




---


**PLA D'IGUALTAT  
D'OPORTUNITATS ENTRE  
DONES I HOMES  
2023-2027**

Lleida, Maig 2023

 <b>IRB Lleida</b> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b> Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023	DI002	FP009	21/02/2023	2	1/46
			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

## CONTINGUT

COMPROMÍS .....	2
1. INTRODUCCIÓ I MARC NORMATIU .....	3
2. ÀMBITS D'APLICACIÓ.....	4
2.1 ÀMBIT PERSONAL .....	4
2.2 ÀMBIT TEMPORAL .....	4
3. FASES DEL PLA D'IGUALTAT.....	4
3.1 FASE DE COMPROMÍS.....	4
3.2 FASE DE DIAGNÒSTIC.....	5
3.3 FASE DE DISSENY, NEGOCIACIÓ I APROBACIÓ.....	5
3.4 FASE D'IMPLEMENTACIÓ .....	5
3.5 FASE D'AVALUCIÓ .....	6
4. COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT .....	6
5. DIAGNÒSI DE L'IRB LLEIDA EN MATÈRIA D'IGUALTAT .....	6
5.1 TIPOLOGIA DE L'ANÀLISI QUANTITATIU .....	6
5.2 CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC QUANTITATIU.....	7
5.3 CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC QUALITATIU.....	10
5.3.1 Processos de selecció i contractació.....	10
5.3.2 Formació .....	13
5.3.3 Promoció professional .....	16
5.3.4 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral .....	17
5.3.5 Política salarial .....	18
5.3.6 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere .....	19
5.3.7 Comunicació amb perspectiva de gènere.....	21
6. AUDITORIA RETRIBUTIVA.....	21
7. OBJECTIUS DEL PLA .....	24
7.1 OBJECTIUS GENERALS.....	24
7.2 OBJECTIUS ESPECÍFICS .....	24
8. ÀREES ESTRATÈGIQUES D'ACTUACIÓ I ACCIONS .....	26
8.1 ÀREES D'ACTUACIÓ I ACCIONS.....	26
8.2 DESCRIPCIÓ DETALLADA DE CADA ACCIÓ.....	28
9. AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT .....	37
9.1 AVALUACIÓ DELS RESULTATS MITJANÇANT MESURES I INDICADORS.....	37
9.2 AVALUACIÓ DEL PROCÉS.....	40
9.3 AVALUACIÓ DE L'IMPACTE.....	41
10. CALENDARI.....	43
11. PRESSUPOST .....	44
12. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ .....	45

	Nombre documento	FP	Codi	Creato	Rev.	Pág
	Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes	DI002	FP009	21/02/2023	2	2/46
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

## COMPROMÍS

La igualtat entre dones i homes és un principi universal i irrenunciable. L'Institut de Recerca Biomèdica de Lleida (en endavant IRBLleida) sempre ha estat compromès amb aquest principi, essent el respecte i la igualtat valors rectors que acompanyen al centre de recerca en la seva missió.


Aquest segon Pla d'Igualtat és fruit de la ferma convicció i compromís de l'Institut per promoure un entorn laboral just, tolerant, divers i igualitari entre dones i homes, que afavoreixi el seu desenvolupament professional i personal; i d'aquesta forma construir una societat en la que es respectin i promoguin els drets més fonamentals.

IRBLleida es compromet amb les mesures que conformen aquest document, manifestant una voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva en garantir el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en tots i cadascun dels àmbits en què es desenvolupa l'activitat de les persones al centre de recerca. Àmbits entre els que es troben la selecció i promoció del personal, la política salarial, la formació, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, l'ordenació del temps de treball i la conciliació. Així mateix, aquest segon Pla d'Igualtat compleix amb el marc normatiu nacional i internacional en matèria d'igualtat.

Esperem que aquest nou Pla d'Igualtat es converteixi en un instrument que ajudi a millorar la igualtat, contribuint a construir un entorn de treball més productiu, respectuós i lliure de discriminació. Per a que el Pla d'Igualtat sigui un èxit, la Comissió d'Igualtat, impulsora del mateix, garantirà el desenvolupament de les accions que en ell s'hi recullen, el seguiment i la millora constant, però comptarà amb la participació i recolzament de la representació legal dels treballadors i les treballadores i la pròpia Direcció de l'IRBLleida.

Diego Arango del Corro  
Director

Águeda Martínez Barriocanal  
Presidenta Comisión de Igualdad

	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	3/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

## 1. INTRODUCCIÓ I MARC NORMATIU


La igualtat entre homes i dones és un principi irrenunciable en una societat democràtica moderna que vol eradicar qualsevol tipus de discriminació. Malgrat els avenços en les darreres dècades, en la pràctica, les dones i els homes no gaudeixen dels mateixos drets ja que persisteixen desigualtats polítiques, econòmiques i culturals. Aquestes desigualtats són el resultat d'estructures socials que es fonamenten en estereotips presents en un gran nombre d'àmbits: família, educació, cultura, entorn laboral, organització social o mitjans de comunicació.

La igualtat de gènere és un dret reconegut legalment. En el marc de la Unió Europea, el Tractat d'Amsterdam de 1997 va donar lloc a la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, on s'estableix el principi d'igualtat de la ciutadania eliminant qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de sexe, ètnia, llengua, religió o conviccions polítiques. Aquest principi general ha estat desenvolupat específicament en matèria de gènere en nombroses Directives de la Unió Europea des de l'any 2002, que han estat traslladades a l'ordenament jurídic espanyol. En el marc estatal, l'article 14 de la Constitució Espanyola estableix la igualtat davant la llei sense que pugui haver discriminació per raons de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. A més, l'article 9.2 estableix l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per què la llibertat i la igualtat dels individus i dels grups en què s'integren siguin reals i efectives, eliminar els obstacles que impedeixen o dificultin la seva plenitud i facilitar la participació de tots els ciutadans en la vida política, econòmica, cultural i social. La Llei Orgànica 3/2007 del 22 de març, va néixer per articular de forma específica la igualtat efectiva entre dones i homes.

A nivell laboral, nombrosos articles de l'Estatut dels Treballadors (4.2c, 12.4d, 17.1, 22.3, 23.2, 24.2, 28.1, 34.8) obliguen a que la contractació, classificació, promoció i remuneració laboral es realitzi conforme a criteris lliures de discriminació. Aquests articles han estat reforçats amb diversos Decrets Lleis: el 6/2019, de l'1 de març, amb mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació; i el 901/2020 i 902/2020, del 13 d'octubre, on s'estableix l'obligatorietat de les empreses d'elaborar, registrar i executar Plans d'Igualtat, i les mesures específiques per a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, respectivament.

En el marc regional, l'Estatut d'Autonomia reconeix el dret de totes les dones al lliure desenvolupament de la seva personalitat i 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. I la Llei 17/2015 del 21 de juliol, va establir i regular els mecanismes i recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

En l'àmbit específic de la ciència i les universitats, la Llei Espanyola 14/2011, de l'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, senyala que la perspectiva de gènere s'instaura com una categoria transversal en la recerca científica i tècnica, havent de ser considerada en tots els aspectes del procés per garantir la igualtat efectiva entre homes i dones; establint mesures concretes per la igualtat en aquest àmbit. Aquesta llei també obliga als organismes de recerca

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	4/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

a adoptar plans d'igualtat els quals han de ser objecte de seguiment anual i han d'incloure mesures innovadores que contribueixin a millorar els indicadors de gènere.

La llei catalana 17/2015 del 21 de juliol, estableix en l'article 28 que per assolir la igualtat efectiva de dones i homes en l'àmbit universitari i de la recerca, les universitats han de: potenciar el treball de les dones investigadores i la seva participació en els grups de recerca, així com fer visibles les seves aportacions en els àmbits científics i tècnics; garantir la formació del seu personal en matèria de perspectiva de gènere i de les dones en cadascuna de les disciplines acadèmiques; i crear mòduls o cursos específics novament en matèria de perspectiva de gènere i de les dones, en cadascuna de les disciplines acadèmiques.

Per últim i donada l'estreta relació entre l'Institut de Recerca Biomèdica de Lleida i l'Institut Català de la Salut, cal fer referència a la llei catalana 8/2007 en relació amb aquest organisme, on s'especifica en el capítol II la missió de garantir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i d'integrar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la salut.

A fi que es compleixin plenament aquests drets reconeguts legalment, cal exercir-los d'una forma efectiva. Amb aquest esperit neix el segon Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes de l'IRB Lleida (en endavant Pla d'Igualtat), que regularà i vetllarà per tots els aspectes relacionats amb aquesta matèria en l'entorn laboral.

## 2. ÀMBITS D'APLICACIÓ

### 2.1 ÀMBIT PERSONAL

El Pla d'Igualtat de l'IRB Lleida aplica a totes les persones de l'organització, independentment del sexe, tipus de contracte, lloc de treball i nivell jeràrquic. Així mateix, és aplicable a les persones treballadores d'altres centres de recerca que prestin de manera temporal serveis a IRB Lleida.

### 2.2 ÀMBIT TEMPORAL


Aquest Pla d'Igualtat, té una vigència de 4 anys, a comptar des de la data d'aprovació pels òrgans de govern de l'IRB Lleida, això és des del 2 de juny del 2023 i fins al 1 de juny del 2027.

## 3. FASES DEL PLA D'IGUALTAT

El Pla d'Igualtat de l'IRB Lleida conta de les següents fases:

### 3.1 FASE DE COMPROMÍS

La primera fase del Pla d'Igualtat ha suposat revalidar el compromís de la Direcció del centre amb la promoció de la igualtat efectiva en l'entorn laboral. Compromís que es recull en la declaració a l'inici d'aquest document.

	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	5/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

Així mateix, la fase de compromís ha implicat l'assignació de responsabilitats i dotació de recursos a la Comissió d'Igualtat de l'IRBLleida, qui ha assumit l'elaboració i implementació del Pla d'Igualtat.

### 3.2 FASE DE DIAGNÒSTIC

En la fase de diagnòstic s'ha realitzat un anàlisi exhaustiu de la situació actual de l'IRBLleida amb l'objectiu d'identificar les necessitats existents en matèria d'igualtat. La metodologia emprada en el diagnòstic s'ha dividit en:

- Quantitativa.
- Qualitativa.

En el que es refereix a la metodologia quantitativa s'ha realitzat un estudi complet de les dades relatives al personal per avaluar la composició de la plantilla de l'IRBLleida en funció del gènere, l'edat, el grup professional, la tipologia de contracte i la retribució salarial, entre d'altres.

En relació a la metodologia qualitativa s'han examinat diversos processos i procediments del centre avaluant la forma en la que es contempla la igualtat de gènere, i determinant l'existència o absència d'asimetries o biaixos de gènere. S'ha realitzat també una enquesta a la totalitat de la plantilla, per conèixer de forma directa la seva opinió sobre els processos i procediments avaluats en relació a la igualtat de gènere.

### 3.3 FASE DE DISSENY, NEGOCIACIÓ I APROBACIÓ


En base als resultats de la fase de diagnòstic s'han definit els objectius generals i específics del Pla d'Igualtat, les accions concretes pel seu assoliment, i el personal responsable del seu desenvolupament. Durant aquesta fase també s'ha construït el cronograma de les accions concretes, s'han determinat els recursos materials i humans, s'han definit els indicadors per la mesura del grau de consecució dels objectius, i s'ha definit el sistema de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat.

El diagnòstic i disseny s'ha formalitzat primer per la Comissió d'Igualtat i posteriorment per la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat. El Pla ha estat presentat i aprovat pels diferents òrgans consultius i de govern de l'IRBLleida en les següents dates:

- Comitè Científic Intern: aprovació 17 de maig de 2023.
- Comissió Delegada: aprovació 23 de maig de 2023.
- Patronat: aprovació 2 de juny de 2023.

### 3.4 FASE D'IMPLEMENTACIÓ

Durant els quatre anys de vigència del Pla d'Igualtat es desenvoluparan les accions proposades i descrites. Les accions seran impulsades principalment pels membres de la Comissió d'Igualtat de l'IRBLleida, i es buscarà la participació de tot el personal que desenvolupa la seva tasca al centre de recerca. Es comunicarà de forma interna i/o externa, segons s'escaigui, el

 <b>IRB</b> <i>Lleida</i> <sup>3</sup> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes	DI002	FP009	21/02/2023	2	6/46
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

desenvolupament i resultat de les accions del Pla d'Igualtat.

### 3.5 FASE D'AVALUCIÓ

Durant el període de vigència del Pla d'Igualtat, es farà una avaluació de les accions desenvolupades a través dels seus indicadors. Un cop finalitzat el Pla d'Igualtat, es realitzarà una avaluació global amb l'objectiu de conèixer l'impacte de la seva implementació.

## 4. COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT

La Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat de l'IRBLleida es va configurar d'acord amb el previst en l'article 5 del RD901/2020 el 9 de novembre de 2020. La composició de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat ha estat paritària entre els representants de l'IRBLleida (Comissió d'Igualtat) i la representació legal de les persones treballadores (Comitè d'Empresa), essent formada per tres integrants de cadascuna de les parts:

Per l'IRBLleida:

Nom	Càrrec
Irene Rosell Mena	Responsable de Projectes Nacionals
Elena Moscatel Mendelsohn	Responsable de RRHH i Contractació Pública
Ivan Hidalgo Muñoz	Investigador Predoctoral

Per la representació legal de les persones treballadores:


Nom	Càrrec
Meritxell Martín Garí	Tècnica de Recerca
Laura Rumi Carrera	Responsable de la Unitat de Suport a la Investigació Clínica
Marta Rafel Borrell	Tècnica de Recerca

La composició, nomenament, durada, baixes, funcions, regles de funcionament i periodicitat de les reunions de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat i els seus membres es troben recollits en el seu Reglament aprovat per la Direcció de l'IRBLleida i identificat amb els codis FP009-DI003.

