de RRHH.
Temporalitat	Q1 2023 / Anual.
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció. Ordinador/Internet/Impressora.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha realitzat l'enviament? > A través de quins canals? > Nombre i tipus de vacants informades > Feed-back per part de la plantilla.

Mesura 10	Reforçar la comunicació / explicació del Pla de Retribució flexible. Informar específicament del producte de formació (opció de finançar la formació a través de la política retributiva flexible).
Eix	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	Direcció de RRHH.
Temporalitat	Q1 2023 / Anual.
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció. Ordinador/Internet/Impressora.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > Com s'ha realitzat la comunicació? > A través de quins canals? > Resultat obtingut arran de la comunicació (increment % de la formació).

Mesura 11	Crear un registre sistematitzat desagregat per sexe amb el nombre de dones i homes que promocionen anualment, indicant el lloc d' origen i destinació de la promoció.
Eix	Promoció professional / Classificació professional
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	Direcció de RRHH – Unitat de Relacions Laborals.
Temporalitat	Q2 2023 / Anual.
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció. Ordinador/Internet/Impressora.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha creat el registre sistematitzat > Nombre de dones i homes (% diferencial) > Accions correctives proposades d'acord amb els resultats obtinguts.

Mesura 12	Promoure la representació femenina en els òrgans de decisió.
Eix	Infrarepresentació femenina / Classificació professional
Objectiu	Garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés al treball i la formació, així com en el desenvolupament professional de dones i homes.
Responsable	Direcció de RRHH
Temporalitat	Q4 2023 / Anual.
Recursos	Recursos interns humans i materials (Ordinador/Internet/Impressora)
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > Nombre de dones representades en Comitès / òrgans de decisió. > Percentatge de dones en llocs de responsabilitat per unitat en comparació amb els homes.

4. Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Mesura 13	Difondre les mesures establertes dins del conveni col·lectiu vigent (2019-2023) en relació a les polítiques de gestió del temps, a tota la plantilla.
Eix	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	Direcció de RRHH + Comissió d'Igualtat VHIR.
Temporalitat	Q1 2023 / Anual.
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l' acció. Ordinador/Internet/Impressora.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'han comunicat les mesures. > Mitjançant quins canals. > Feedback rebut per part de la plantilla.

Mesura 14	Crear campanyes de coresponsabilitat en tasques de cura i atenció a les persones.
Eix	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	Direcció de RRHH + Comissió d' Igualtat VHIR.
Temporalitat	Q2 2023 / Anual.
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + cost d'impressió o cost d'elaboració de la campanya. Ordinador/Internet/Impressora.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'han creat les campanyes. > Quin contingut han recollit. > Mitjançant quins canals s'han comunicat. > Resultats obtinguts.

Mesura 15	Adaptar la redacció del futur conveni col·lectiu al que estableix el RD6/2019, clarificant també qui és el/la beneficiari/a de permisos per exàmens prenatais: la mare biològica o també l'altre progenitor/ora.
Eix	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	Direcció de RRHH – Unitat de Relacions Laborals.
Temporalitat	En el moment de negociació del nou conveni (període del vigent: 2019-2023). Q2 2024
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció. Ordinador/Internet/Impressora.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha fet la modificació del text. > S'ha comunicat a la plantilla.

Mesura 16	Elaborar una enquesta d' usos del temps per detectar les necessitats de conciliació de la seva plantilla.
Eix	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Objectiu	Promoure una ordenació del temps de treball que afavoreixi la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
Responsable	Direcció de RRHH + Comissió d' Igualtat VHIR.
Temporalitat	1T 2023
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + recursos informàtics. Ordinador/Internet/Impressora.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha realitzat l'enquesta > Quines qüestions es plantegen > Nombre de persones que hi participen desagregat per sexe. > Accions proposades en base a resultats obtinguts.

5. Garantir condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'organització.

Mesura 17	Sistematitzar la política retributiva a partir d'una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.
Eix	Retribucions
Objectiu	Garantir condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'organització.
Responsable	Direcció de RRHH + CE.
Temporalitat	2on trimestre 2024
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció. Ordinador/Internet/Impressora.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha creat un registre sistematitzat. > Resultats del registre. > Accions proposades per reduir la bretxa anualment.

Mesura 18	Crear un registre sistematitzat desagregat per sexe, tipus de finançador i estructura de salari (separar SBA s/taules conveni i complement Ad personam), amb l'objectiu de detectar l'origen de possibles bretxes salarials.
Eix	Condicions de treball
Objectiu	Garantir condicions de treball saludables, satisfactòries i equitatives per al conjunt del personal de l'organització.
Responsable	Direcció de RRHH + Comissió d'Igualtat VHIR.
Temporalitat	Q1 2023 / Anual.
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció. Ordinador/Internet/Impressora.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha realitzat el desglossament. > Resultats obtinguts. > Complementos que generen major bretxa.

6. Prevenir i actuar davant de situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.

Mesura 19	Incloure de forma específica en el Pla de comunicació del VHIR, els aspectes relatius a l'assetjament (protocols d'actuació vigents, procediments involucrats - procediment intern de resolució i d'investigació en cas que es produeixi una situació d'assetjament, etc.).
Eix	Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Objectiu	Prevenir i actuar davant de situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	Direcció de RRHH + Comissió d' Igualtat VHIR.
Temporalitat	Q1 2023 / Anual.
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció. Ordinador/Internet/Impressora.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha inclòs en el Pla de comunicació > Accions específiques dutes a terme.

Mesura 20	Planificar sessions de sensibilització sobre l'assetjament adreçades al conjunt del personal.
Eix	Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Objectiu	Prevenir i actuar davant de situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	Direcció de RRHH – Unitat de Desenvolupament Professional.
Temporalitat	Q4 2022 / Anual.
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + cost docent de formació/sensibilització o (FUNDAE). Ordinador/Internet/Impressora.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'han planificat les formacions-sessions de sensibilització > Nº de sessions realitzades (són de caràcter obligatori) > Nº de dones i homes assistents.

Mesura 21	Oferir formació especialitzada en prevenció i abordatge de l'assetjament a les persones que conformen la Comissió enfront de l'assetjament del VHIR.
Eix	Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Objectiu	Prevenir i actuar davant de situacions d'assetjament en l'àmbit laboral.
Responsable	Direcció de RRHH – Unitat de Desenvolupament Professional.
Temporalitat	Q2 2023 / Anual.
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + cost docent de formació/sensibilització o (FUNDAE). Ordinador/Internet/Impressora.
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.

7. Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.

Mesura 22	Revisar la comunicació interna i externa per erradicar definitivament l'ús del genèric masculí.
Eix	Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	Direcció de RRHH – Unitat de Comunicació.
Temporalitat	Q1 2023 / Anual.
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció. Ordinador/Internet/Impressora.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha revisat la comunicació. > N° de documents interns que han estat revisats. > N° de modificacions (document antic i nou revisat).

Mesura 23	Treballar per comunicar igualtat fent visible el talent femení en l'àmbit de la recerca.
Eix	Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	Direcció de RRHH + Unitat de Desenvolupament Professional + Unitat de Comunicació.
Temporalitat	Q1 2023 / Anual.
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció. Ordinador/Internet/Impressora.
Indicadors de seguiment	> S'ha realitzat

Mesura 24	Integrar la comunicació amb perspectiva de gènere com un eix estratègic dins d'un Pla de comunicació definit periòdicament amb la Direcció de Comunicació del VHIR.
Eix	Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	Unitat de Comunicació.
Temporalitat	4T 2022
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció. Ordinador/Internet/Impressora.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > Com s'ha treballat des de l'àrea de comunicació del VHIR la perspectiva de gènere. > S'ha informat la plantilla sobre aquesta incorporació. > Principals resultats.

Mesura 25	Realitzar un Pla de comunicació de RRHH del VHIR, validat per la Direcció de Comunicació del Campus.
Eix	Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	Unitat de Comunicació.
Temporalitat	1T 2023
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció. Ordinador/Internet/Impressora.
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> > S'ha desenvolupat el Pla de comunicació de RH. > Principals continguts. > Canals de comunicació i flux de comunicació establert. > Facilitadors i obstacles del seu desenvolupament.