## 5. DIAGNÒSI DE L'IRBLLEIDA EN MATÈRIA D'IGUALTAT

### 5.1 TIPOLOGIA DE L'ANÀLISI QUANTITATIU

L'anàlisi quantitativ de la plantilla es va realitzar amb dades de tot un any, concretament des de l'1 de gener del 2021 fins al 31 de desembre del 2021, amb les variacions de plantilla que això comporta. El tipus de paràmetres calculats són els que es descriuen a continuació:

	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes	DI002	FP009	21/02/2023	2	7/46
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

1. Valors absoluts: nombre de persones i imports salarials desagregats per sexe.
2. Índexs:
  - a. Índex de distribució (ID): Representació diferencial entre els sexes a les categories analitzades:
    - i. % de dones respecte al total de persones a la categoria.
    - ii. % d'homes respecte al total de persones a la categoria.
  - b. Índex de concentració (IC): Representació del percentatge que ocupa un determinat col·lectiu de dones o d'homes en el conjunt d'una variable.
    - i. % de dones respecte del total de dones en una variable.
    - ii. % d'homes respecte al total de dones en una variable.
  - c. Índex de Feminització (IF): Representació de la quantitat de dones existents per cada home en la variable d'anàlisis.
    - i. El valor igual a 1 indica equitat.
    - ii. Valors per sota d'1 indiquen infrarepresentació de les dones.
    - iii. Valors per sobre d'1 indiquen sobrerepresentació de les dones.

## 5.2 CONCLUSIONS DEL DIAGNÒSTIC QUANTITATIU

IRBLleida és un centre constituït fonamentalment per dones, amb el 77,1% del total de la plantilla durant el 2021 (Taula 1).

Si s'observa l'edat de les persones de l'organització, s'identifica que més de la meitat tenen una edat compresa entre 25 i 35 anys, essent un 51,6% del total de la plantilla.

Un 72,6% del total de la plantilla té un contracte temporal. Aplicant la variable gènere, s'identifica el contracte temporal en el 76% en el cas de les dones i en el 61,1% en el cas d'homes. Un 22,3% del total de dones té contracte indefinit versus un 30,6% del total d'homes (Taula 2). No s'observen diferències significatives entre el tipus de contracte i la variable gènere.

**Taula 1.** Plantilla desagregada per sexe.


	Dones	%	Homes	%	Total
Plantilla total desagregada per sexe	121	77,1%	36	22,9%	157

**Taula 2.** Plantilla desagregada per sexe i per tipologia de contracte.

	Dones	%	Homes	%	Total
Plantilla amb contracte indefinit	27	71,1%	11	28,9%	38
Plantilla amb contracte temporal	92	80,7%	22	19,3%	114
Plantilla amb contracte predoctoral	2	40,0%	3	60,0%	5
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>		<b>36</b>		<b>157</b>

Pel que fa a l'antiguitat de la plantilla, un 39,5% del total de les persones té una antiguitat d'entre 1 a 3 anys, i s'identifica que la majoria de les dones (38,8%) es troben dins aquest rang.



	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	8/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

A més, s'observa que la distribució per antiguitat segueix la mateixa tendència de representació de la plantilla total.

En relació a la distribució de la plantilla per àrea i nivell jeràrquic. En la categoria de personal d'administració i de suport a la recerca, s'observa que les posicions de Direcció estan ocupades per homes. Si comparem el nombre de dones i homes en els nivells de comandaments intermedis, s'identifica que els homes es troben a les àrees de recerca, suport a la recerca i administració. En el cas de les dones que estan en comandaments intermedis, la massa crítica s'observa a les àrees d'administració o de suport a la recerca.

D'altra banda, per al personal de recerca, s'identifica que, per al cas dels grups de recerca, la distribució segueix la mateixa tendència de representació de la plantilla total, és a dir, hi ha 76,7% dones versus 23,3%. Les figures de caps i caps de grup (R4), són persones contractades per l'Hospital Universitari Arnau de Vilanova Lleida o la Universitat de Lleida. Només observem una única posició R4 contractada per l'IRB Lleida, corresponent a un home.


Respecte als grups professionals, la majoria de les persones s'inclouen als grups 1 i 2, els quals corresponen al personal investigador (G1) i al personal de suport a la recerca (G2), respectivament. S'observa un 77,4% de dones en el grup 1 i un 75,7% de dones al grup 2. La major part del total d'homes es troben als grups 1 i 2, i s'identifiquen només un 13,3% d'homes al grup 3 (G3), personal d'administració, versus un 16,5% de dones.

La majoria de les persones treballadores a l'IRB Lleida són personal qualificat amb estudis universitaris, mantenint-se la representativitat de la plantilla també dins d'aquest sector. Concretament, s'observa que del total de la plantilla un 87,9% correspon a persones amb estudis universitaris, un 77,5% dels quals correspon a dones i un 22,5% a homes.

La comparació dels estudis amb els grups professionals, mostra com la majoria de les persones que tenen estudis universitaris corresponen als grups professionals G1 (personal investigador) i G2 (personal tècnic de suport a la recerca). S'identifica que les persones que tenen estudis primaris, secundaris o que no tenen estudis dins del grup professional G3 (personal d'administració), correspon a dones en un 80%.

En relació a les retribucions, en la franja del salari brut anual corresponent a l'import entre 20.001 i 30.000€, trobem la massa salarial crítica, 67 persones (42,7%) del total de plantilla. Li segueix el tram de menys de 20.000€ amb un total de 61 persones (38,9%). S'observa que el 84,4% de la plantilla femenina es troba en la franja salarial que oscil·la entre menys de 20.001€ i fins als 30.000€. Cal destacar però que la gran majoria de salaris són regulats per convocatòria pública.

A les bandes salarials superiors als 40.001 €, un 57,1% correspon a homes i un 42,9% a dones. Corresponen a les categories de Caps de Departament Sènior o Direcció, per al personal administratiu, i Investigador/a Principal (R4) per al personal investigador. No hi ha representació en aquesta franja de personal de suport a la recerca. D'acord a aquests valors, les persones que ocupen comandaments intermedis o superiors no mantenen la distribució de sexes observades en la plantilla general, ja que hi ha un percentatge d'homes superior.

	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	9/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

En el cas dels homes, el 80% del grup professional G3 (personal d'administració) té salaris per sobre dels 40.001€, mentre que les dones d'aquest mateix grup professional estan per sota dels 40.001€. Això es deu al fet que els homes ocupen llocs de treball als quals corresponen salaris més alts. Per a la resta, no s'observen grans diferències a la distribució del salari brut. No obstant això, tot i ser una plantilla feminitzada s'observa que les dones sí que tenen un sostre en l'accés a posicions de major nivell jeràrquic.

Si relacionem l'antiguitat de les persones amb el salari brut anual, s'identifica que les persones que han prestat serveis a l'IRBLleida entre 1 i 3 anys són majoritàriament en els trams de menys de 20.000 €, tant pel que fa a dones com a homes.

En relació als contractes, del total de les 33 persones amb contracte a temps parcial, un 90,10% són dones, per la qual cosa es pot inferir que la tipologia de contracte majoritàriament a temps parcial pot atraure més a les dones que els homes per factors socioculturals.

S'identifica que la gran majoria de persones tenen jornades per sobre de les 30 hores, 81,60% de les dones i 94,40% dels homes. A més, s'observa que hi ha 5 persones del total de la plantilla que tenen jornada laboral reduïda per cura menors, totes elles dones, existint per tant una forta polarització.

En els darrers 4 anys, 190 dones s'han incorporat a l'IRBLleida versus 54 homes. També s'observa que el percentatge de contractacions de dones va ser més gran (55 dones) l'any 2020 en comparació amb els altres anys. En el cas dels homes, l'any que més contractacions van haver (16 contractacions), va ser l'any 2021, tendència lleugerament superior a l'observada els anys anteriors.


Pel que fa als grups de dones contractades el 2021, s'identifica que un 52% corresponen al grup G2 (personal tècnic de suport a la recerca). Pel cas dels homes, s'identifica que un 56,3% dels homes contractats el 2021 corresponen al grup G1 (personal investigador).

En referència a les baixes definitives observem que es van formalitzar 46 en el cas de les dones versus 11 en cas dels homes. En ambdós sexes el principal motiu de baixa definitiva va ser per finalització del contracte temporal, amb un 65,2% del total de dones i un 63,6% del total d'homes.

Pel que fa a les baixes temporals, el motiu més gran de baixes va ser per incapacitat temporal (IT), que representen el 40%, de les quals el 100% són baixes causades per dones. S'observa que les baixes dels homes són per accident de treball (AT) o per excedència. En aquest darrer cas, no s'observen baixes per paternitat.

El 28,7% de la plantilla tenen responsabilitats familiars. En el cas de les dones, el 30,6% són mares, i en el dels homes, el 22,20% són pares. La majoria dels fills/es són majors de 7 anys. S'identifica que hi ha 2 dones amb un fill/a amb discapacitat. No es té constància de responsabilitats familiar en l'àmbit de la cura d'ascendents.

Durant l'any 2021 no es van registrar promocions de personal, no sent possible l'anàlisi a aquest nivell.

	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	10/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

### 5.3 CONCLUSIONES DEL DIAGNÒSTIC QUALITATIU

La valoració qualitativa en matèria de gènere es va centrar en els següents eixos estratègics: processos de selecció i contractació, formació, promoció, exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral, política salarial, prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, i comunicació. A banda de l'anàlisi del processos i procediments en cadascun d'aquests àmbits, es va realitzar una enquesta d'opinió contestada per 39 persones, que representa el 34,82% de la plantilla de l'any analitzat. A l'enquesta es va realitzar una afirmació i es demanava al personal participant que valorés el grau d'acord o desacord a través d'una escala ordenada de valors (rang: 1, valor mínim, desacord màxim - 4, valor màxim, acord màxim). Es va incloure l'opció "No sap/no contesta" entre les opcions de resposta.

#### 5.3.1 Processos de selecció i contractació


El procés de selecció i contractació de les persones a IRB Lleida es regeix per un conjunt de principis bàsics que garanteixen la igualtat d'accés al lloc de treball, mitjançant procediments oberts, transparents i basats en mèrits (OTM-R per les seves sigles en anglès, Open, Transparent and Merit-Based).

El desembre del 2014 l'IRB Lleida va obtenir el segell de qualitat "HR Excellence in Research" concedit per la Comissió Europea l'any 2014, i reacreditat al gener del 2023. Aquest segell identifica les institucions i entitats compromeses amb la implementació de les directrius de "The European Charter & Code for Researchers", millorant el procés de contractació i condicions laborals personal investigador. En concret, la Carta Europea de l'Investigador/a defineix les funcions del personal investigador i dels seus ocupadors/es, amb l'objectiu d'assegurar que la relació entre aquests contribueixi a aconseguir un entorn adequat per generar, transferir i compartir el coneixement científic, promovent el desenvolupament professional de les persones.

D'altra banda, el procés de selecció i contractació es basa en la Carta Europea per a personal investigador i el Codi de Conducta per a la contractació de personal investigador. Aquests dos documents, aprovats per la Comissió Europea el 2005, són elements clau en la política de la Unió Europea per fomentar les carreres professionals del personal investigador.

La carrera investigadora a Europa està fragmentada a nivell local, regional i sectorial, la qual cosa impedeix treure el màxim profit del seu potencial científic. La Carta i el Codi asseguren que el personal investigador pugui beneficiar-se dels mateixos drets i obligacions en qualsevol país europeu. L'IRB Lleida es va adherir a la Carta i al Codi l'any 2010. A més, a l'any 2020 es va aprovar la política de reclutament i selecció de personal basada en l'estratègia OTM-R de la Unió Europea. Per a qualsevol procés de selecció es constitueix un Comitè de Selecció, format per un mínim de tres membres amb diferents nivells d'experiència i competències, procurant l'adequat equilibri entre homes i dones per contribuir a que els resultats incloguin la perspectiva de gènere. L'objectiu del Comitè de Selecció és garantir que es valori i avaluï adequadament la qualificació acadèmica, investigadora i professional de tots els candidats.

La composició del comitè de selecció serà pública i es concretarà per a cada oferta de treball segons la categoria i les característiques de la plaça. És obligatori per a cada membre del

	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	<b>11/46</b>
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

Comitè de Selecció, visualitzar el vídeo elaborat per CERCA "[Recruitment Bias in Research Institutes](#)", abans de l'inici de les entrevistes, amb l'objectiu d'assegurar un procés amb iguals oportunitats de gènere.

A partir d'aquests principis, l'IRBLleida ha desenvolupat una [política de reclutament](#), que està disponible per a totes les persones internes i externes al centre a la seva pàgina web.

El procés de reclutament i selecció consta de les fases següents:

### 1) Detecció de necessitats de contractació

La detecció de necessitats de contractació sorgeix per cobrir els diferents tipus de llocs de treball: personal de recerca, personal tècnic de suport a la recerca, personal d'administració, personal de serveis i manteniment.

Per al personal investigador aquesta necessitat pot sorgir a partir de la concessió d'un nou projecte, o bé a partir de l'obtenció de finançament per al desenvolupament de projectes ja existents.

### 2) Autorització de la vacant

Un cop detectada aquesta necessitat, les persones responsables d'àrees o de grups, contacten amb la persona responsable de Recursos Humans per formalitzar la sol·licitud de contractació i iniciar el procés. Aquest document conté la següent informació: lloc de treball, perfil del/de la candidat/a, responsabilitats del lloc de treball, jornada laboral, salari, data prevista d'inici i finalització del contracte, procediments de selecció i criteris d'avaluació de les candidatures. La persona responsable de Recursos Humans, ha de validar aquesta sol·licitud i definir les condicions contractuals d'acord amb les polítiques i condicions establertes dins de l'IRBLleida, així com la disponibilitat econòmica i les taules salarials aprovades.


Quan Recursos Humans aprova la sol·licitud, ha de ser autoritzada per la Direcció/Gerència de l'IRBLleida. Davant l'aprovació, es publica la nova oferta de treball.

### 3) Publicació

El personal del departament de Recursos Humans, elabora la convocatòria de l'oferta de treball i la publica als diferents mitjans interns i externs, depenent del lloc de treball a cobrir. L'oferta de treball ha d'estar publicada com a mínim 15 dies naturals.

Principalment, aquestes convocatòries són publicades a la pàgina web de l'IRBLleida (<https://www.irblleida.org/ca/ofertes-de-feina/>), en la qual les persones candidates s'hauran d'inscriure i adjuntar el CV i una carta de presentació.

En el cas d'alguns perfils, les ofertes de treball es poden publicar per mitjà de xarxes socials, Indeed, Biocat o a la plataforma Euraxess (<https://euraxess.ec.europa.eu/>), aquesta última principalment pel personal de recerca. En cas de que els perfil sol·licitats siguin molt difícils de trobar, també s'acudeix a altres fonts de reclutament entre els que destaquem els Col·legis professionals o l'IMO (Institut Municipal d'Ocupació).

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	12/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

A les convocatòries ha d'estar indicat el següent:

- Data de finalització de presentació de sol·licituds.
- Nom i responsabilitats del lloc de treball.
- Requisits del nivell educatiu i experiència.
- Aptituds a valorar.
- Salari brut anual.
- Projecte de recerca (personal investigador).
- Documentació i terminis de presentació.
- Membres del comitè de selecció.
- Escala de mèrits a valorar pel Comitè de Selecció.

A IRBLleida no hi ha posicions determinades per gènere, per tant, tothom té les mateixes opcions, només depèn dels mèrits aportats.

#### 4) Recepció de sol·licituds

Recursos Humans rep els CV de les persones candidates i els emmagatzema. Totes les persones que apliquen a les diferents ofertes reben un missatge confirmant la recepció de la sol·licitud en el moment en què envien el formulari.

#### 5) Avaluació i selecció de candidats/es

El Comitè de Selecció valora els CV dels candidats i candidates i comprova que s'adeqüin als criteris establerts a l'oferta de treball. Un cop realitzat aquest filtre, el Comitè de Selecció avalua les candidatures que apliqui, segons l'escala de mèrits definida a l'oferta de treball i completa una plantilla amb la puntuació obtinguda per cada candidat/a per cadascun d'aquests indicadors.

Si així s'ha establert, i si cal, es convoca les persones que han obtingut millor puntuació a una entrevista personal.


El Comitè de Selecció és qui determina la persona seleccionada, d'acord amb la informació valorada del CV i l'entrevista, si s'escau.

Un cop finalitzat el procés de selecció i elegida la persona candidata, Recursos Humans genera l'acta d'adjudicació perquè el Comitè de Selecció la signi, indicant el pressupost econòmic, temps, candidats i candidates presentades, persona seleccionada i signatura dels integrants del Comitè de Selecció.

#### 6) Comunicació a la persona seleccionada i a les persones desestimades

Recursos Humans s'encarrega de publicar la resolució d'adjudicació a la pàgina web de l'IRBLleida, indicant únicament el DNI de la persona seleccionada i comunicar el resultat a totes les persones participants en el procés de selecció. S'envia un correu electrònic d'agraïment a totes aquelles persones no seleccionades, i en el cas de personal investigador s'indiquen en el mateix correu possibles aspectes de millora.

Recursos Humans contacta amb la persona seleccionada, per indicar-li la documentació necessària pels tràmits administratius relacionats amb la formalització del contracte laboral.

	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	13/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

### 7) Tràmits administratius

Quan la persona seleccionada envia la documentació necessària per a la contractació, Recursos Humans sol·licita a la gestoria que presta serveis a l'IRB Lleida, elaborar el contracte de treball. Els contractes es regeixen en tot moment per la normativa establerta a l'Estatut dels Treballadors. La gestoria realitza tots els tràmits d'alta i inscripció als organismes corresponents.

### 8) Incorporació i acolliment

El dia que la persona seleccionada s'incorpora a IRB Lleida, s'adreça directament al grup de recerca al qual pertany o al seu equip de treball, on la persona responsable li dona la benvinguda.

Així mateix, la persona responsable de Recursos Humans es reuneix amb el nou treballador/a perquè signi el seu contracte laboral, se li explica el funcionament del recurs informàtic que s'utilitzen per la gestió de RRHH (jornada laboral, vacances, nòmines), protocol de riscos laborals, protecció de dades, manual de benvinguda, entre d'altres.

Finalment, la persona responsable del departament de comunicació organitza una visita mensual a les instal·lacions de l'IRB Lleida per a les persones que s'han incorporat durant el mes, i es lliura un obsequi de benvinguda.

La plantilla va ser preguntada sobre els processos de selecció i contractació a l'IRB Lleida a través de la valoració de la següent afirmació en l'enquesta de diagnòstic:

“La selecció de personal al centre es realitza de forma objectiva, tenint en compte les mateixes oportunitats de les dones i els homes” (**Figura 1A**).

### Valoració de l'eix estratègic


IRB Lleida promou la igualtat d'oportunitats per accedir al lloc de treball, mitjançant processos oberts, transparents i basats en els mèrits. Conseqüentment, no es detecta cap biaix en els processos de selecció i contractació, ni tampoc en l'especificació de les posicions i/o requisits en funció del gènere.

### Aspectes a desenvolupar en l'eix estratègic

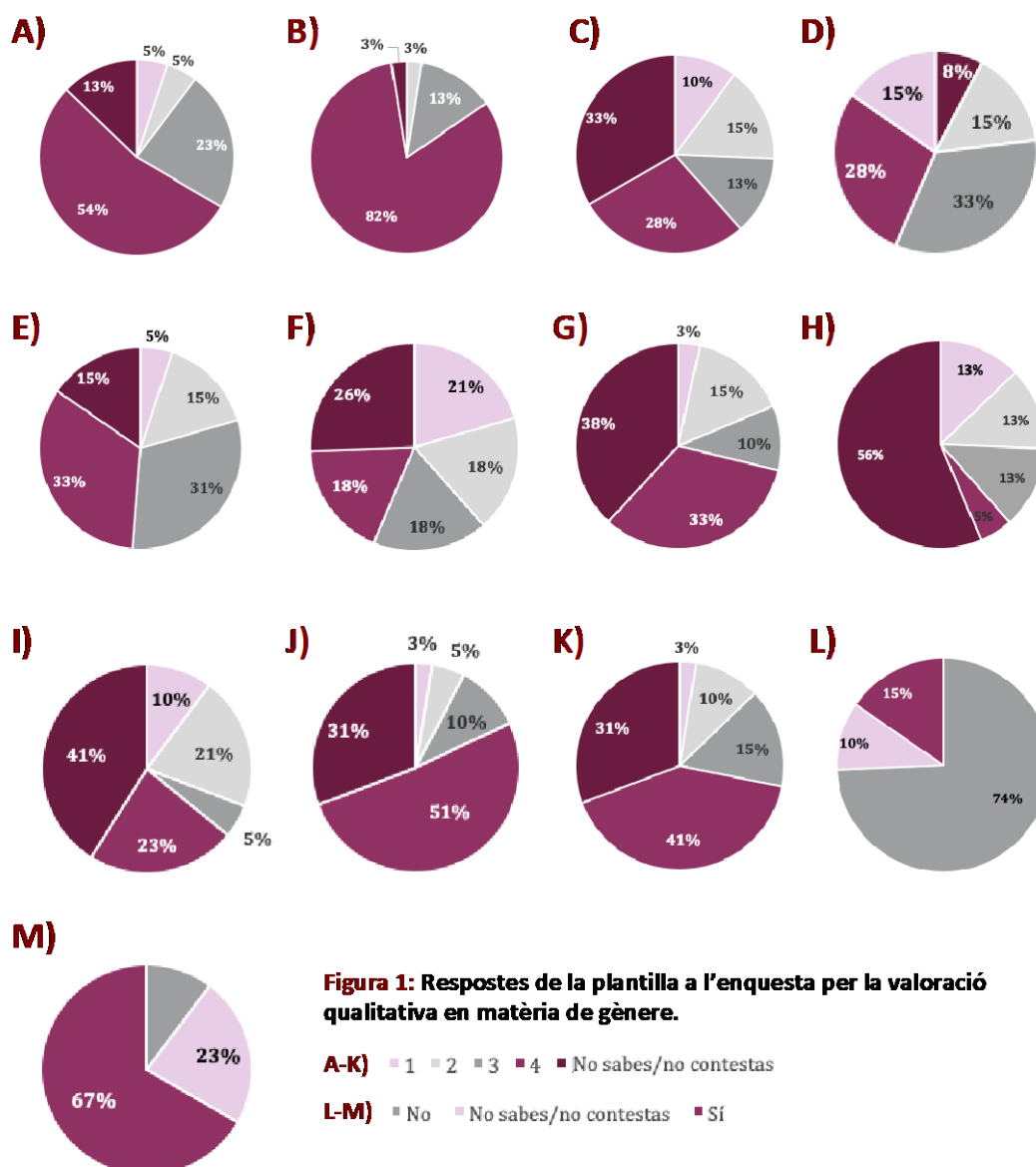
- Potenciar la difusió del procés d'obertura de vacants i contractació internament.
- Garantir que el llenguatge utilitzat en les ofertes laborals sigui inclusiu.
- Difondre les polítiques i els valors d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones dins de l'IRB Lleida en el procés d'incorporació del nou personal.
- Incloure el protocol de “Prevenió, detecció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o gènere”, així com la “Guia de drets laborals de les víctimes de violència de gènere o violència sexual” en la incorporació de nou personal.

### 5.3.2 Formació

Dins el pla estratègic de l'IRB Lleida s'inclou el desenvolupament de recerca d'excel·lència i la promoció de la innovació. La formació dels treballadors i treballadores del centre impacta de forma positiva en l'impuls del desenvolupament professional en l'àmbit de la recerca i la transferència de resultats.

 Institut de Recerca Biomèdica	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b> Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023	DI002	FP009	21/02/2023	2	14/46
			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			


Les formacions estan dirigides a tot el personal que forma part de la Institució, independentment de l'entitat contractant (IRBLleida, Universitat de Lleida o Hospital Universitari Arnau de Vilanova), excepte les formacions bonificades per FUNDAE (Fundación Estatal para la Formación en el Empleo), que pel marc regulador només poden destinar-se al personal contractat per IRBLleida.



A l'IRBLleida hi ha algunes formacions obligatòries per tot el personal (ciberseguretat, protecció de dades, entre d'altres); especialitzades per als llocs de recerca, personal dels serveis científics tècnics, i personal de l'oficina de gestió; o transversals a tota l'organització.

Hi ha una Comissió de Formació, que és responsable de definir el pla anual de formació, segons les necessitats detectades a partir de les sol·licituds de les diferents àrees o grups de



 Institut de Recerca Biomèdica	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	15/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

recerca i del pressupost disponible. La Comissió de Formació de l'IRBLleida, està a càrrec d'administrar el pressupost intern i de la FUNDAE. Un cop definit el pla de formació, es presenta primer a la Comissió de Docència i després a la Direcció del Centre, al Comitè Científic Intern i finalment a Patronat per a la seva ratificació i aprovació.

El pla de formació es difon a través dels següents canals de comunicació: pàgina web de l'Institut i correu electrònic. En aquest pla de formació s'especifica el procés, l'oferta de cursos/seminaris, els pressupostos per a cada tipus de formació, el calendari i l'enquesta final de satisfacció que s'aplicarà per a cada curs o seminari impartit. A més, el departament de comunicació és responsable d'enviar a tot el personal de l'IRBLleida una enquesta amb l'oferta de cursos o seminaris, on les persones poden triar aquells cursos o seminaris que trobin rellevants.

Quan les persones escullen un curs o seminari en el qual volen participar, el departament de comunicació envia un formulari digital (Google Forms) amb la informació necessària per a l'inscripció.

Els cursos o seminaris en general són impartits dins de la jornada laboral. Aquests poden ser sota la modalitat en línia o presencial.


Adicionalment a la publicació del [pla de formació](#) a la pàgina web, es publica la [memòria de formació](#) anual que inclou el detall de cada acció formativa (metodologia utilitzada, horari, nombre de sessions, ubicació, etc.), el període en què va ser realitzada, ponents i participants.

L'any 2021 es van organitzar 17 activitats formatives amb un total de 169 inscripcions (no inclou les persones inscrites als seminaris). El 81,7% van ser dones i el 18,3% homes. A més, es van realitzar 26 cursos de formació sanitària especialitzada organitzats pel CREBA (392 assistents, incloent alumnes i professors externs). No es disposa de la informació desagregada per sexe dels assistents a aquests cursos organitzats pel CREBA.

L'any 2021 es van impartir 4 tipus de seminaris diferents:

- Seminaris Externs: 8 seminaris online organitzats per l'IRBLleida durant els mesos de gener a desembre, amb la ponència de personal convidat extern (3 dones i 5 homes). No hi ha registre d'assistència.
- Seminaris Interns: 29 seminaris en línia o presencials en les instal·lacions de l'Hospital Universitari Arnau de Vilanova de Lleida, organitzats per l'IRBLleida durant els mesos de gener a desembre, amb ponència de personal convidat intern (25 dones i 4 homes). No hi ha registre d'assistència.
- Seminaris IRISCAT: 14 sessions en línia organitzades de manera externa a l'IRBLleida (pel consorci IRISCAT) durant els mesos de gener a setembre, amb ponència de personal convidat extern (7 dones i 7 homes). No hi ha registre d'assistència.
- Seminaris GO\_HERO: 3 seminaris online organitzats de manera col·laborativa entre l'IRBLleida, l'Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta (IDIBGI) i l'Institut d'Investigació Sanitària Pere Virgili (IISPV) durant els mesos de juliol a octubre, amb ponència de personal convidat extern. No hi ha registre d'assistència.



	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	<b>16/46</b>
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

Per als seminaris, la convocatòria s'envia a tot el personal IRBLleida, tant contractat com adscrit, mitjançant els canals de comunicació propis com són cartells a l'edifici Biomedicina i l'enviament de la informació per correu electrònic a la llista de distribució de l'IRBLleida.

La plantilla va ser preguntada sobre els processos de formació a l'IRBLleida a través de la valoració de la següent afirmació en l'enquesta de diagnòstic:

“La formació que ofereix el centre es accessible a totes les persones independentment del seu sexe” (**Figura 1B**).

### Valoració de l'eix estratègic

En termes de formacions, no es detecta cap tipus de biaix de gènere. De fet, de les 17 activitats formatives realitzades el 2021, del total dels assistents, més del 80% van correspondre a dones (dada en consonància amb el percentatge de representació en la plantilla).