Mesura 26	Formar en comunicació inclusiva les persones del VHIR que generin comunicació institucional.
Eix	Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere
Objectiu	Garantir una comunicació corporativa igualitària, inclusiva i no sexista.
Responsable	Direcció de RRHH – Unitat de Desenvolupament Professional.
Temporalitat	Q4 2023 / Anual.
Recursos	Temps hora de la persona responsable de l'acció + cost docent de formació/sensibilització o (FUNDAE). Ordinador/Internet/Impressora.
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.

10. CALENDARI D' ACTUACIONS

		Pla d'Igualtat d'Oportunitats																			
		2021				2022				2023				2024				2025			
N	Eix	Mesura	4t trimestre	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre	1r trimestre	2n trimestre	3r trimestre	4t trimestre		
1	Cultura d'igualtat de gènere	Dotar de recursos al present pla d'igualtat per implantar totes les accions previstes en el projecte.																			
2	Cultura d'igualtat de gènere	Implantar les mesures del Pla d'igualtat d'oportunitats en el VHIR.																			
3	Cultura d'igualtat de gènere	Definir el sistema de treball de la Comissió de seguiment i avaluació de la periodicitat de reunions, distribució de responsabilitats, seguiment del pla, elaboració d'informes i traspàs d'informació.																			
4	Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere	Comunicar el Pla d'igualtat a tota la plantilla del VHIR a través dels canals de comunicació habituals del centre.																			
5	Formació	Oferir formació específica en igualtat d'oportunitats i equitat a persones que ocupin llocs de comandament o gestionin equips.																			
6	Formació	Realitzar formacions de sensibilització de gènere adreçades al conjunt del personal.																			
7	Procés de selecció i contractació	Crear un model/guio d'entrevista, acompanyat de pautes a seguir per part de qui entrevista.																			
8	Promoció professional	Documentar les possibilitats de continuïtat del personal de recerca dins del VHIR (possibles beques, existència de programes de mentoria, assessorament, etc.).																			
9	Promoció professional	Realitzar una tramesa per correu electrònic amb les convocatòries semestralment publicades al VHIR, per fer explícit el compromís amb la promoció interna i la retenció de talent del personal del centre.																			
10	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	Reforçar la comunicació / explicació del Pla de Retribució flexible. Informar específicament del producte de formació (opció de finançar la formació a través de la política retributiva flexible).																			
11	Promoció professional / Classificació professional	Crear un registre sistematitzat desagregat per sexe amb el nombre de dones i homes que promocionen anualment, indicant el lloc d'origen i destinació de la promoció.																			
12	Infrarepresentació femenina / Classificació professional	Promoure la representació femenina en els òrgans de decisió.																			
13	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	Difondre les mesures establertes dins del conveni col·lectiu vigent (2019- 2023) en relació a les polítiques de gestió del temps, a tota la plantilla.																			
14	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	Crear campanyes de coresponsabilitat en tasques de cura i atenció a les persones.																			
15	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	Adaptar la redacció del futur conveni col·lectiu al que estableix el RD6/2019, clarificant també qui és el·la beneficiària de permisos per exàmens prenatals: la mare biològica o també l'altre progenitor/ora.																			
16	Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	Elaborar una enquesta d'usos del temps per detectar les necessitats de conciliació de la seva plantilla.																			
17	Retribucions	Sistematitzar la política retributiva a partir d'una valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere.																			
18	Condicions de treball	Crear un registre sistematitzat desagregat per sexe, tipus de finançador i estructura de salari (separar SBA s/taules conveni i complement Ad personam), amb l'objectiu de detectar l'origen de possibles bretxes salarials.																			
19	Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Incloure de forma específica en el Pla de comunicació del VHIR, els aspectes relatius a l'assetjament (protocols d'actuació vigents, procediments involucrats - procediment intern de resolució i d'investigació en cas que es produeixi una situació d'assetjament, etc.).																			
20	Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Planificar sessions de sensibilització sobre l'assetjament adreçades al conjunt del personal.																			
21	Prevenició de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Oferir formació especialitzada en prevenció i abordatge de l'assetjament a les persones que conformen la Comissió enfront de l'assetjament del VHIR.																			
22	Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere	Revisar la comunicació interna i externa per eradicar definitivament l'ús del genèric masculí.																			
23	Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere	Treballar per comunicar igualtat fent visible el talent femení en l'àmbit de la recerca.																			
24	Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere	Integrar la comunicació amb perspectiva de gènere com un eix estratègic dins d'un Pla de comunicació definit periòdicament amb la Direcció de Comunicació del VHIR.																			
25	Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere	Realitzar un Pla de Comunicació de RRHH del VHIR, validat per la Direcció de Comunicació del Campus.																			
26	Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere	Formar en comunicació inclusiva les persones del VHIR que generin comunicació institucional.																			