La percepció de les persones que conformen l'IRBLleida és molt positiva respecte a l'accessibilitat de les accions formatives independentment del seu sexe.

### Aspectes a desenvolupar en l'eix estratègic

- Generar un pla de formació a partir d'un sistema d'avaluació d'acompliment per generar plans de desenvolupament personals per a cada treballador/a.

### 5.3.3 Promoció professional

Les promocions internes es defineixen segons necessitats organitzatives internes i en funció del creixement i desenvolupament de les persones al seu lloc de treball.


No hi ha un procés escrit o formal de promoció. El procediment habitual i acceptat contempla que la persona responsable d'àrea o grup envia la sol·licitud al departament de Recursos Humans de l'IRBLleida per promocionar una persona de l'equip. Recursos Humans sol·licita un informe on s'expliqui de forma raonada els motius de la promoció, i d'acord amb la justificació existent, es presenta a Gerència o Direcció la petició per a la seva valoració i aprovació o desistiment.

Actualment no hi ha un pla de carrera professional definit. En el cas del personal investigador i personal de suport a la recerca, es regula fortament per convocatòries i beques de caràcter públic i de concurrència competitiva. La definició de la carrera professional contribuiria a un procés formal de promoció del personal.

La plantilla va ser preguntada sobre els processos de promoció professional a l'IRBLleida a través de la valoració de les següents afirmacions en l'enquesta de diagnòstic:

“A l'hora de promocionar a posicions de directius el centre afavoreix les mateixes possibilitats a dones i homes” (**Figura 1C**).

“L'avenç i el progrés en la carrera professional pot realitzar amb les mateixes oportunitats sigui dona o home” (**Figura 1D**).

	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	17/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

### Valoració de l'eix estratègic

Les dades de les persones que han contestat l'enquesta indiquen que un 33% del personal desconeixen si per a la promoció a llocs directius s'ofereixen les mateixes possibilitats a dones i homes. De la mateixa manera no s'aprecia cap dada o praxi que suposi cap discriminació en funció de gènere.


### Aspectes a desenvolupar en l'eix estratègic

- Definir un procés d'avaluació d'exercici, amb el propòsit de comptar amb un sistema objectiu i transparent de promoció i desenvolupament professional per a totes les persones del centre.
- Definir un pla de carrera del personal per contribuir a l'objectivitat i transparència de les promocions internes del personal, garantint el creixement professional i presència femenina a tots els nivells jeràrquics.
- Garantir que totes les persones d'IRBLleida coneguin les vacants internes, amb l'objectiu de fomentar la promoció interna.

#### 5.3.4 Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

A l'IRBLleida es gestionen tots els permisos i descansos del pacte subscrit entre la representació legal de les persones treballadores i la Direcció de l'IRBLleida. Al març 2019 i al juliol 2020 van ser pactades les següents condicions:

- Jornada laboral: Des del 20 de març del 2019, la jornada laboral es redueix de 40 hores setmanals a 37,5 hores totals (7,5 hores diàries). L'horari és majoritàriament flexible. El personal d'oficina ha d'estar disponible entre les 9.00 i les 14.00 hores, la resta de la jornada el poden flexibilitzar sempre que compleixin les 7,5 hores diàries. Pel personal de consergeria hi ha un horari fix, una persona treballa als matins i l'altra a les tardes i dissabte. Pels dies previs als següents festius es pacta una jornada laboral de 6 hores per a tot el personal: 5 de gener, dijous Sant, 23 d'abril, 23 de juny, 24 de desembre, 31 de desembre.
- Torns laborals: No hi ha torns de feina.
- Vacances: el personal disposa de 23 dies laborals més 5 dies de lliure disposició. Les vacances no gaudides durant l'any natural es poden gaudir com a màxim el 31 de gener de l'any següent, sempre amb autorització de la persona responsable. Els dies de vacances i lliure disposició es sol·liciten a través del portal web iFundanet accedint amb credencials personals facilitades en el moment de la incorporació a l'IRBLleida.
- Festius: tots els treballadors i treballadores tenen 14 dies festius d'àmbit nacional, dos dels quals han de ser locals. Els festius que coincideixen en dissabte o diumenge es traslladen al dilluns següent o al divendres anterior.
- Permisos: A més dels permisos establerts a l'Estatut dels Treballadors (permís per anar al metge per raons de salut personal o per acompanyar un familiar de primer grau menor a 18 anys, major de 70 anys o amb alguna discapacitat), IRBLleida es mostra flexible a que els treballadors/treballadores atenguin qualsevol necessitat específica, pactant-ho amb la persona responsable de l'àrea o grup. Els permisos es sol·liciten a través del portal web iFundanet accedint amb les credencials personals.

	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes	DI002	FP009	21/02/2023	2	18/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

- Teletreball: el teletreball no està regulat al centre. Durant el període de pandèmia COVID19 es van establir torns de teletreball entre el personal d'administració, la continuïtat del qual serà analitzada. El personal de recerca disposa de flexibilitat pel teletreball sempre que sigui autoritzat per les persones responsables.

La plantilla va ser preguntada sobre els processos de l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral a l'IRBLleida a través de la valoració de les següents afirmacions en l'enquesta de diagnòstic:

"S'afavoreix en el centre l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral" (**Figura 1E**).

"El centre ha informat de les mesures disponibles per afavorir la conciliació" (**Figura 1F**).

"El centre afavoreix l'ús de mesures de conciliació d'igual manera per part de les dones i homes (ús corresponsable)" (**Figura 1G**).

"Les mesures de conciliació de la vida personal i laboral del centre superen les establides per llei" (**Figura 1H**).

"Les persones que s'acullen a mesures temporals de conciliació (per exemple, jornades reduïdes) tenen les mateixes oportunitats de promoció i desenvolupament professional que els demés" (**Figura I**).

### Valoració de l'eix estratègic

IRBLleida es mostra flexible quant a adaptació horària dels treballadors/treballadores, sempre que es respectin les presències raonables definides per les persones responsables.

No es pot apreciar cap discriminació per gènere en la gestió del temps de treball.

Als resultats de l'enquesta, s'observa que hi ha un desconeixement de les mesures de conciliació de la vida personal i laboral que ha adoptat el centre més enllà de les establertes per la llei.


### Aspectes a desenvolupar en l'eix estratègic

- Millorar la comunicació i informació als treballadors i treballadores sobre les mesures de conciliació de vida personal i laboral adoptades per IRBLleida.
- Garantir la incorporació de la comunicació de les mesures de conciliació de vida personal i laboral durant el procés d'incorporació del nou personal.

### 5.3.5 Política salarial

La política salarial de l'IRBLleida està condicionada per la Llei de Pressupostos de l'Estat Espanyol i la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya, per la qual cosa no es poden generar increments salarials més grans del que està estipulat. Per tant, anualment, en cas que hi hagi la possibilitat d'un increment salarial aquest haurà d'estar regit pel percentatge màxim autoritzat a la normativa vigent i se'n negociarà l'aplicació amb el Comitè d'Empresa.

L'any 2021, la Llei de Pressupostos (Llei 1/2021, de 29 de desembre, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2022) contemplava un possible increment salarial de fins al 0,9% sobre el salari brut anual. La Gerència de l'IRBLleida va negociar l'aplicació d'aquest increment amb el Comitè d'Empresa decidint aplicar l'increment del 0,9% únicament al

	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	<b>19/46</b>
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

personal d'estructura (serveis científic-tècnics, manteniment i serveis, i oficina de gestió). El personal vinculat als grups de recerca està contractat majoritàriament a través de convocatòries públiques de RRHH o a càrrec de projectes competitiu amb partides pressupostaries de personal d'importos no modificables.

L'any 2021 es va aplicar un increment salarial al personal predoctoral regulat per l'Estatut del Personal Investigador en Formació (EPIF), de manera que aquest personal va veure modificades les seves percepcions de salari brut anual mínim de la següent forma:

1ª i 2ª anualitat: 16.639,22 € (anteriorment 16.490,42 €).

3ª anualitat 17.827,74 € (anteriorment 17.668,31 €).

4ª anualitat 22.284,68 € (anteriorment 22.085,39 €).

En aplicació del RD 103/2019, aquests valors es calculen prenent com a referència la categoria M3 del IV Conveni col·lectiu únic per al personal laboral de l'Administració General de l'Estat.

Finalment, en aplicació de l'increment del Salari Mínim Interprofessional (SMI), es va incrementar el salari de la categoria professional "Auxiliar de neteja" de 13.300 € bruts anuals a 13.510 € bruts anuals.

En el marc de l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat es va realitzar una auditoria retributiva amb visió de gènere els resultats de la qual es presenten en el següent apartat.

La plantilla va ser preguntada sobre els processos de política salarial a l'IRB Lleida a través de la valoració de la següent afirmació en l'enquesta de diagnòstic:

"La retribució s'estableix des de criteris d'igualtat de dones i homes" (**Figura J**).

### Valoració de l'eix estratègic

El sistema retributiu de l'IRB Lleida està regit per la Llei de Pressupostos de l'Estat Espanyol i la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya, per la qual cosa el biaix de gènere només pot existir en aquelles posicions que es trobin representades per un sol sexe.


### Aspectes a desenvolupar en l'eix estratègic

- Definir criteris objectius acordats amb el Comitè d'Empresa per a les promocions salarials internes.
- Difondre el procés de promocions internes a la plantilla de l'IRB Lleida.

### 5.3.6 Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere

L'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere és un atemptat greu contra la llibertat, integrat i dignitat d'una persona.

L'IRB Lleida manifesta la seva tolerància zero davant de conductes constitutives d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe o gènere. El compromís de la Institució en matèria de prevenció, detecció i actuació davant d'aquest tipus d'assetjament es va iniciar el 2014 amb l'edició del Protocol de Prevenció i Erradicació de l'Assetjament Sexual. En aquest temps la societat ha evolucionat sent més demandant amb el compliment dels drets fonamentals, i

	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	20/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

visibilitant noves diversitats sexuals. IRBLeida reedita el compromís contra totes les formes d'assetjament amb el sexe com a denominador comú amb el Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere. IRBLeida es compromet amb les mesures que conformen aquest segon protocol, manifestant la seva voluntat expressa d'adoptar una actitud proactiva en la sensibilització i la informació dels comportaments no tolerats al centre, la difusió de bones pràctiques, la implantació de totes les mesures necessàries per gestionar les denúncies d'assetjament sexual o per raó de sexe o gènere que es puguin plantejar, així com per resoldre-les de forma àgil i eficient.

Des de la nova reedició de la Comissió d'Igualtat de l'IRBLeida el setembre del 2020, s'han impulsat nombroses accions de sensibilització i formatives en aquesta matèria. Addicionalment s'han instaurat diferents canals de comunicació i denuncia dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere que es puguin produir (correu electrònic i punt lila). Des de la Comissió d'Igualtat es monitoritzen les conductes de violència sexual, per raó de sexe o gènere que es produeixen al centre, així com el grau de coneixement dels treballadors i treballadores de les eines a disposició per prevenir i actuar davant aquest tipus d'assetjament, mitjançant una enquesta anual. Els resultats son comunicats a tot el personal mitjançant eines de suport audiovisual.

La plantilla va ser preguntada sobre els processos de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere a l'IRBLeida a través de la valoració de les següents afirmacions en l'enquesta de diagnòstic:

“El centre ha informat de la ruta a seguir davant un cas concret d'assetjament sexual o per raó de sexe” (**Figura K**).


“Has viscut en alguna ocasió, i en primera persona, un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat entre dones i homes del centre?” (**Figura L**).

### Valoració de l'eix estratègic

Les enquestes realitzades per la Comissió d'Igualtat de l'IRBLeida en aquesta matèria mostren que l'espai de treball és de forma general segur, i lliure d'assetjament i altres situacions discriminatòries per raó de sexe o gènere. No obstant els casos que es reporten (anònims) són generats pels homes i patits per les dones, presentant-se un fort biaix. Les enquestes mostren també que encara hi ha un elevat percentatge de la plantilla que desconeix totes les eines habilitades per a la comunicació dels casos d'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere, i les persones designades per gestionar dubtes o denúncies. S'identifica un interès i participació creixent per la plantilla en la matèria.

### Aspectes a desenvolupar en l'eix estratègic

- Cal incidir en la difusió del nou Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere.
- Cal sensibilitzar la plantilla respecte a totes les mesures destinades a lluitar contra l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere en l'entorn de treball.

	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	21/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

### 5.3.7 Comunicació amb perspectiva de gènere

La comunicació interna de l'IRBLleida és realitzada a través de correus electrònics, que es fan en tres idiomes (català, castellà i anglès), i a través de cartelleria. Existeix una forta consciència de l'equip de gestió de l'IRBLleida sobre la necessitat d'eradicar l'androcentrisme de les comunicacions informatives i corporatives. De forma general, en les comunicacions en català i castellà s'utilitzen tant formes masculines com femenines eliminant l'ús del fals genèric masculí. També en els recursos audiovisuals es busca la representació paritària i l'ús de continguts no sexistes ni estereotipats. L'IRBLleida elabora anualment un Pla de Comunicació.

La organització facilita un accés igualitari a la informació al conjunt de la plantilla, de forma que cada treballador i treballadora compti amb la informació necessària per al desenvolupament professional individual i col·lectiu.

El Departament de Comunicació és el responsable de transmetre totes les informacions relacionades amb la tasca i les accions de la Comissió d'Igualtat, inclosa la difusió del Pla d'Igualtat i el Protocol per a la Prevenció, Detecció i Actuació Davant l'Assetjament Sexual i l'Assetjament per Raó de Sexe o Gènere.

La plantilla va ser preguntada sobre els processos de comunicació amb perspectiva de gènere a l'IRBLleida a través de la valoració de la següent afirmació en l'enquesta de diagnòstic: "El centre t'ha informat del procés de desenvolupament del Pla d'Igualtat" (**Figura M**).

#### Valoració de l'eix estratègic

No s'aprecia biaix de gènere en els comunicats, però no es percep que es conegui un pla de comunicació definit en matèria de gènere.

#### Aspectes a desenvolupar en l'eix estratègic


- Elaborar un pla de comunicació interna que inclogui la perspectiva de gènere.
- Treballar amb un manual de comunicació inclusiva i no sexista, formar i informar a tota la plantilla pel seu ús.
- Dissenyar campanyes específiques perquè totes les persones de l'organització coneguin totes les mesures d'igualtat que s'apliquen.