11. FASE I SISTEMA DE SEGUIMENT I D'AVALUACIÓ

L'última fase del Pla és la d'avaluació. Es tracta d'una fase primordial atès que ens permet conèixer l'efectivitat i els resultats obtinguts, així com els obstacles que 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 del diagnòstic. Després, durant la implementació del Pla, s'ha de fer una avaluació de seguiment, a partir dels indicadors associats a cada mesura, que indicarà el grau de desenvolupament de les mesures i de compliment del calendari establert, així com el grau d'acceptació de les mesures per part del personal, els obstacles o les dificultats trobades, i els reajustaments a realitzar.

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 es reunirà periòdicament i elaborarà informes anuals de seguiment, que donarà a conèixer al conjunt del personal a través dels mecanismes establerts. Concretament:

- Depenent de si la mesura és recurrent o no, s'establiran contactes i reunions cada 1-3 mesos amb les persones responsables de la implementació de cada mesura del Pla. En aquestes reunions s'avaluaran els resultats aconseguits fins a la data, els indicadors, així com les possibles desviacions si n'hi hagués, observant la metodologia de seguiment que inclou cadascuna de les accions del pla. En cas d'existir desviacions, s'establiran mesures correctores.
- En completar cada acció del Pla, es completarà una fitxa de la mateixa, especialment dissenyada per a això per la Comissió d' Igualtat. Es tracta d'una eina de seguiment que inclou una descripció de l'acció, indicadors associats i resultats. Així mateix, es reflectiran les desviacions si n'hi hagués.
- Durant els primers 2 anys del Pla, la Comissió es reunirà trimestralment per analitzar i avaluar l'estat global del compliment del Pla. Passats 2 anys, les reunions seran bianuals.

Un cop finalitzada la vigència del Pla, es durà a terme una avaluació final de les accions desenvolupades a través dels seus indicadors, amb l'objectiu de conèixer l'impacte de la seva implementació i el nivell de consolidació. 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 en l'organització.
 - Reducció dels desequilibris detectats quant a presència, participació i condicions laborals de dones i homes en la institució.
 - 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 serà necessari comptar tots els informes de seguiment anuals per així poder realitzar un informe final.

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.

12. PROCÉS DE MODIFICACIÓ I PROCÉS DE RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

A petició d'una de les parts de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, es podrà modificar el Pla: afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, o atenuar alguna de les mesures originals del Pla. En cas que existeixi necessitat de realitzar modificacions en el Pla, aquestes es realitzaran per la decisió majoritària de les persones constituents de la Comissió.

En tot cas, el present Pla d'Igualtat serà **revisat/modificat** sempre que:

- Així ho determini o sigui conseqüència d'una decisió d'una autoritat competent.
- En cas de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de la Institució.
- Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, i que alteri les situacions analitzades en el Diagnòstic de Situació.

Per a la resolució de qualsevol discrepància sorgida al llarg de la implantació del present Pla s'utilitzaran els mateixos mecanismes que durant la fase de negociació del diagnòstic d'igualtat. És a dir, la negociació en la Comissió de Seguiment i Avaluació (conformada pels 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 als òrgans de solució autònoma de conflictes. Aquests poden ser els òrgans definits pel Tribunal Laboral de Catalunya o bé per la comissió paritària establerta en el conveni col·lectiu d'aplicació.

El resultat de les negociacions es plasmarà per escrit i el signaran les parts negociadores per a la seva posterior remissió a l'autoritat laboral competent, a efectes de registre, dipòsit i publicitat en els termes previstos reglamentàriament.

13. MILLORES INTRODUÏDES AL LLARG DE LA VIGÈNCIA DEL PLA

Per tal d'adaptar-se als canvis i requeriments legals, a més de l'evolució de la Institució, al desembre 2022 i gener 2023 s'han implementat els següents canvis en el present Pla d'Igualtat:

- S'ha incorporat el Compromís de la Direcció (p. 3)
- S'ha inclòs la descripció de la Comissió d'Igualtat (p. 13)
- S'han actualitzat les dates de realització de les mesures (p. 37-49)
- S'ha inclòs una mesura addicional (mesura 12) referent a l'eix d'infra representació femenina (p. 42)
- S'ha ampliat la definició dels objectius de les mesures (p. 36)
- S'hi ha afegit l'eix corresponent de cada mesura (p. 37-49)
- S'ha incorporat una secció que inclou el sistema del seguiment del Pla (p. 51-52)
- S'ha inclòs el procediment de modificació del Pla (p. 53)
- S'ha incorporat el calendari d'actuacions (*Gantt Chart*) (p. 50)
- S'ha afegit la fitxa de seguiment de mesures en els Annexos (p. 55-56)
- S'ha revisat el contingut del Pla d'acord amb *Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans*

14. ANNEX I: FITXA DE SEGUIMENT DE MESURES

FITXA DE SEGUIMENT DE MESURES			
Àrea			
Mesura	(Especificar)		
Persona/s /Unidad/des responsables			
Data Límit d' implementació			
Data d' implementació			
Data/s de seguiment	- dd/mm/aaaa - dd/mm/aaaa - dd/mm/aaaa		
Hores totals	-		
Pressupost consumit	-		
Emplenat per			
Indicadors de seguiment			
(Especificar els indicadors inclosos en cada mesura)			
Indicadors de resultat			
Nivell d' execució	<input type="checkbox"/> Pendent	<input type="checkbox"/> En execució	<input type="checkbox"/> Finalitzada
Indicar el motiu pel qual la mesura no s' ha iniciat o completat totalment	Manca de recursos humans	<input type="checkbox"/>	
	Manca de recursos materials	<input type="checkbox"/>	
	Manca de temps	<input type="checkbox"/>	
	Manca de participació	<input type="checkbox"/>	
	Descoordinació amb altres departaments	<input type="checkbox"/>	
	Desconeixement del desenvolupament	<input type="checkbox"/>	
	Altres motius (especificar)	<input type="checkbox"/>	
Indicadors de procés			
Adequació dels recursos assignats			

Dificultats i barreres trobades per a la implementació	
Solucions adoptades (en el seu cas)	
Indicadors d' impacte	
Reducció de desigualtats	
Millores produïdes	
Propostes de futur	
Documentació acreditativa de l' execució de la mesura	
Observacions (ex. proveïdors, següents passos, altres aspectes a destacar)	

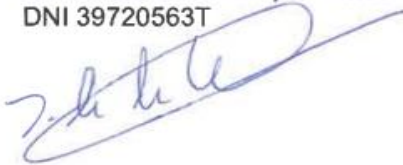
15. ANNEX II: SIGNATURA DEL PLA PER PART DE LA COMISSIÓ D' IGUALTAT VIGENT

En representació de VHIR:

Miriam Álvarez Rollan
DNI 77317414Q



M. Teresa de la Campa Alonso
DNI 39720563T



Milda Galkute
NIE Y0166537P



Olalla Bagüés Bedoya
DNI 36521644J

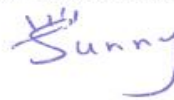


En representació de les persones
treballadores:

Montserrat Molano i Flores
DNI 43411843X



Sunny Malhotra Sareen
DNI 30382150R



Miguel Segura Ginard
DNI 43104912Z



Rebeca Zapata Guardiola
DNI 47865580G



Barcelona, gener de 2023