## 6. AUDITORIA RETRIBUTIVA

D'acord amb l'establert al Reial Decret Llei 902/2020 del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, l'IRBLleida va elaborar de la mà de Global Human Consultants una auditoria salarial en relació amb les percepcions rebudes pels treballadors i treballadores l'any 2021.

Els objectius de l'auditoria retributiva van ser els següents:

- Realitzar una anàlisi comparativa dels salaris entre homes i dones, identificant si hi ha una bretxa salarial.
- Identificar els orígens de les diferències salarials, en cas d'evidenciar-se.

	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	22/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

- Plantejar propostes de millora que puguin conduir a la igualtat salarial dins de l'organització.
- Donar compliment al Reial Decret Llei 902/2020 del 13 d'octubre.

Per a la comparació de salaris, va ser necessari establir un sistema de valoració de llocs de treball que permetés establir el valor relatiu dels tots els llocs de treball del centre. La valoració dels llocs de treball es va realitzar a través de la metodologia de graduació. Aquesta es basa en que dins d'una categoria de llocs de treball definida hi ha diferències en els nivells de responsabilitats, funcions i habilitats exercides a cada posició. La identificació d'aquestes diferències permet expressar-les en termes de graus definits i ordenats de forma ascendent a partir dels requisits en grau mínim dins de la categoria que es classifica. Després, es desagrega el lloc de treball en factors i es compararen un a un amb una escala definida per nivells.

En el cas de l'IRBLleida, es van definir 6 factors de valoració:

1. Interrelació humana: Capacitat d'establir relacions positives i corporatives amb altres persones (personal intern i extern) per assolir un bon exercici de la tasca professional.
2. Complexitat dels problemes: Nivell d'exigència dels problemes o situacions per resoldre que planteja el lloc de treball.
3. Raonament: Nivell de llibertat del lloc de treball per raonar en la solució de problemes en quant a la planificació de la solució, el processament i anàlisi de la informació, la creativitat, entre d'altres.
4. Llibertat per actuar: Nivell d'iniciativa a l'hora d'escollir la manera d'exercir les tasques encomanades.
5. Impacte dels resultats: Repercussió dels resultats finals en funció de la presa de decisions.
6. Capacitat per coordinar: Capacitats per coordinar i integrar funcions i interessos aparentment diferents, inconnexos o contradictoris de manera que col·laborin en l'obtenció dels objectius.

Per a cadascun d'aquests 6 factors de valoració es van definir 8 graus, excepte pel factor 5 per al que els graus es van reduir a 4.


Després de la valoració es va fer servir una eina per generar de forma automàtica agrupacions de llocs de treball amb igual valor.

Per l'IRBLleida es van definir un total de 67 llocs de treball distribuïts en 4 grups, 8 categories i 7 àrees professionals que es detallen a continuació:

Grups professionals:

- G1: Personal d'administració.
- G2: Personal de suport a la recerca.
- G3: Personal investigador i en grups de recerca.
- G4: Personal de serveis i manteniment.



	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes	DI002	FP009	21/02/2023	2	23/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

#### Categories professionals:

- C1: Direcció.
- C2: Subdirecció i gerència.
- C3: Caps i investigadors/es principals.
- C4: Responsables i personal de recerca.
- C5-C6-C7: Personal investigador, personal tècnic i personal administratiu.
- C8: Auxiliars.

#### Àrees professionals:

- A1: Direcció i gerència.
- A2: Administració.
- A3: Gestió de la I+D+i.
- A4: Comunicació i mecenatge.
- A5: Serveis científic-tècnics.
- A6: Grups de recerca.
- A7: Serveis i manteniment.

De l'anàlisi del llocs de treball es van extreure les següents conclusions i propostes de millora:

#### Conclusions


- L'any 2021 van haver ocupants en 64 de dels 67 llocs de treball definits, donant representació a la totalitat dels grups, categories i àrees professionals.
- L'any 2021, el 65.6% dels llocs de treball van ser ocupats exclusivament per dones, el 17.2% exclusivament per homes i el 17.2% restant per personal d'ambos sexes.
- En els llocs de treball amb representants d'ambos sexes, el 36% es van ubicar en la franja d'igualtat de representació, definida per l'interval entre el 40 i el 60%. La resta de llocs de treball van presentar una representació femenina majoritària.
- Les categories 1 i 2 son les que contenen les posicions amb major nivell jeràrquic, i en 2021 van estar ocupades exclusivament per homes. La resta de categories (C3-C8) van tenir representació d'ambos sexes, però únicament la categoria 3 va tenir una representació en la franja d'igualtat. La resta van tenir una representació femenina majoritària.
- No es va observar bretxa salarial de gènere en les categories representades per ambos sexes després de l'anàlisi retributiu de la mitja i la mitjana dels valors de retribució total anual i retribució total anual sense complements salarials i/o extrasalarials.
- No es van observar asimetries de sexe en els extrems de les bandes salarials.

#### Propostes de millora

A partir dels anàlisis realitzats es van proposar les següents accions per reduir les diferències salarials (que no bretxes), així com garantir l'equitat interna de les persones que ocupen els llocs de treball:

- Revisar de manera continuada les valoracions dels llocs de treball, la distribució de sexes en les mateixes i la retribució total anual assignada para per cadascuna de les posicions i categories, en cas d'implementar-se canvis organitzatius.
- Revisar les posicions més allunyades de la mitja retributiva de la categoria a la que pertanyen.



	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	24/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

## 7. OBJECTIUS DEL PLA

### 7.1 OBJECTIUS GENERALS

1. Assegurar que es construeixi una cultura d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització coneguda per tota la plantilla, a partir del Pla d'Igualtat i el compromís de la Direcció.
2. Garantir que el procés de selecció i contractació tant intern com extern promogui la igualtat d'oportunitats i l'objectivitat, duent a terme procediments de selecció amb una perspectiva d'equitat de sexe i gènere.
3. Garantir l'elaboració i el desenvolupament d'un procés de formació que assegurï l'accessibilitat per a tota la plantilla i fomenti la igualtat d'oportunitats considerant les necessitats formatives de tota la plantilla.
4. Garantir que les dones tinguin les mateixes oportunitats que els homes per ocupar llocs de responsabilitat.
5. Assegurar que totes les persones de l'organització coneguin les mesures de conciliació i promouen l'ús amb la finalitat de poder compatibilitzar la vida laboral amb la personal, incloent-hi les necessitats familiars, personals i individuals, sense que hi hagi diferències per sexe.
6. Assegurar el desenvolupament d'un model de comunicació i ús del llenguatge que no discrimini ni el personal ni les persones usuàries, respectant també unes imatges comunicatives inclusives, a fi de promoure la cultura d'igualtat d'oportunitats de l'organització que abasti la comunicació interna i externa.
7. Garantir la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o gènere.

### 7.2 OBJECTIUS ESPECÍFICS

#### 1. Sensibilització i formació de la plantilla en matèria d'igualtat

**Mesura 1:** Aconseguir que la cultura de la igualtat es promogui des de la Direcció i les persones que coordinen equips.

**Mesura 2:** Difondre el Pla d'Igualtat i les actuacions dissenyades.

**Mesura 3:** Sensibilitzar la plantilla en matèria d'igualtat amb campanyes específiques, determinar com a mínim 2 accions cada any segons un calendari d'efemèrides configurat pel seu simbolisme en matèria d'igualtat.


#### 2. Selecció i contractació de personal

**Mesura 4:** Assegurar la igualtat de contractació mitjançant l'objectivitat de criteris en el procés de selecció interna, evitant la segregació vertical i horitzontal.

**Mesura 5:** Crear i garantir un procés objectiu de contractació, assegurant la igualtat de sexe.

#### 3. Formació

**Mesura 6:** Assegurar la igualtat mitjançant la definició de les necessitats formatives anuals.

	Nombre documento	FP	Codi	Creato	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	25/46
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

#### 4. Promoció professional

**Mesura 7:** Assegurar la igualtat mitjançant l'objectivitat de criteris en el procés de promoció professional interna.

**Mesura 8:** Potenciar el desenvolupament de les carreres professionals de les dones per assolir posicions de responsabilitat.

**Mesura 9:** Garantir la paritat als òrgans consultius i les comissions de funcionament del centre.

#### 5. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

**Mesura 10:** Garantir que la plantilla conegui les possibilitats i eines de conciliació disponibles.

#### 6. Comunicació

**Mesura 11:** Garantir una normativa interna sobre l'ús del llenguatge inclusiu i d'imatges no sexistes, desenvolupant un model de comunicació i ús del llenguatge que no discrimini el personal per raó de sexe o gènere.


**Mesura 12:** Revisar els comunicats actuals tant interns com externs per assegurar un ús de llenguatge i d'imatges inclusives i evitar la discriminació.

**Mesura 13:** Difondre el Pla d'Igualtat a la plantilla de manera periòdica.

#### 7. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere

**Mesura 14:** Garantir la vigència i el coneixement compartit de les actuacions necessàries en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere.

**Mesura 15:** Garantir la vigència i el coneixement compartit de les actuacions necessàries en casos de protecció de dones víctimes de violència de gènere.


 <b>IRB Lleida</b> <sup>3</sup> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes	DI002	FP009	21/02/2023	2	26/46
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

## 8. ÀREES ESTRATÈGIQUES D'ACTUACIÓ I ACCIONS

Les àrees estratègiques d'actuació on s'aplicaran les accions son dependents dels resultats del diagnòstic. És important assenyalar que les accions a implantar hauran de suposar una millora de les condicions de treball establertes per llei o pel conveni col·lectiu en cada moment. En cap cas s'han de confondre amb drets ja adquirits i/o reconeguts.

### 8.1 ÀREES D'ACTUACIÓ I ACCIONS

ÀREES D'ACTUACIÓ	ACCIONS
<b>1. Sensibilització i formació de la plantilla en matèria d'igualtat</b>	1.1 Formació en igualtat entre dones i homes sobre com gestionar o liderar persones amb perspectiva de gènere adreçada, especialment, a Direcció, comandaments intermedis i persones responsables de la gestió de personal.
	1.2. Acció formativa de recordatori anual.
	2.1 Definir el contingut de la formació mínima necessària en matèria d'igualtat per a totes les persones de la Comissió d'Igualtat, elaborant un qüestionari final per mesurar els aprenentatges.
	2.2 Garantir que totes les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat, així com els/les nous/ves integrants realitzin la formació i el qüestionari de validació d'aprenentatges.
	2.3 Oferir a les persones de la plantilla cursos en matèria d'igualtat d'oportunitats i prevenció de la violència de gènere.
	2.4 Acció formativa per a tota la plantilla de recordatori anual.
	3.1 Organitzar accions amb motiu de l'11 de febrer: Dia Internacional de la Dona i la Nena a la Ciència (ampliació de l'exposició de dones científiques a IRB Lleida, taula rodona organitzada pel Comitè d'Empresa, presència de científiques a centres educatius, campanyes a xarxes socials, entre d'altres).
	3.2 Difondre informació sobre què significa la bretxa salarial amb motiu del 22 de febrer: Dia europeu de la igualtat salarial entre homes i dones.
	3.3 Organitzar accions amb motiu del 8 de març: Dia internacional de la dona. Recordar el lliure dret de vaga a tota la plantilla en cas de la jornada sigui convocada pels sindicats majoritaris, accions específiques (activitats, talles, xerrades motivacionals) i campanyes a xarxes socials, entre d'altres.
	3.4 Organitzar accions amb motiu del 21 de juny: Dia internacional per a l'educació no sexista i del llenguatge no sexista. S'inclou el vermut per la igualtat, una jornada per donar a conèixer les accions que es duen a terme per part de la Comissió d'Igualtat per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al centre.
	3.5 Organitzar accions amb motiu del 19 de novembre: Dia internacional de la dona emprenedora. Accions específiques (activitats, talles, xerrades motivacionals) i campanyes a xarxes socials, entre d'altres.
	3.6 Organitzar accions amb motiu 25 de novembre: Dia internacional per l'eliminació de la violència contra la dona. Enviament de l'enquesta anual a tota la plantilla per monitoritzar la violència de gènere dins de l'IRB Lleida. Els resultats de l'enquesta es donaran a conèixer mitjançant la difusió d'un recurs audiovisual.


 <b>IRB Lleida</b> <sup>3</sup> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes	DI002	FP009	21/02/2023	2	27/46
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

ÀREES D'ACTUACIÓ	ACCIONS
<b>2. Selecció i contractació de personal</b>	4.1 Difondre internament la política de selecció de personal i els criteris d'igualtat que s'apliquen.
	4.2 Utilitzar un llenguatge i imatges no sexistes en les ofertes d'ocupació publicades per l'Institut a la seva web i xarxes socials, així com a les plataformes d'ocupació emprades per l'IRBLleida. Fer expressa referència al fet que poden ser ocupats tant per dones com per homes, especialment en aquells llocs de treball masculinitzats.
	4.3 Crear un annex en procediments de selecció i contractació, o un formulari, amb les preguntes necessàries a realitzar a les entrevistes per part dels i les responsables de la contractació que inclogui la igualtat i la perspectiva de gènere.
	4.4 Especificar a les ofertes laborals el compromís del centre amb la igualtat de gènere.
	4.5 Assegurar que les persones responsables dels processos de selecció i que són part del Comitè de Selecció tinguin disponible la informació necessària en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats amb perspectiva de gènere.
	5.1 Potenciar la difusió del procés d'obertura de vacants i contractació interna.
	5.2 Incloure en el procés d'incorporació de nou personal l'enllaç per accedir a tots els protocols i la documentació relacionada amb igualtat.

ÀREES D'ACTUACIÓ	ACCIONS
<b>3. Formació</b>	6.1 Elaboració del Pla anual de formació, on quedin recollides les formacions i els criteris de les persones a accedir-hi.
	6.2 Donar la màxima difusió a la plantilla de les accions formatives.
	6.3 Analitzar les persones que s'inscriuen, inicien i finalitzen els cursos oferts per observar la participació en relació al sexe.

ÀREES D'ACTUACIÓ	ACCIONS
<b>4. Promoció professional</b>	7.1 Redactar i difondre un document que defineixi els criteris objectius de promoció, basats en la igualtat d'oportunitats, mèrits i capacitats de les persones treballadores.
	8.1 Prioritzar a les promocions, el sexe infrarepresentat que reuneixi les condicions, aptituds, actituds, formació i experiència requerida per al lloc de treball.
	9.1 Impulsar des de la Direcció que els òrgans consultius i les comissions de funcionament de l'IRBLleida siguin paritaris a través de la modificació dels reglaments.

ÀREES D'ACTUACIÓ	ACCIONS
<b>5. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral</b>	10.1 Informar i sensibilitzar la plantilla de totes les mesures permeses en el marc legal mitjançant correus electrònics.
	10.2 Facilitar la informació sobre mesures de conciliació al nou personal durant el procés d'incorporació.

 <b>IRB Leida</b> <sup>3</sup> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes	DI002	FP009	21/02/2023	2	28/46
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

ÀREES D'ACTUACIÓ	ACCIONS
<b>6. Comunicació</b>	11.1 Adoptar un manual de llenguatge inclusiu i promoure les eines per incorporar el sexe i el gènere en els continguts de la recerca i la innovació.
	12.1 Revisar i modificar les comunicacions, els documents escrits i les imatges internes i externes d'acord amb els manuals de llenguatge inclusius.
	13.1 Realitzar reunions periòdiques de la Comissió d'Igualtat per veure'n els avenços.
	13.2 Comunicar a la resta de la plantilla els avenços en matèria d'igualtat.

ÀREES D'ACTUACIÓ	ACCIONS
<b>7. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere</b>	14.1 Revisió del Protocol de Prevenció i Erradicació de l'Assetjament Sexual.
	14.2 Difusió del Protocol de Prevenció i Erradicació de l'Assetjament Sexual.
	14.3 Incloure les mesures de detecció, prevenció i denúncia de l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere en el procés d'incorporació del nou personal.
	15.1 Publicar i donar a conèixer les mesures que cal aplicar en casos de dones víctimes de violència de gènere a tota la plantilla.
	15.2 Incloure les mesures a aplicar en casos de dones víctimes de violència de gènere en el procés d'incorporació del nou personal.


## 8.2 DESCRIPCIÓ DETALLADA DE CADA ACCIÓ

### 1. Sensibilització i formació de la plantilla en matèria d'igualtat

Assegurar que es construeixi una cultura d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització coneguda per tota la plantilla, a partir del pla d'igualtat realitzat i el compromís de la Direcció.

#### Mesura 1

- **Objectiu:** Aconseguir que la cultura d'igualtat es promogui des de la Direcció i les persones que coordinen equips.
- **Accions:**
  - 1.1 Formació en igualtat entre dones i homes adreçada, especialment, a Direcció, comandaments intermedis i persones responsables de la gestió de personal, sobre com gestionar o liderar persones amb perspectiva de gènere.
  - 1.2 Acció formativa de recordatori anual.
- **Persones destinatàries:** Les mesures de sensibilització de la plantilla sobre igualtat de gènere van dirigides a la Direcció i comandaments intermedis, amb el propòsit de promoure la cultura d'igualtat dins del centre.
- **Cronograma:**
  - 1.1 Primer trimestre del 2024.
  - 1.2 Cada primer trimestre de cada any a partir del 2024.
- **Responsable:** La Comissió d'Igualtat i la Comissió de Formació.
- **Recursos associats:** Interns, hores de dedicació de la Comissió d'Igualtat i de la Comissió de Formació, i externs.
- **Indicadors de seguiment:**
  - 1.1 Realitzar l'acció abans del 31/03/2024, arribant al 100% del col·lectiu.
  - 1.2 Obtenir una avaluació de satisfacció mínima de 8/10.


	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes	DI002	FP009	21/02/2023	2	29/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

## Mesura 2

- **Objectiu:** Difondre el Pla d'Igualtat i les actuacions dissenyades.
- **Accions:**
  - 2.1 Definir el contingut de la formació mínima necessària en matèria d'igualtat per a totes les persones de la Comissió d'igualtat, elaborant un qüestionari final per mesurar els aprenentatges.
  - 2.2 Garantir que totes les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat, així com els/les nous/es integrants/es realitzin la formació i el qüestionari de validació d'aprenentatges.
  - 2.3 Oferir a les persones de la plantilla cursos en matèria d'igualtat d'oportunitats i prevenció de la violència de gènere.
  - 2.4 Acció formativa per a tota la plantilla de recordatori anual.
- **Persones destinatàries:** Les mesures de sensibilització de la plantilla sobre igualtat de gènere van dirigides a totes les persones que siguin responsables d'impulsar el Pla d'Igualtat a l'organització, especialment els membres de la Comissió d'Igualtat, així com a la resta de la plantilla, amb el propòsit de promoure la cultura d'igualtat dins de l'organització.
- **Cronograma:**
  - 2.1 Quart trimestre del 2023.
  - 2.2 Primer trimestre del 2024.
  - 2.3 Primer trimestre del 2025.
  - 2.4 Cada primer trimestre de cada any a partir del 2025.
- **Responsable:** La Comissió d'Igualtat i la Comissió de Formació.
- **Recursos associats:** Interns, hores de dedicació de la Comissió d'Igualtat i de la Comissió de Formació, per a les accions 1 i 2 i externs per a les accions 3 i 4.
- **Indicadors de seguiment:**
  - 2.1 Realitzar l'acció abans del 31/03/2024, arribant al 100% del col·lectiu.
  - 2.2 Realitzar l'acció abans del 31/03/2024, arribant al 100% del col·lectiu.
  - 2.3 Realitzar l'acció abans del 31/03/2024, arribant al 100% del col·lectiu.
  - 2.4 Obtenir una avaluació de satisfacció mínima de 8/10.

## Mesura 3

- **Objectiu:** Sensibilitzar la plantilla en matèria d'igualtat amb campanyes específiques, determinar com a mínim 2 accions cada any segons un calendari d'efemèrides configurat pel seu simbolisme en matèria d'igualtat.
- **Accions:**
  - 3.1 Organitzar accions amb motiu de l'11 de febrer: Dia Internacional de la Dona i la Nena a la Ciència (ampliació de l'exposició de dones científiques a IRBLleida, taula rodona organitzada pel Comitè d'Empresa, presència de científiques a centres educatius, campanyes a xarxes socials, entre d'altres).
  - 3.2 Difondre informació sobre què significa la bretxa salarial amb motiu del 22 de febrer: Dia europeu de la igualtat salarial entre homes i dones.
  - 3.3 Organitzar accions amb motiu del 8 de març: Dia internacional de la dona. Recordar el lliure dret de vaga a tota la plantilla en cas de la jornada sigui convocada pels sindicats majoritaris, accions específiques (activitats, talles, xerrades motivacionals) i campanyes a xarxes socials, entre d'altres.
  - 3.4 Organitzar accions amb motiu del 21 de juny: Dia internacional per a l'educació no sexista i del llenguatge no sexista. S'inclou el vermut per la igualtat, una jornada per

	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	30/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

donar a conèixer les accions que es duen a terme per part de la Comissió d'Igualtat per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al centre.

3.5 Organitzar accions amb motiu del 19 de novembre: Dia internacional de la dona emprenedora. Accions específiques (activitats, talles, xerrades motivacionals) i campanyes a xarxes socials, entre d'altres.

3.6 Organitzar accions amb motiu 25 de novembre: Dia internacional per l'eliminació de la violència contra la dona. Enviament de l'enquesta anual a tota la plantilla per monitoritzar la violència de gènere dins de l'IRBLleida. Els resultats de l'enquesta es donaran a conèixer mitjançant la difusió d'un recurs audiovisual.

- **Persones destinatàries:** Les mesures de sensibilització de la plantilla sobre igualtat de gènere van dirigides a tota la plantilla, amb el propòsit de promoure la cultura d'igualtat dins de l'organització.

- **Cronograma:**

3.1 Si s'escull, l'11 de febrer de l'any que correspongui, segons la vigència del pla.

3.2 Si s'escull, 22 de febrer de l'any que correspongui, segons la vigència del pla.

3.3 Si s'escull, el 8 de març de l'any que correspongui, segons la vigència del pla.

3.4 Si s'escull, el 21 de juny de l'any que correspongui, segons la vigència del pla.

3.5 Si s'escull, el 19 de novembre de l'any que correspongui, segons la vigència del pla.

3.6 Si s'escull, el 25 de novembre de l'any que correspongui, segons la vigència del pla.

- **Responsable:** La Comissió d'Igualtat, el departament de Comunicació i el departament de Recursos Humans i Contractació Pública.

- **Recursos associats:** Interns, hores de dedicació de la Comissió d'Igualtat, del departament de Comunicació i del departament de Recursos Humans i Contractació Pública.

- **Indicadors de seguiment:**

3.1 Registre d'accions amb motiu de l'11 de febrer considerant el nombre de participants dones i homes.

3.2 Registre del correu electrònic enviat amb motiu del 22 de febrer amb la informació sobre què significa la bretxa salarial.

3.3 Registre del correu electrònic enviat amb motiu del 8 de març, així com registre de persones adherides a les convocatòries de vaga, i els/les participants de les accions organitzades.

3.4 Registre d'accions amb motiu del 21 de juny per promoure la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.


3.5 Registre d'accions amb motiu del 19 de novembre: considerant el nombre de participants dones i homes.

3.6 Registre i anàlisi dels resultats de l'enquesta enviada a tota la plantilla per prevenir la violència de gènere amb motiu del 25 de novembre.

## 2. Selecció i contractació de personal

Garantir que el procés de selecció i contractació tant intern com extern promogui la igualtat d'oportunitats i l'objectivitat, duent a terme procediments de selecció amb una perspectiva d'equitat de sexe i de gènere.



	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	31/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			


#### Mesura 4

- **Objectiu:** Assegurar la igualtat de contractació mitjançant l'objectivitat de criteris en el procés de selecció interna, evitant la segregació vertical i horitzontal.
- **Accions:**
  - 4.1 Difondre internament la política de selecció de personal i els criteris d'igualtat que s'apliquen.
  - 4.2 Utilitzar un llenguatge i imatges no sexistes a les ofertes d'ocupació publicades per l'Institut a la seva web i xarxes socials, així com a les plataformes d'ocupació emprades per l'IRBLleida. Fer referència expressa al fet que les posicions ofertades poden ser ocupades tant per dones com per homes, especialment en aquells llocs de treball masculinitzats.
  - 4.3 Crear un annex en els procediments de selecció i contractació, o un formulari, amb les preguntes necessàries a realitzar a les entrevistes per part dels i les responsables de la contractació que inclogui la igualtat i la perspectiva de gènere.
  - 4.4 Especificar a les ofertes laborals el compromís del centre amb la igualtat de gènere.
  - 4.5 Assegurar que les persones responsables dels processos de selecció i que són part del Comitè de Selecció tinguin disponible la informació necessària en matèria d'igualtat de tracte i oportunitats amb perspectiva de gènere.
- **Persones destinatàries:** Dirigides a les persones treballadores intervinents en el procés de selecció i contractació a IRBLleida, amb el propòsit d'assegurar la igualtat mitjançant l'objectivitat de criteris.
- **Cronograma:**
  - 4.1 Primer trimestre del 2024.
  - 4.2 Primer trimestre del 2024.
  - 4.3 Primer trimestre del 2024.
  - 4.4 Primer trimestre del 2024.
  - 4.5 Primer trimestre del 2024.
- **Responsable:** La Comissió d'Igualtat i el departament de Recursos Humans i Contractació Pública.
- **Recursos associats:** Interns, hores de dedicació de la Comissió d'Igualtat i del departament de Recursos Humans i Contractació Pública.
- **Indicadors de seguiment:**
  - 4.1 Registre de l'e-mail informatiu creat.
  - 4.2 100% de les ofertes revisades amb el compromís d'IRBLleida per la Igualtat, abans del 31/03/2024.
  - 4.3 Annex o formulari realitzat amb 100% de llenguatge inclusiu abans del 31/03/2024.
  - 4.4 Revisar les ofertes laborals abans de la seva publicació.
  - 4.5 A cada procés de selecció a partir del primer trimestre del 2024, verificar la disponibilitat de la informació per a les persones que participen del procés.

#### Mesura 5

- **Objectiu:** Crear i garantir un procés objectiu de contractació, assegurant la igualtat de sexe.
- **Accions:**
  - 5.1 Potenciar la difusió del procés d'obertura de vacants i contractació interna.
  - 5.2 Incloure en el procés d'incorporació de nou personal l'enllaç per accedir a tots els protocols i la documentació relacionada amb la igualtat.



	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes	DI002	FP009	21/02/2023	2	32/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			


- **Persones destinatàries:** Dirigides a la plantilla actual en cas de noves vacants, i les persones treballadores intervinents en el procés d'incorporació i acolliment del personal, així com al nou personal contractat, amb la finalitat d'assegurar la igualtat mitjançant l'objectivació de criteris.
- **Cronograma:**
  - 5.1 Primer trimestre del 2024.
  - 5.2 Primer trimestre del 2024.
- **Responsable:** La Comissió d'Igualtat i el departament de Recursos Humans i Contractació Pública.
- **Recursos associats:** Interns, hores de dedicació de la Comissió d'Igualtat i del departament de Recursos Humans i Contractació Pública.
- **Indicadors de seguiment:**
  - 5.1 Realitzar la constància escrita de la difusió de les vacants internes abans del tercer trimestre de l'any 2023.
  - 5.2 Revisar que la informació dels protocols i la informació d'igualtat estigui disponible en el procés d'incorporació de nou personal abans del 31/03/2024.

### 3. Formació

Garantir l'elaboració i el desenvolupament d'un procés de formació que assegni l'accessibilitat per a tota la plantilla i fomenti la igualtat d'oportunitats considerant les necessitats formatives de tota la plantilla.

#### Mesura 6

- **Objectiu:** Assegurar la igualtat mitjançant la definició de les necessitats formatives anuals.
- **Accions:**
  - 6.1 Elaboració del Pla anual de formació, on quedin recollides les formacions i els criteris de les persones a accedir-hi.
  - 6.2 Donar la màxima difusió a la plantilla de les accions formatives.
  - 6.3 Analitzar les persones que s'inscriuen, inicien i finalitzen els cursos oferts per observar la participació en relació al sexe.
- **Persones destinatàries:** Dirigides a tota la plantilla De l'IRBLleida, amb el propòsit de fomentar la igualtat d'oportunitats a través de les necessitats formatives.
- **Cronograma:**
  - 6.1 Cada quart trimestre de cada any a partir del 2023.
  - 6.2 Quart trimestre del 2023.
  - 6.3 El segon trimestre de cada any a partir del 2023.
- **Responsable:** La Comissió d'Igualtat i la Comissió de Formació.
- **Recursos associats:** Interns, hores de dedicació de la Comissió d'Igualtat i de la Comissió de Formació.
- **Indicadors de seguiment:**
  - 6.1 Registrar el pla anual de formació com a data límit el 31/12 de cada any de vigència del pla.
  - 6.2 Informar de les formacions existents a la plantilla abans del 31/12 de cada any de vigència del pla.
  - 6.3 Realitzar l'anàlisi anual de l'abast de la formació amb perspectiva de gènere el 30/06 de cada any de vigència del pla, considerant la informació de les formacions de l'any anterior.

	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b> Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023	DI002	FP009	21/02/2023	2	33/46
			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

#### 4. Promoció professional

Garantir que les dones tenen les mateixes oportunitats que els homes d'ocupar llocs de responsabilitat.

##### Mesura 7


- **Objectiu:** Assegurar la igualtat mitjançant l'objectivitat de criteris en el procés de promoció professional interna.
- **Accions:**
  - 7.1 Redactar i difondre un document que defineixi els criteris objectius de promoció, basats en la igualtat d'oportunitats, mèrits i capacitats de les persones treballadores.
- **Persones destinatàries:** Dirigides a totes les persones intervinents en el procés de promoció interna, amb el propòsit de promoure una política clara i objectiva de promoció a IRBLleida.
- **Cronograma:**
  - 7.1 Primer trimestre del 2024.
- **Responsable:** La Comissió d'Igualtat i el departament de Recursos Humans i Contractació Pública.
- **Recursos associats:** Interns, hores de dedicació de la Comissió d'Igualtat i del departament de Recursos Humans i Contractació Pública, i externs.
- **Indicadors de seguiment:**
  - 7.1 Elaborar el document abans del 31/03/2024.

##### Mesura 8

- **Objectiu:** Potenciar el desenvolupament de carreres professionals de les dones per assolir posicions de responsabilitat en l'àmbit de la recerca.
- **Accions:**
  - 8.1 Promoure les correccions necessàries en els criteris de prioritització/avaluació interna de convocatòries de projectes i RRHH per a que sempre que les persones reuneixin les condicions, aptituds, actituds, formació i experiència requerides, es pugui potenciar el desenvolupament de carreres professionals del sexe infra representat.
- **Persones destinatàries:** Dirigides a tota la plantilla, amb l'objectiu que es garanteixi la igualtat de sexe pel que fa a la promoció interna d'IRBLleida.
- **Cronograma:**
  - 8.1 Tercer trimestre del 2025.
- **Responsable:** La Comissió d'Igualtat i la Comissió Interna d'Avaluació Científica.
- **Recursos associats:** Interns, hores de dedicació de la Comissió d'Igualtat i de la Comissió Interna d'Avaluació Científica.
- **Indicadors de seguiment:**
  - 8.1 Realitzar l'acció abans del 30/09/2024, arribant al 100% del col·lectiu.

##### Mesura 9

- **Objectiu:** Garantir la paritat als òrgans consultius i les comissions de funcionament del centre.
- **Accions:**
  - 9.1 Impulsar des de la Direcció que els òrgans consultius i les comissions de funcionament de l'IRBLleida siguin paritaris a través de la modificació dels reglaments.

	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes	DI002	FP009	21/02/2023	2	34/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

- **Persones destinatàries:** Dirigides a tota la plantilla, amb el probatori de fomentar la paritat als òrgans consultius i les comissions de funcionament de l'IRB Lleida.
- **Cronograma:**
  - 9.1 Tercer trimestre del 2024.
- **Responsable:** La Comissió d'Igualtat i Direcció.
- **Recursos associats:** Interns, hores de dedicació de la Comissió d'Igualtat i de Direcció.
- **Indicadors de seguiment:**
  - 9.1 Realitzar l'acció abans del 30/09/2024.

## 5. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral


Assegurar que totes les persones de l'organització coneguin les mesures de conciliació i promoure'n l'ús amb la finalitat de poder compatibilitzar la vida laboral amb la personal, incloent-hi les necessitats familiars, personals i individuals, sense que hi hagi diferències per sexe.

### Mesura 10

- **Objectiu:** Garantir que la plantilla conegui les possibilitats i eines de conciliació disponibles.
- **Accions:**
  - 10.1 Informar i sensibilitzar la plantilla de totes les mesures permeses en el marc legal mitjançant correus electrònics.
  - 10.2 Facilitar la informació sobre mesures de conciliació al nou personal durant el procés d'incorporació.
- **Persones destinatàries:** Dirigida a tota la plantilla de l'IRB Lleida, per tal de comunicar les mesures de conciliació existents i disponibles en cada moment.
- **Cronograma:**
  - 10.1 Quart trimestre del 2023.
  - 10.2 Primer trimestre del 2024.
- **Responsable:** La Comissió d'Igualtat i el departament de Recursos Humans i Contractació Pública.
- **Recursos associats:** Interns, hores de dedicació de la Comissió d'Igualtat i del departament de Recursos Humans i Contractació Pública.
- **Indicadors de seguiment:**
  - 10.1 Informació difosa a la plantilla mitjançant correu electrònic abans 31/03/2024.
  - 10.2 Informació de conciliació inclosa en el procés d'incorporació de nou personal abans del 31/03/2024.

## 6. Comunicació

Assegurar el desenvolupament d'un model de comunicació i ús del llenguatge que no discrimini ni el personal ni les persones usuàries, respectant també unes imatges comunicatives inclusives, a fi de promoure la cultura d'igualtat d'oportunitats de l'organització que abasti la comunicació interna i externa.

	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b> Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023	DI002	FP009	21/02/2023	2	35/46

### Mesura 11


- **Objectiu:** Garantir una normativa interna sobre l'ús del llenguatge inclusiu i d'imatges no sexista, desenvolupant un model de comunicació i ús del llenguatge que no discrimini al personal per raó de sexe o gènere.
- **Accions:**
  - 11.1 Adoptar un manual de llenguatge inclusiu i promoure les eines per incorporar el sexe i el gènere en els continguts de la recerca i la innovació.
  - 11.2 Garantir que totes les persones de l'organització coneixin els manual de llenguatge inclusiu i les eines per incorporar el sexe i el gènere en els continguts de la recerca i la innovació.
- **Persones destinatàries:** Dirigides a tota la plantilla, amb el propòsit de promoure una cultura d'igualtat de gènere dins de l'organització.
- **Cronograma:**
  - 11.1 Segon trimestre del 2024.
  - 11.2 Tercer trimestre del 2024.
- **Responsable:** La Comissió d'Igualtat, el departament de Comunicació i el departament de Recursos Humans i Contractació Pública.
- **Recursos associats:** Interns, hores de dedicació de la Comissió d'Igualtat, del departament de Comunicació i del departament de Recursos Humans i Contractació Pública.
- **Indicadors de seguiment:**
  - 11.1 Manual de comunicació inclusiva elaborat abans del 30/06/2024.
  - 11.2 Donar a conèixer el manual de llenguatge inclusiu abans del 30/09/2024.

### Mesura 12

- **Objectiu:** Revisar els comunicats actuals tant interns com externs per assegurar un ús de llenguatge i d'imatges inclusives i evitar la discriminació.
- **Accions:**
  - 12.1 Revisar i modificar les comunicacions, els documents escrits i les imatges internes i externes d'acord amb els manuals de llenguatge inclusius.
- **Persones destinatàries:** Dirigides a tota la plantilla del centre i a les persones treballadores en el procés de selecció i contractació, amb la finalitat d'assegurar-ne la igualtat.
- **Cronograma:**
  - 12.1 Segon trimestre del 2024.
- **Responsable:** La Comissió d'Igualtat i el departament de Comunicació.
- **Recursos associats:** Interns, hores de dedicació de la Comissió d'Igualtat i del departament de Comunicació.
- **Indicadors de seguiment:**
  - 12.1 Revisar les comunicacions, documents i imatges abans del 30/06/2024.

### Mesura 13

- **Objectiu:** Difondre el Pla d'Igualtat a la resta de la plantilla de manera periòdica.
- **Accions:**
  - 13.1 Realitzar reunions periòdiques de la Comissió d'Igualtat per veure'n els avenços.
  - 13.2 Comunicar a la resta de la plantilla els avenços en matèria d'igualtat.
- **Persones destinatàries:** Dirigides a tota la plantilla, amb el propòsit de promoure una cultura d'igualtat de gènere dins de l'organització.

	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes	DI002	FP009	21/02/2023	2	36/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

- **Cronograma:**

- 13.1 Quart i segon trimestre de cada any a partir del 2023/2024.

- 13.2 Quart i segon trimestre de cada any a partir del 2023/2024.

- **Responsable:** Comissió d'Igualtat.

- **Recursos associats:** Interns, hores de dedicació de la Comissió d'Igualtat.

- **Indicadors de seguiment:**

- 13.1 Confecció d'actes a les reunions de la Comissió d'Igualtat.

- 13.2 Informació d'informació rellevant a la plantilla després de les reunions de la Comissió d'Igualtat.

### 7. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere

Garantir la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o gènere.

#### Mesura 14

- **Objectiu:** Garantir la vigència i el coneixement compartit de les actuacions necessàries en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere.

- **Accions:**

- 14.1 Revisió del Protocol de Prevenció i Erradicació de l'Assetjament Sexual.

- 14.2 Difusió del Protocol de Prevenció i Erradicació de l'Assetjament Sexual.

- 14.3 Incloure les mesures de detecció, prevenció i denuncia de l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere en el procés d'incorporació del nou personal.

- **Persones destinatàries:** Dirigides a tota la plantilla, amb el propòsit de promoure la cultura d'igualtat i sense assetjament dins de l'organització.

- **Cronograma:**

- 14.1 Tercer trimestre del 2023.

- 14.2 Tercer trimestre del 2023.

- 14.3 Tercer trimestre del 2023.

- **Responsable:** Comissió d'Igualtat i el departament de Recursos Humans i Contractació Pública.

- **Recursos associats:** Interns, hores de dedicació de la Comissió d'Igualtat i del departament de Recursos Humans i Contractació Pública.

- **Indicadors de seguiment:**


- 14.1 Protocol de Prevenció i Erradicació de l'Assetjament Sexual validat i aprovat abans el 30/09/2023.

- 14.2 Registre del lliurament/comunicació del protocol a tota la plantilla abans del 30/09/2023.

- 14.3 Informació d'assetjament inclosa al procés d'incorporació del nou personal abans del 30/09/2023.

#### Mesura 15

- **Objectiu:** Garantir la vigència i el coneixement compartit de les actuacions necessàries en casos de protecció de dones víctimes de violència de gènere.

	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	37/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

• **Accions:**

15.1 Publicar i donar a conèixer les mesures que cal aplicar en casos de dones víctimes de violència de gènere a tota la plantilla.

15.2 Incloure les mesures a aplicar en casos de dones víctimes de violència de gènere a Incloure les mesures a aplicar en casos de dones víctimes de violència de gènere en el procés d'incorporació del nou personal.

• **Persones destinatàries:** Dirigides a tota la plantilla, amb el propòsit de promoure la cultura d'igualtat i sense violència dins de l'organització.

• **Cronograma:**

15.1 Tercer trimestre del 2023.

15.2 Tercer trimestre del 2023.

• **Responsable:** La Comissió d'Igualtat i el departament de Recursos Humans i Contractació Pública.

• **Recursos associats:** Interns, hores de dedicació de la Comissió d'Igualtat i del departament de Recursos Humans i Contractació Pública.

• **Indicadors de seguiment:**

15.1 Registre del lliurament/comunicació del protocol a tota la plantilla abans del 30/09/2023.

15.2 Informació de protecció de dones víctimes de violència de gènere inclosa al procés d'incorporació de nou personal abans del 30/09/2023.

## 9. AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT


Aquest Pla d'Igualtat és el segon que s'implementa a l'IRBLleida. Tots els objectius plantejats es troben en línia del que es va dissenyar i desenvolupar en el primer Pla d'Igualtat de la institució.

La determinació dels indicadors que es detallen a continuació i el propi seguiment del Pla d'Igualtat permetran corregir les desviacions i determinar en cas necessari la seva re-definició o ajust.

En cap cas es preveuen situacions que no permetin desenvolupar el Pla d'Igualtat en la seva totalitat, ja que la Comissió d'Igualtat ha definit amb molt de detall totes les accions, el cronograma i els recursos.

### 9.1 AVALUACIÓ DELS RESULTATS MITJANÇANT MESURES I INDICADORS

Per determinar el nivell d'execució del Pla d'Igualtat, s'avaluaran el nombre total d'accions en les àrees d'actuació definides, i es determinaran per cadascuna d'elles mesures i indicadors. Específicament per les diferents àrees d'actuació:

 <b>IRB Lleida</b> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes	DI002	FP009	21/02/2023	2	38/46
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		


**1. Sensibilització i formació de la plantilla en matèria d'igualtat:** s'han determinat 3 mesures i 12 indicadors.

MESURES	INDICADORS
M1: Aconseguir que la cultura de la igualtat es promogui des de la Direcció i les persones que coordinen equips.	1.1 Realitzar l'acció abans del 31/03/2024, arribant al 100% del col·lectiu.
	1.2 Obtenir una avaluació de satisfacció mínima de 8/10.
M2: Difondre el Pla d'Igualtat i les actuacions dissenyades.	2.1 Realitzar l'acció abans del 31/12/2023, arribant al 100% del col·lectiu.
	2.2 Realitzar l'acció abans del 31/03/2024, arribant al 100% del col·lectiu.
	2.3 Realitzar l'acció abans del 31/03/2043, arribant al 100% del col·lectiu.
	2.4 Obtenir una avaluació de satisfacció mínima de 8/10.
M3: Sensibilitzar la plantilla en matèria d'igualtat amb campanyes específiques, determinar com a mínim 2 accions cada any segons un calendari d'efemèrides configurat pel seu simbolisme en matèria d'igualtat.	3.1 Si s'escull aquesta acció, l'11 de febrer de l'any que correspongui, registre dels correus informatius i la informació creada.
	3.2 Si s'escull aquesta acció, 22 de febrer de l'any que correspongui, registre dels correus informatius i la informació creada.
	3.3 Si s'escull aquesta acció, el 8 de març de l'any que correspongui, registre dels correus informatius i la informació creada.
	3.4 Si s'escull aquesta acció, el 21 de juny de l'any que correspongui, registre dels correus informatius i la informació creada.
	3.5 Si s'escull aquesta acció, el 19 de novembre de l'any que correspongui, registre dels correus informatius i la informació creada.
	3.6 Si s'escull aquesta acció, el 25 de novembre de l'any que correspongui, registre dels correus informatius i la informació creada.

**2. Selecció i contractació de personal:** s'han determinat 2 mesures i 7 indicadors.

MESURES	INDICADORS
M4: Assegurar la igualtat mitjançant l'objectivitat de criteris en el procés de selecció interna, evitant la segregació vertical i horitzontal.	4.1 Registre dels correus informatius creats.
	4.2 100% de les ofertes revisades amb el compromís d'IRB Lleida per la Igualtat, abans del 31/03/2024.
	4.3 Annex o formulari realitzat amb 100% de llenguatge inclusiu abans del 31/03/2024.
	4.4 Revisió de les ofertes abans de la seva publicació.
	4.5 A cada procés de selecció a partir del tercer trimestre del 2023, verificar la disponibilitat de la informació per a les persones que participen del procés.



 <b>IRB Leida</b> <sup>5</sup> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes	DI002	FP009	21/02/2023	2	39/46
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023		Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

MESURES	INDICADORS
M5: Crear i garantir un procés objectiu de contractació, assegurant la igualtat de sexe.	5.1 Realitzar la constància escrita de la difusió de les vacants internes abans del primer trimestre de l'any 2024.
	5.2 Revisar que la informació dels protocols i la documentació relacionada amb igualtat estigui disponible en el procés d'incorporació de nou personal abans del 31/03/2024.

**3. Formació:** s'ha determinat 1 mesura i 3 indicadors.

MESURES	INDICADORS
M6: Assegurar la igualtat mitjançant la definició de les necessitats formatives anuals.	6.1 Registrar el Pla anual de formació com a data límit el 31/12 de cada any de vigència del pla.
	6.2 Informar de les formacions existents a la plantilla abans del 31/12 de cada any de vigència del pla.
	6.3 Realitzar l'anàlisi anual de l'abast de la formació amb perspectiva de gènere el 30/06 de cada any de vigència del Pla, considerant la informació de les formacions de l'any anterior.

**4. Promoció professional:** s'han determinat 3 mesures i 3 indicadors.

MESURES	INDICADORS
M7: Assegurar la igualtat mitjançant l'objectivitat de criteris en el procés de promoció professional interna.	7.1 Elaborar el document de promoció abans del 31/03/2024.
M8: Potenciar el desenvolupament de carreres professionals de les dones per assolir posicions de responsabilitat en l'àmbit de la recerca.	8.1 Realitzar l'acció abans del 30/09/2025, arribant al 100% del col·lectiu.
M9: Garantir la paritat als òrgans consultius i les comissions de funcionament del centre.	9.1 Realitzar l'acció abans del 30/09/2024.


**5. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral:** s'ha determinat 1 mesura i 2 indicadors.

MESURES	INDICADORS
M10: Garantir que la plantilla conegui les possibilitats i eines de conciliació disponibles.	10.1 Informació enviada a la plantilla mitjançant el correu electrònic abans del 31/03/2024.
	10.2 Informació sobre les mesures de conciliació inclosa en el procés d'incorporació de nou personal abans del 31/03/2024.

**6. Comunicació:** s'han determinat 3 mesures i 5 indicadors.

MESURES	INDICADORS
M11: Garantir una normativa interna sobre l'ús del llenguatge inclusiu i d'imatges no sexista, desenvolupant un model de comunicació i ús del llenguatge que no discrimini el personal per raó de sexe o gènere.	11.1 Manual de comunicació inclusiva elaborat abans del 30/06/2024.
	11.2 Donar a conèixer el manual de llenguatge inclusiu abans del 30/09/2024.



 <b>IRB</b> <i>Lleida</i> <sup>3</sup> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	<b>40/46</b>
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

MESURES	INDICADORS
M12: Revisar els comunicats actuals tant interns com externs per assegurar un ús de llenguatge i d'imatges inclusives i evitar la discriminació.	12.1 Revisar les comunicacions, documents i imatges abans del 30/06/2024.
M13: Difondre el Pla d'Igualtat a la resta de la plantilla de manera periòdica.	13.1 Confecció d'actes a les reunions de la Comissió d'Igualtat.
	13.2 Informació enviada a la plantilla després de les reunions de la Comissió d'Igualtat.

**7. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe:** s'han determinat 2 mesures i 5 indicadors.


MESURES	INDICADORS
M14: Garantir la vigència i el coneixement compartit de les actuacions necessàries en casos d'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere.	14.1 Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere validat i aprovat abans del 30/09/2023.
	14.2 Registre del lliurament/comunicació del protocol a tota la plantilla abans del 30/09/2023.
	14.3 Informació d'assetjament inclosa al procés d'incorporació del nou personal abans del 30/09/2023.
M15: Garantir la vigència i el coneixement compartit de les actuacions necessàries en casos de protecció de dones víctimes de violència de gènere.	15.1 Registre del lliurament/comunicació del protocol a tota la plantilla abans del 30/09/2023.
	15.2 Informació de protecció de dones víctimes de violència de gènere inclosa al procés d'incorporació de nou personal abans del 30/09/2023.

## 9.2 AVALUACIÓ DEL PROCÉS

L'avaluació del procés es durà a terme per part de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, mitjançant un procediment d'actuació definit i pactat, on es mesurarà:

- Grau d'informació i de difusió entre la plantilla de l'IRB Lleida.
- Grau d'adequació dels recursos humans.
- Grau d'adequació dels recursos materials.
- Grau d'adequació de les eines de recollida.
- Mecanismes de seguiment periòdic.
- Incidències i dificultats en la posada en marxa de les accions.

Les persones integrants de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat en el moment de l'aprovació del mateix son:

 <b>IRB Lleida</b> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes	DI002	FP009	21/02/2023	2	41/46
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

Per l'IRB Lleida:

Nom	Càrrec
Águeda Martínez Barriocanal	Investigadora Sènior
Elena Moscatel Mendelsohn	Responsable RRHH i Contractació Pública

Per la representació legal de les persones treballadores:

Nom	Càrrec
Meritxell Martín Garí	Tècnica de Recerca
Laura Rumi Carrera	Responsable de la Unitat de Suport a la Investigació Clínica

La participació de la representació legal de les persones treballadores a l'IRB Lleida en el procés d'elaboració i seguiment del Pla d'Igualtat està recollida formalment als documents de funcionament de la Comissió Negociadora i la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat.

Les funcions específiques de la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat són:


- Promoure el principi d'igualtat i no discriminació.
- Definir terminis d'execució de les accions i mesures positives a prendre, per mitjà dels cronogrames i els indicadors que permetin avaluar l'eficàcia de les mesures dissenyades.
- Seguiment, tant de l'aplicació de les mesures que s'estableixin per fomentar la igualtat, com del compliment i el desenvolupament d'aquest Pla d'Igualtat.
- Identificar nous o futurs àmbits d'actuació en matèria d'igualtat.
- Resolució dels conflictes sorgits de la interpretació del que recull el Pla d'Igualtat.
- Participació activa en l'elaboració de procediments i materials relacionats amb el Pla d'Igualtat.
- Realitzar la difusió del Pla d'Igualtat i informar dels seus avenços al conjunt de la plantilla.

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat es reunirà de manera ordinària dues vegades l'any, de forma semestral.

### 9.3 AVALUACIÓ DE L'IMPACTE


L'avaluació de l'impacte del Pla d'Igualtat es realitzarà a la finalització d'aquest, amb un primer anàlisi a la meitat del període de vigència.

Els mateixos indicadors demostraran segons el nivell d'èxit, l'impacte real en cadascuna de les àrees d'actuació descrites a continuació:

 <b>IRB Lleida</b> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes	DI002	FP009	21/02/2023	2	42/46
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		

ÀREES D'ACTUACIÓ	IMPACTE
<b>1. Sensibilització i formació de la plantilla en matèria d'igualtat</b>	Canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com de la Direcció, identificant-se un guany en la igualtat entre dones i homes.
	Canvis en la valoració de la plantilla respecte de la igualtat d'oportunitats.
	Canvis a la cultura de l'IRBLleida.
	Augment del coneixement i conscienciació respecte a la igualtat d'oportunitats.
<b>2. Selecció i contractació de personal</b>	Reducció de desigualtats entre dones i homes a la plantilla.
	Disminució de segregació vertical.
	Disminució de segregació horitzontal.
<b>3. Formació</b>	Canvis a la cultura del Centre.
	Canvis a la imatge del Centre.
	Millora de les condicions de treball.
<b>4. Promoció professional</b>	Disminució de segregació vertical.
<b>5. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral</b>	Canvis a la cultura del Centre.
	Canvis a la imatge del Centre.
	Millora de les condicions de treball.
<b>6. Comunicació</b>	Canvis a la cultura del Centre.
	Canvis a la imatge del Centre.
<b>7. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere</b>	Canvis en els comportaments, interacció i relació tant de la plantilla com de la Direcció, identificant-se un guany en la igualtat entre dones i homes.
	Augment del coneixement i conscienciació respecte a l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere.



 <b>IRB Lleida</b> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes	DI002	FP009	21/02/2023	2	44/46
	Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023		


## 11. PRESSUPOST

En el moment de l'elaboració i aprovació del present Pla d'Igualtat no s'ha sol·licitat cap subvenció per a la posada en marxa del Pla d'Igualtat a IRBLleida. Si en el decurs de la vigència del Pla d'Igualtat s'identifiquen fons de finançament extern per al seu desenvolupament, la Comissió d'Igualtat, la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat i la Direcció de l'IRBLleida valoraran la preparació i presentació de sol·licituds per a la seva obtenció.

A continuació es detalla el pressupost aproximat de les àrees i accions que requeriran finançament per al seu desenvolupament. S'especifica per cada àrea i acció, l'import anual i l'import total en els 4 anys de vigència del Pla d'Igualtat.

ÀREES i ACCIONS	IMPORTS
Àrea 1. Sensibilització i formació de la plantilla en matèria d'igualtat. Acció 1.1. Aconseguir que la cultura de la igualtat es promogui des de la Direcció i les persones que coordinen equips.	900 € x 4 = 3.600 €
Àrea 1. Sensibilització i formació de la plantilla en matèria d'igualtat. Acció 2.1. Definir el contingut de la formació mínima necessària en matèria d'igualtat per a totes les persones de la Comissió d'igualtat, elaborant un qüestionari final per mesurar els aprenentatges.	1.000 € x 4 = 4.000 €
Àrea 1. Sensibilització i formació de la plantilla en matèria d'igualtat. Acció 2.2. Garantir que totes les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat, així com els/les nous/ves integrants realitzin la formació i el qüestionari de validació d'aprenentatges.	
Àrea 1. Sensibilització i formació de la plantilla en matèria d'igualtat. Accions 3.1. a 3.6. Sensibilitzar la plantilla en matèria d'igualtat amb campanyes específiques, determinar com a mínim 2 accions cada any segons un calendari d'efemèrides configurat pel seu simbolisme en matèria d'igualtat.	2.650 € x 4 = 10.600 €
Àrea 7. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere. Acció 14.2. Difusió del Protocol de Prevenció i Erradicació de l'Assetjament Sexual.	750 € x 4 = 3.000 €
Àrea 7. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere. Acció 14.3. Incloure les mesures de detecció, prevenció i denúncia de l'assetjament sexual i per raó de sexe o gènere en el procés d'incorporació del nou personal.	
<b>TOTAL</b>	<b>5.300 € x 4 = 21.200 €</b>

Aquest pressupost no és vinculant. No serà necessari esgotar el crèdit especificat per cada anualitat. Tampoc s'arrossegarà l'import no executat d'una anualitat a la següent.

	Nombre documento	FP	Codi	Creado	Rev.	Pág
	<b>Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes</b>	DI002	FP009	21/02/2023	2	45/46
Aprobado por: Comisión Negociadora del Plan de Igualdad Comité Científico Interno (CCI): 25/04/2023			Comisión Delegada: 23/05/2023 Patronato: 2/06/2023			

## 12. PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ

Sense perjudici dels terminis de revisió que es preveuen de manera específica en aquest Pla d'Igualtat, aquest s'haurà de revisar si concorren les circumstàncies previstes a l'article 9.2. del Reial Decret Llei 901/2020 del 13 d'octubre, i que es descriuen a continuació:

- a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos.
- b) Quan es posi de manifest la seva manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris, o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic del Centre.
- d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla del centre, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions dels convenis que siguin d'aplicació en cada moment, i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni el centre per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o gènere, o quan determini la manca d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris.

En cas que sigui necessari modificar el Pla d'Igualtat, les modificacions seran acordades per la Comissió de Seguiment, que realitzarà els actuacions que resultin necessàries d'actualització del diagnòstic i de les mesures. Les discrepàncies produïdes al si de la Comissió de Seguiment, si en el procés de resolució de les mateixes no s'assoleixen almenys una majoria simple al si de la mateixa Comissió, podran recórrer als organismes oficials responsables de la mediació i conciliació laboral, acreditats per a aquesta finalitat. Les modificacions en el Pla d'Igualtat hauran de ser aprovades per la Direcció de l'IRB Lleida i els òrgans consultius i de govern que considerin.